

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# MI VIEJA CLASE YA NO ES LO QUE ERA

**Diego Kofman - Lavih Abraham - Marco Kofman**  
**Natalia Pérez Barreda - Sergio Arelovich**

Agosto 2021



Este trabajo muestra diferencias que existen entre las trabajadoras y los trabajadores formales e informales, del sector público y del sector privado, varones y mujeres.



Se muestra la prevalencia de dos ingresos como regla general, datos sobre acceso a la vivienda y se discute en particular el problema de los hogares monoparentales.



Por último, se detallan algunos datos sobre el monotributo en Argentina, la cantidad de monotributistas y cómo se compara su ingreso con el de las trabajadoras y los trabajadores asalariados.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

MI VIEJA CLASE  
YA NO ES  
LO QUE ERA

# Índice

<b>INTRODUCCIÓN: MI VIEJA CLASE YA NO ES LO QUE ERA</b>	<b>3</b>
<b>1. LAS PERSONAS ASALARIADAS</b>	<b>4</b>
1.1. Las asalariadas y los asalariados informales trabajan menos horas _____	5
1.2. Muchas personas empleadas en el sector público tienen un segundo empleo ____	7
1.3. Las empleadas y los empleados públicos tienen mejores ingresos _____	8
1.4. Las mujeres trabajadoras tienen mayor nivel educativo _____	10
1.5. Las mujeres con nivel educativo más alto trabajan más horas _____	11
1.6. Existe mucha más informalidad laboral entre trabajadores _____ con menor nivel educativo	12
1.7. Existe una enorme dispersión de ingresos _____	12
<b>2. LOS HOGARES OBREROS</b>	<b>14</b>
2.1. En la mitad de los hogares hay dos o más ingresos _____	15
2.2. El 90% de los hogares monoparentales cuentan con jefa _____	15
2.3. La cuarta parte de las personas asalariadas alquila y la mitad tiene auto _____	16
<b>3. MONOTRIBUTISTAS</b>	<b>18</b>
3.1. Evolución del monotributo desde su creación _____	21
3.2. Datos sintéticos del monotributo _____	23
<b>4. CONCLUSIONES Y DESAFÍOS</b>	<b>24</b>
4.1. Desafíos hacia el futuro _____	24

# INTRODUCCIÓN: MI VIEJA CLASE YA NO ES LO QUE ERA

Este informe analiza algunos elementos que caracterizan a la clase que vive de su trabajo en la Argentina del siglo XXI. Nos interesa conocer cómo se componen los hogares de las personas asalariadas, cuántas personas viven en ellos, cuántas trabajan y tienen ingresos y cómo se relacionan esos ingresos con la capacidad de consumo del hogar.

Al mismo tiempo nos interesa repensar si esta realidad se condice con ciertos estereotipos de los hogares obreros que se han forjado a lo largo del tiempo. Cuáles son, si es que existen, las regularidades que actualmente se pueden observar en la clase que vive de su trabajo.

El recorrido inicia mostrando las características laborales de las personas asalariadas: qué tipo de relación laboral es la predominante, qué grado de formalidad presentan, cuántas horas semanales trabajan y si tienen un segundo empleo. En esta parte del informe, se describe qué características tienen las personas asalariadas, independientemente del lugar que ocupan en el hogar. Un punto central del análisis se va a referir a las desigualdades que surgen en el mundo laboral a partir de la diferencia existente respecto de género y nivel educativo.

Luego discutiremos características de los hogares en los que el jefe o jefa es asalariado/a. No se trata exactamente del mismo universo de análisis, aunque lógicamente se solapa con el anterior. En este caso, nos interesa conocer algunas características de los hogares y de sus jefes y jefas y, al igual que en el caso anterior, poner bajo la lupa las diferencias de género y de nivel educativo.

El análisis se basa en buena medida en la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (en adelante ENGHO) hecha en 2017/2018<sup>1</sup>. Esta encuesta nos permite indagar costumbres y conformación de los hogares argentinos con un nivel de detalle que no presentan otras fuentes. Si bien no son los últimos datos disponibles, como sí lo serían aquellos provenientes de encuestas posteriores, el alcance nacional y el hecho de que muestren datos de un año previo a la pandemia de covid-19, nos resultaron motivos suficientes para discutir un tema que excede a la coyuntura, ya que involucra cambios estructurales y de largo plazo en la sociedad argentina.

Todos los datos presentados, salvo que se indique lo contrario, provienen de la ENGHO de 2017/2018. En los casos referidos a ingresos y gastos, que en esa encuesta se encuentran en pesos de ese momento, hemos decidido actualizar los valores según el índice de precios al consumidor a mayo de 2021. De todos modos, se sugiere una lectura que priorice la interpretación relativa entre magnitudes (cuánto más gana una persona que otra; cuánto más un grupo social que otro) antes que los valores nominales.

---

<sup>1</sup> La ENGHO se diseñó durante 2017 pero todos los datos se recolectaron durante el año 2018.

## 1

## LAS PERSONAS ASALARIADAS

Existe un imaginario sobre la clase que vive de su trabajo. Una construcción histórica y cultural en la que sobrevive la idea de personas trabajadoras con carreras en una única empresa, con un único trabajo, con 44 horas semanales de jornada laboral que alcanza para sostener un hogar y, sobre todo, de una única persona que trabaja (en el mercado laboral de manera remunerada) en cada hogar.

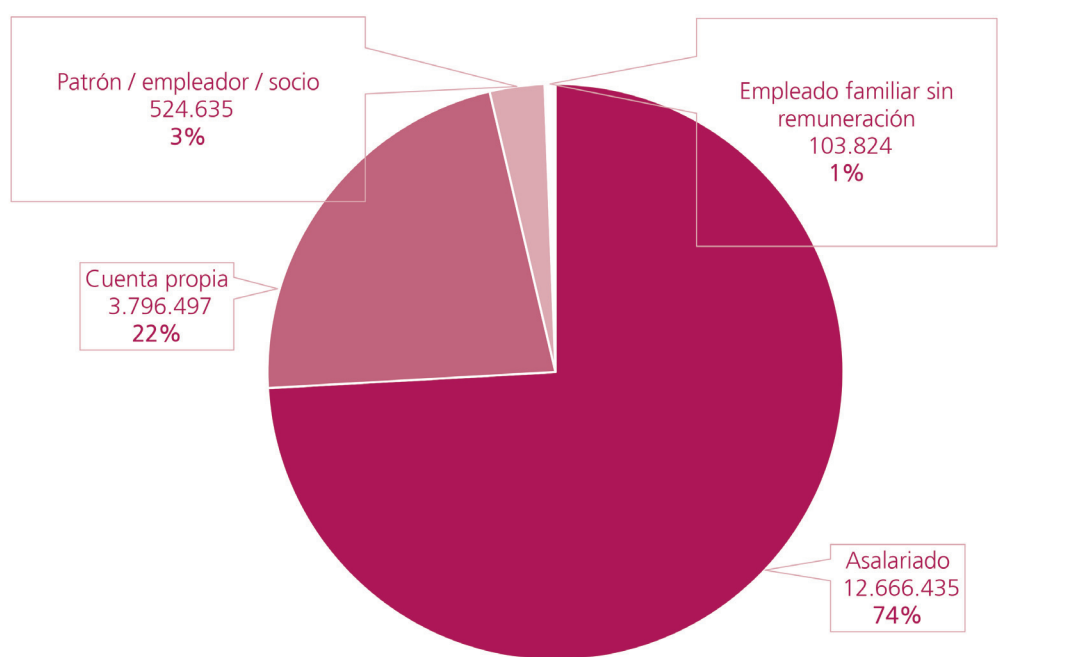
Sin embargo, la realidad de las trabajadoras y trabajadores argentinos es muy diversa, existe un enorme espectro de trabajadores que no están registrados en la seguridad social, las horas trabajadas varían muchísimo, existe un importante número de personas que tiene un segundo empleo (en general de pocas horas más) y, finalmente, en la mayoría de los hogares trabajan dos personas y no una.

Veamos, como forma de iniciar el análisis, cuál es la distribución que nos devuelve la ENGHO sobre la realidad de quienes perciben ingresos.

Según esta encuesta, las personas que reciben ingresos en Argentina se categorizan en asalariados/as, patrones/as y trabajadores/as por cuenta propia. A esto hay que sumarle las personas ocupadas como familiares de los dueños de empresas o negocios que no perciben remuneración. Esta primera distribución genérica nos permite ver que casi un 75% de las personas ocupadas son asalariadas.

Gráfico 1

**Distribución del total de personas ocupadas.** Por categoría de ocupación y porcentaje que representa cada una



Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

A partir de ello, nuestro universo, para esta parte del trabajo será, justamente, el de las y los asalariados ocupados en el momento de la encuesta, es decir esos casi 12,7 millones de personas. Vamos a dejar de lado lo que pasa con los patrones (lógicamente) pero también con quienes trabajan por cuenta propia y son monotributistas. A este último grupo le dedicaremos una sección completa luego.

Entre las personas asalariadas encontramos tres grandes grupos cuya desagregación nos va a servir para iniciar la descripción. Grupos definidos en relación con el tipo de contrato celebrado con los empleadores y según quiénes sean estos empleadores: esto es, trabajadores y trabajadoras formales e informales del sector privado y trabajadores y trabajadoras del sector público.

En primer lugar, las trabajadoras y los trabajadores formales del sector privado de la economía son aquellos que cuentan con una relación formal, determinada por el hecho de que sufren un descuento salarial para su aporte jubilatorio, es decir que están registrados en la seguridad social: son el grupo más importante. Cuatro de cada diez personas trabajadoras pertenecen a este grupo.

El segundo grupo es el de las trabajadoras y trabajadores de los distintos niveles del Estado, que ocupa a un poco menos de la cuarta parte de las personas asalariadas. Según la ENGHO, son quienes trabajan en alguna repartición del amplio abanico entendido como estatal, es decir que incluye tanto a la jurisdicción nacional como a provincias y municipios de todo el país.

Y el tercer grupo para analizar es el de las trabajadoras y los trabajadores sin registrar en la seguridad social, es decir, informales. Este grupo es una porción enorme, que se ha mantenido estable entre 32 y 36% del total de trabajadoras y trabajadores a lo largo de los últimos años<sup>2</sup>. En el dato de 2018, encontramos justamente uno de los puntos más altos de la última década.

Cuadro 1

**Distribución de grupos de trabajadores asalariados.** Grupos de asalariados, cantidad de personas y porcentaje que representan

Grupo de asalariados/as	Cantidad estimada	Porcentaje
Asalariados/as sector privado formales	5.127.333	40%
Asalariados/as del sector público	2.775.049	22%
Asalariados/as informales	4.422.948	35%
Total	12.666.435	100%

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

## 1.1. LAS ASALARIADAS Y LOS ASALARIADOS INFORMALES TRABAJAN MENOS HORAS

Se considera habitualmente que una persona empleada trabaja a tiempo completo, esto es, 40 a 48 horas por semana. Esto está asociado a que muchas estadísticas oficiales separan únicamente personas ocupadas de desocupadas sin atención a cuántas horas conlleva efectivamente una jornada laboral. Sin embargo, esta relación entre empleo y duración de la jornada laboral no es tan estricta y muchas personas trabajan menos horas que lo esperable.

Entre los grupos clasificados en el Cuadro 1, entonces, creemos conveniente hacer una primera distinción en función de las horas trabajadas en una semana. Así, separamos cada uno de los grupos en tres: quienes trabajan menos de 15 horas por semana, quienes trabajan entre 15 y 30 horas, y quienes trabajan más de 30 horas semanales.

<sup>2</sup> Datos de la Encuesta Permanente de Hogares. La tasa de no registro (para el último trimestre de cada año) fue en 2011 de 34,3%; 2012, 34,6%; 2013, 33,5%; 2014, 34,2%; 2016, 33,4%; 2017, 34,3%; 2018, 35,3%; 2019, 35,9%; 2020, 32,7%. No se encuentra actualmente el dato de 2015. Los valores correspondientes a los dos años finales del gobierno de Mauricio Macri (2018 y 2019) muestran los valores más elevados de la década.

Cuadro 2

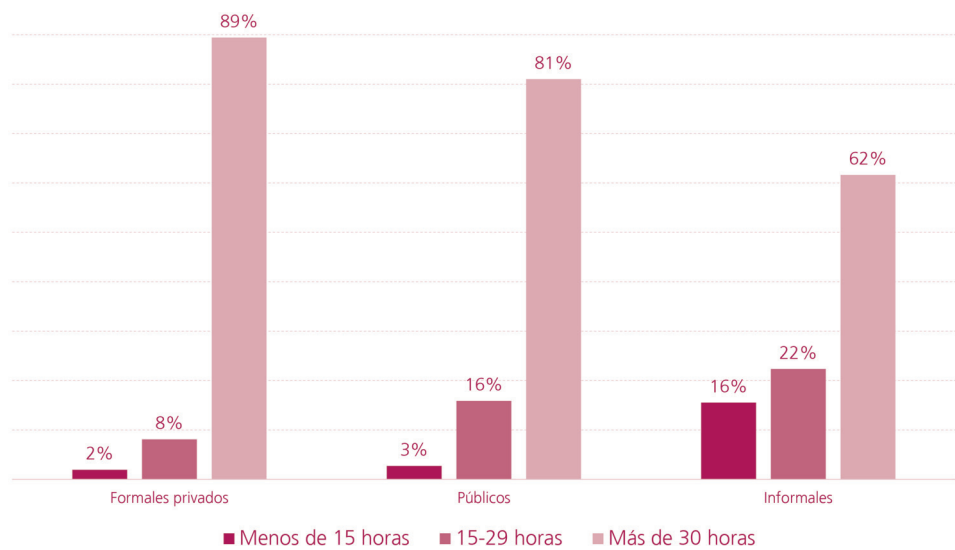
**Tipo de empleo y horas semanales trabajadas por cada grupo**

Grupo de asalariados/as	Total	Menos de 15	15-29 horas	Más de 30 horas
Asalariados/as sector privado formales	5.127.333	100.149	415.039	4.585.606
Asalariados/as del sector público	2.775.049	75.965	440.869	2.248.425
Asalariados/as informales	4.422.948	687.228	988.500	2.725.430
Totales	12.666.435	923.067	1.960.268	9.716.821

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

Gráfico 2

**Horas semanales trabajadas por tipo de empleo**



Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

En el cuadro y el gráfico precedentes, es posible observar que casi el 90% de las trabajadoras y los trabajadores formales tiene un empleo de tiempo completo (más de 30 horas por semana), pero este valor desciende al 81% en el caso de las trabajadoras y los trabajadores del sector público y, finalmente, encontramos que solo el 62% de las trabajadoras y los trabajadores informales labora todo ese tiempo. Esto nos muestra una primera distinción: tener un trabajo informal, en general, implica que además será un trabajo que no completa un mínimo de horas. El cuadro precedente nos permite afirmar al mismo tiempo que muchos de los trabajos informales son trabajos de pocas horas.

Este primer panorama de la diferencia en la duración de la jornada laboral contrasta con lo esperado. Si bien en el espectro del empleo del sector privado la amplia mayoría tiene un trabajo ajustado a lo que se espera (más de 30 horas semanales en la ocupación principal), esto no se verifica en el sector informal en el que, recordemos, se encuentra una de cada tres personas asalariadas.

En el siguiente cuadro se puede observar la diferencia existente entre los promedios semanales de horas trabajadas por cada uno de los grupos de trabajadoras y trabajadores: las y los registrados del sector privado trabajan en promedio 9 horas más por semana que las y los informales.

Cuadro 3

**Horas semanales trabajadas (en promedio) en cada grupo de asalariados/as**

Grupos de trabajadores/as	Horas en trabajo principal
Asalariados/as sector privado formales	42,5
Asalariados/as del sector público	36,1
Asalariados/as informales	33,1
Total (promedio general)	37,5

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

**1.2. MUCHAS PERSONAS EMPLEADAS EN EL SECTOR PÚBLICO TIENEN UN SEGUNDO EMPLEO**

Inmediatamente, surge a partir de la cuestión del subempleo la necesidad de discutir cuándo aparece el segundo empleo. El segundo empleo se manifiesta como algunas horas dedicadas a otra ocupación y no como un segundo empleo de tiempo completo. Hemos tomado como umbral mínimo para considerar un segundo empleo el límite de 5 horas semanales.

Este fenómeno se da con más fuerza entre las trabajadoras y los trabajadores del sector público, donde aproximadamente una o uno de cada seis trabajadores (el 14%) dedica al menos 5 horas semanales a un segundo empleo fuente de ingresos. De todos modos, eso no implica que sea cero en el resto: el promedio general entre el total de las trabajadoras y los trabajadores nos muestra que un 8% trabaja al menos 5 horas remuneradas en un segundo empleo.

Cuadro 4

**Porcentaje de asalariados que tienen un segundo empleo**

Grupo de asalariados/as	Tienen segundo empleo
Asalariados/as sector privado formales	7%
Asalariados/as del sector público	14%
Asalariados/as informales	6%
Total (promedio general)	8%

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

Se consideran trabajadores con dos empleos a quienes declaran trabajar en una segunda ocupación paga al menos 5 horas semanales.

Una de las causas que podría explicar este fenómeno es el hecho de que las empleadas y los empleados públicos trabajan en promedio menos horas que las personas asalariadas del sector privado. El Cuadro 3 nos muestra que las empleadas y los empleados públicos trabajan en promedio seis horas menos por semana que quienes lo hacen en el sector privado formal (42,5 y 36,1, respectivamente). De esta manera, tendrían más tiempo (en general) disponible para buscar un segundo empleo.

Entre quienes tienen un segundo empleo se puede ver que trabajan en promedio menos horas en el trabajo principal, pero muchas horas en el segundo, es decir que las horas totales trabajadas por semana es mucho más alta que el promedio general, lógicamente (entre 10 y 14 horas más por semana, dependiendo del caso).



Cuadro 5

**Asalariados/as con dos empleos: Promedio de horas semanales trabajadas**

Grupos de asalariados/as	Horas en trabajo principal	Horas en trabajo secundario	Total de horas semanales
Asalariados/as sector privado formales	35,7	16,2	51,9
Asalariados/as del sector público	31,2	17,7	48,9
Asalariados/as informales	32,0	14,9	46,8
Total asalariados/as con dos empleos	32,8	16,4	49,2

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

Se consideran trabajadores con dos empleos a quienes declaran trabajar en una segunda ocupación paga al menos 5 horas semanales.

### 1.3. LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS TIENEN MEJORES INGRESOS

Otra diferencia que surge se refiere al ingreso laboral en función del tipo de asalariada o asalariado de que se trate. Mientras que el promedio de todas las personas asalariadas está en el orden de los \$60.000, el salario de las informales llega a la mitad de ese valor, el de las personas trabajadoras formales está un 25% por encima y el de las trabajadoras en el sector público un 3% más<sup>3</sup>.

En tanto las trabajadoras y los trabajadores informales laboran menos horas que sus pares formales y estatales, estas proporciones cambian si miramos el ingreso por hora. Respecto del promedio de \$347 por hora, informales están un 43% por debajo, formales 12% por encima y las trabajadoras y los trabajadores del sector público, 39% por encima.

Cuadro 6

**Ingresos laborales totales y promedio en cada grupo de asalariados/as**

Grupo	Ingreso laboral promedio *	Ingreso por hora
Total asalariados/as	60.617	347,2
Asalariados/as sector privado formales	75.997	387,5
Asalariados/as del sector público	83.816	482,0
Asalariados/as informales	30.166	197,0

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

Se puede deducir de la información del Cuadro 6 que las trabajadoras y los trabajadores del sector público tienen un salario por hora superior a sus pares del sector privado. Es de reconocer que esto no debe compararse tan abiertamente, pues en el sector privado encontramos una enorme dispersión de salarios relacionada con el sector de la economía de que se trate<sup>4</sup>. Hay ramas de la economía cuyos sueldos son mucho mayores a los del sector público (minería, por ejemplo) mientras que hay otras que, por el contrario, están muy por debajo (empleo doméstico, gas-

<sup>3</sup> Para el análisis de los ingresos, hemos actualizado los valores a mayo de 2021. Es decir, son los resultados de la ENGHO de 2018 multiplicados por un coeficiente de actualización desde mayo de 2018 a mayo 2021.

<sup>4</sup> Mientras que el promedio (ponderado) de los salarios por cada rama es \$75.960, el desvío estándar (ponderado) es \$51.028, o sea un coeficiente de variación del 67%.

Cuadro 7

**Ingresos de los trabajadores del sector privado por actividad económica**

Rama	Descripción de actividad	Salario medio* —en \$—
A	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	52.843
B	Explotación de minas y canteras	159.584
C	Industria manufacturera	79.506
D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	102.829
E	Suministro de agua, alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	83.177
F	Construcción	66.164
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	71.366
H	Transporte y almacenamiento	87.488
I	Alojamiento y servicios de comida	53.122
J	Información y comunicación	103.062
K	Actividades financieras y de seguros	107.959
L	Actividades inmobiliarias	84.152
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	89.039
N	Actividades administrativas y servicios de apoyo	66.197
O	Administración pública y defensa; planes de seguro social obligatorio	94.122
P	Enseñanza	71.941
Q	Salud humana y servicios sociales	84.435
R	Artes, entretenimiento y recreación	77.374
S	Otras actividades de servicios	79.822
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; productores de bienes o servicios para uso propio	33.545

\*A valores de 2021.

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

tronomía). Esto puede verse en el Cuadro 7, en el cual se detallan los salarios de las trabajadoras y los trabajadores formales del sector privado en función del rubro de actividad.

Al mismo tiempo, existen diferencias por sexo tanto en las horas trabajadas como en los ingresos. Las mujeres ganan menos y trabajan en promedio menos horas que los varones en todos los casos.

Cuadro 8

**Los varones tienen ingresos mayores que las mujeres.** Horas trabajadas e ingreso por sexo y por grupo

	Horas semanales trabajadas	Ingreso laboral promedio	Ingreso por hora—en \$—
<b>VARONES</b>			
Total asalariados varones	43,54	66.868	341,3
Asalariados formales sector privado	46,80	82.018	389,4
Asalariados sector público	42,57	89.924	469,4
Asalariados informales	40,15	35.723	197,7
<b>MUJERES</b>			
Total asalariadas mujeres	32,95	52.920	356,9
Asalariadas formales sector privado	38,27	66.061	383,6
Asalariadas sector público	35,37	78.743	494,7
Asalariadas informales	26,88	23.674	195,8

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

En el cuadro precedente se puede ver que el salario por hora de las mujeres es mayor que el de los varones. Este dato puede parecer sorprendente a primera vista, pero tiene sentido cuando tomamos en cuenta, por un lado, que las mujeres trabajan en mayor proporción para el sector público y, por otro, la calificación (en términos de los niveles de estudio alcanzado) de las mujeres. De esto se ocupa la siguiente sección.

#### 1.4. LAS MUJERES TRABAJADORAS TIENEN MAYOR NIVEL EDUCATIVO

La brecha salarial de género pudo verse en el Cuadro 8: en cada una de las divisiones que establecimos, las mujeres tienen un salario menor que el de los varones. Esta observación se contradice abiertamente con las legislaciones vigentes, incluso con la Constitución Nacional (que prescribe el principio de igual remuneración por igual tarea) por lo que habría que explicar de dónde surge esta desigualdad.

Aunque excede el alcance de este documento, cabe recordar que hay explicaciones fundadas en la carrera laboral (techos de cristal, pisos pegajosos) que muestran que las mujeres ocupan, en general, en menor proporción puestos de mandos medios o superiores (gerencias, directorios, coordinaciones). Otra línea de explicación tiene que ver con las horas totales trabajadas: las mujeres a cargo de familias, debido a que asumen mayores tareas de cuidados que los varones, pueden trabajar menos horas semanales y, de tal manera, tienen salarios más bajos.

Otra aproximación, que nos brinda la ENGHO, para mostrar las desigualdades entre las trabajadoras y los trabajadores está asociada a la diferencia salarial y de horas trabajadas en función del nivel educativo personal. Esta asociación muchas veces es vista desde una perspectiva individual como una respuesta a la calificación o trayectoria educativa: una persona que estudió recibe mejores sueldos como "premio" a ese conocimiento. No es la intención de este informe aportar en esta línea de pensamiento, sino tratar de ver cómo se manifiestan en el mercado las diferencias concretas entre las trabajadoras y los trabajadores.

En primer lugar, cabe destacar que, más allá de ciertas percepciones que puedan existir, el universo de las personas asalariadas se divide en una proporción bastante similar entre varones y mujeres. Según la ENGHO, el 55% de los asalariados son varones y el 45% son mujeres<sup>5</sup>.

Una diferencia sustancial se da en la distribución según el nivel educativo. Entre la población total del país (de mayores de 14 años), hay un 16% de personas con educación universitaria completa y un 13% con educación universitaria iniciada. Este promedio oculta una importante disparidad entre varones y mujeres.

En efecto, entre las mujeres que trabajan y son asalariadas, prácticamente la mitad (48%) tiene estudios universitarios iniciados o completos, lo que contrasta con el 26% de los varones.

Cuadro 9

##### Trabajadores y población total según su nivel educativo

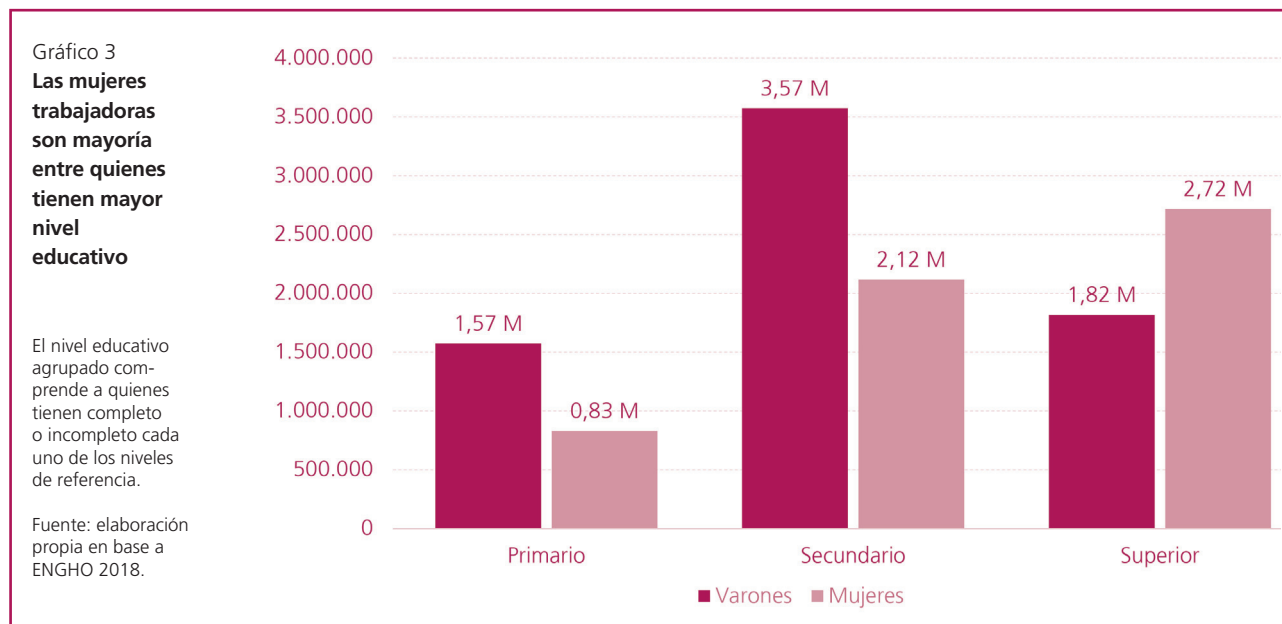
Máximo nivel educativo alcanzado	Trabajadores				Población	
	Varones	Mujeres	Varones (%)	Mujeres (%)	Población total (mayores de 14 años)	% de la población
Sin instrucción	25.026	15.112	0%	0%	277.945	1%
Primario incompleto	361.774	190.482	5%	3%	2.189.623	7%
Primario completo	1.187.824	625.770	17%	11%	5.351.011	18%
Secundario incompleto	1.475.411	760.781	21%	13%	6.931.895	23%
Secundario completo	2.097.861	1.355.922	30%	24%	7.023.626	23%
Superior universitario incompleto	709.262	909.407	10%	16%	3.982.939	13%
Superior universitario completo	1.108.375	1.808.589	16%	32%	4.744.117	16%
Total	6.965.533	5.666.063	100%	100%	30.501.156	100%
<b>Proporción</b>	55%	45%				

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

<sup>5</sup> En la primera Encuesta Permanente de Hogares (EPH, 1974), el total de personas ocupadas se distribuía: 68% varones; 32% mujeres. En 1994 (última EPH puntual) esta distribución había cambiado hasta un 63% de varones y 37% de mujeres. En 2003, era 57% varones y 43% mujeres. Estas diferencias históricas pueden alterar la percepción de la participación femenina en el mercado laboral.

En este sentido, es ilustrativo clasificar a varones y mujeres asalariados en tres grandes grupos de acuerdo con su nivel educativo. Con nivel educativo primario (completo e incompleto) hay casi el doble de varones que de mujeres trabajando (+89%). Esta diferencia se reduce en el caso de las personas con estudios secundarios (completo e incompleto) hasta llegar a un 69% y se da vuelta en el nivel terciario y universitario, en donde vemos 50% más de mujeres.

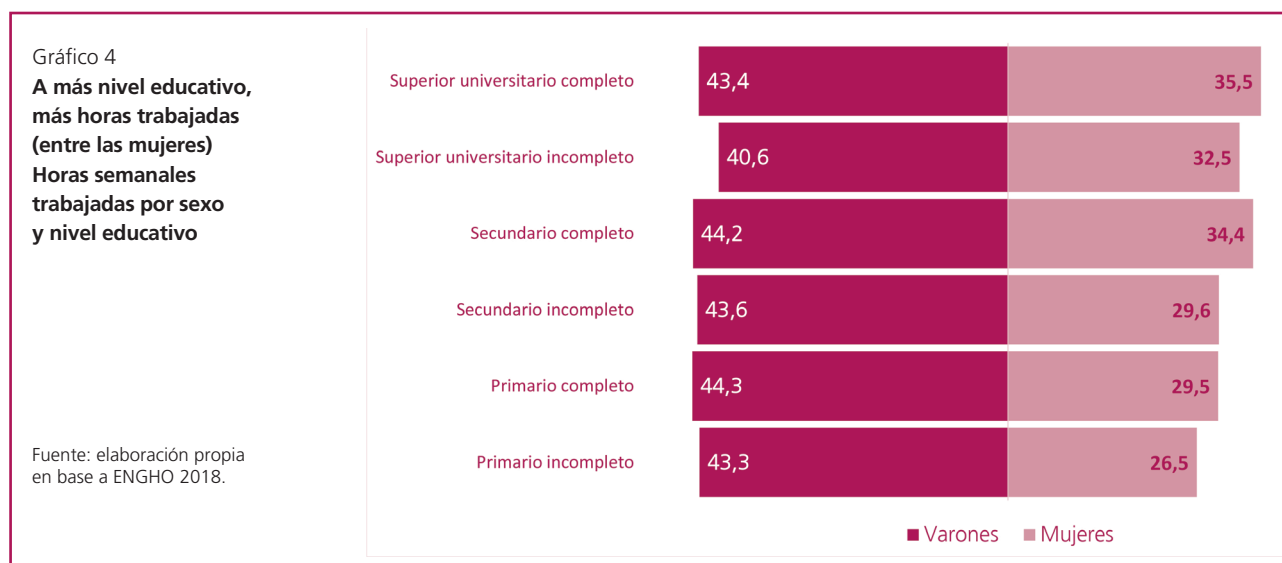
Visto de otra manera, de cada 10 trabajadores asalariados con estudios de nivel superior completo o incompleto, 6 son mujeres y 4 son varones.



Esta diferencia muestra un cambio de largo plazo en el mercado laboral. Las mujeres se han incorporado hasta igualar prácticamente a los varones en número, pero hay un corte muy notable explicado por el nivel educativo.

### 1.5. LAS MUJERES CON NIVEL EDUCATIVO MÁS ALTO TRABAJAN MÁS HORAS

Asimismo, se puede presentar una asociación entre nivel educativo y horas trabajadas entre las mujeres, pero no entre los varones. Los asalariados varones trabajan alrededor de 44 horas semanales en promedio independientemente de su calificación, mientras que las mujeres más calificadas trabajan, en general, más que las mujeres menos calificadas.



Esta lectura debe combinarse con la anterior. Las mujeres con más estudios se vuelcan más al mercado laboral y son quienes más horas semanales trabajan.

## 1.6. EXISTE MUCHA MÁS INFORMALIDAD LABORAL ENTRE TRABAJADORES CON MENOR NIVEL EDUCATIVO

Hay una relación inversa que aparece en los datos entre formalidad y grado de instrucción alcanzado por las personas trabajadoras: a mayor nivel educativo, menor la tasa de informalidad. Mientras que entre las trabajadoras y los trabajadores que no terminaron la escuela primaria la informalidad alcanza a prácticamente 70%, esta tasa desciende paulatinamente en cada uno de los niveles siguientes, hasta medir el 11% en el caso de quienes tienen nivel superior universitario completo.

Cuadro 10

### Asalariados en función del nivel educativo y la formalidad laboral

Máximo nivel educativo alcanzado	Formal	Informal	Tasa de informalidad
Sin instrucción	11.084	25.247	69%
Primario incompleto	171.460	357.223	68%
Primario completo	863.665	897.213	51%
Secundario incompleto	985.018	1.197.940	55%
Secundario completo	2.270.094	1.135.843	33%
Superior universitario incompleto	1.093.404	489.374	31%
Superior universitario completo	2.573.093	306.431	11%

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

## 1.7. EXISTE UNA ENORME DISPERSIÓN DE INGRESOS

La formalidad del puesto de trabajo garantiza una mejor remuneración, mejores condiciones de trabajo y salubridad y una mayor estabilidad laboral.

Respecto de este último punto, en el contexto de la pandemia, la prohibición de despidos protegió los puestos de trabajo formales de la economía, pero no pudo contener el derrumbe del sector informal. En el segundo trimestre de 2020 se perdieron, aproximadamente, el 2,5% de los empleos formales y el 35% de los informales<sup>6</sup>.

Como hemos mostrado, la diferencia de ingresos entre empleos formales e informales es otra de las características del mercado laboral. El salario medio en el sector informal es menos de la mitad del ingreso neto de un trabajador o trabajadora formal.

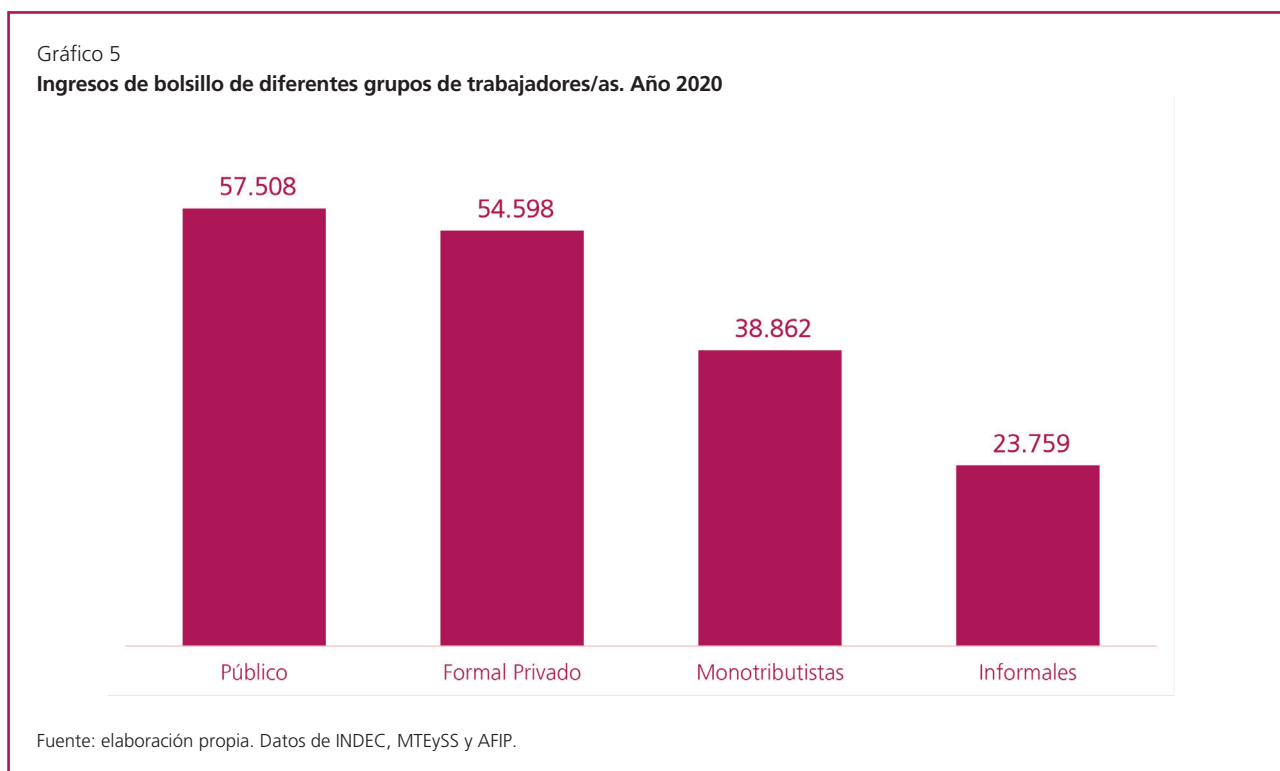
Para tener un panorama completo de los ingresos de toda la clase trabajadora, debemos incorporar el análisis de los ingresos percibidos por las trabajadoras y los trabajadores monotributistas. Se trata de un universo complejo que abarca desde relaciones laborales de dependencia disimuladas hasta el ejercicio de profesiones liberales.

Casi el 80% de las y los monotributistas durante 2020 se encontraba entre las categorías A y D, es decir, facturando como máximo \$52.000 mensuales.

La facturación promedio puede estimarse en \$42.500 para el año 2020 que, una vez descontados los pagos del monotributo, sería equivalente a un ingreso de bolsillo de \$38.862.

6 INDEC, Informes técnicos. Vol. 5, n° 128, Cuenta de generación del ingreso e insumo de mano de obra (2021).

De este modo, tenemos para el año 2020 un conjunto heterogéneo de ingresos en el mercado laboral, que en sus expresiones promedio se pueden resumir en el siguiente gráfico<sup>7</sup>.



**7** Estos ingresos difieren en su fuente de los presentados en apartados anteriores, ya que los cálculos provienen del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS: Sistema Integrado Previsional Argentino –SIPA–), de la Encuesta Permanente de Hogares (Instituto Nacional de Estadística y Censos –INDEC–) y de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

## 2

## LOS HOGARES OBREROS

Hasta el momento, nos hemos centrado en el análisis de las personas asalariadas, pero creemos necesario complementarlo con la mirada puesta en los hogares<sup>8</sup>. Al igual que con las personas, pesa sobre el hogar de las trabajadoras y los trabajadores algún tipo de imaginario que lo asocia con una familia de 4 o 5 miembros, donde un solo integrante (el jefe de hogar, el que para la olla) es quien trabaja y aporta el ingreso principal.

Para el análisis, hemos catalogado a los hogares de acuerdo con el empleo del jefe o jefa de hogar. Hemos tomado a los hogares cuyo jefe o jefa sea asalariado, con independencia de las ocupaciones del resto de los integrantes.

En primer lugar, se puede notar que los ingresos de los hogares varían mucho de acuerdo con si su jefe o jefa es trabajador o trabajadora registrado del sector privado, del sector público o si es informal.

Mientras que el promedio de todos los hogares asalariados tiene un ingreso (a valores de mayo de 2021) de \$69.953, esta cifra se reduce a un poco más de \$45.000 en los hogares cuyo jefe o jefa sea una persona asalariada no registrada. En el otro extremo, los hogares con jefas o jefes asalariados registrados (en el sector privado o en el sector público) tienen ingresos bastante mayores, tanto del total del hogar como per cápita.

Es de hacer notar que en los hogares donde el jefe o jefa es un trabajador/a del sector público, el ingreso total del hogar es mayor que en los demás casos.

Otra diferencia saliente radica en la proporción que representa el ingreso del jefe o jefa, ya que en los hogares en los que es una persona no registrada, solo representa el 46% del ingreso total del hogar. Recordemos que el trabajo informal se caracteriza por la baja cantidad de horas semanales trabajadas.

En el Cuadro 11 se puede apreciar que el peso del ingreso proveniente del jefe o jefa de hogar es relativo, ya que provee entre la mitad y dos tercios del ingreso total del hogar en promedio.

Cuadro 11

**Ingresos y horas trabajadas en los hogares de trabajadores** - Ingresos según horas trabajadas por tipo de hogares de asalariados

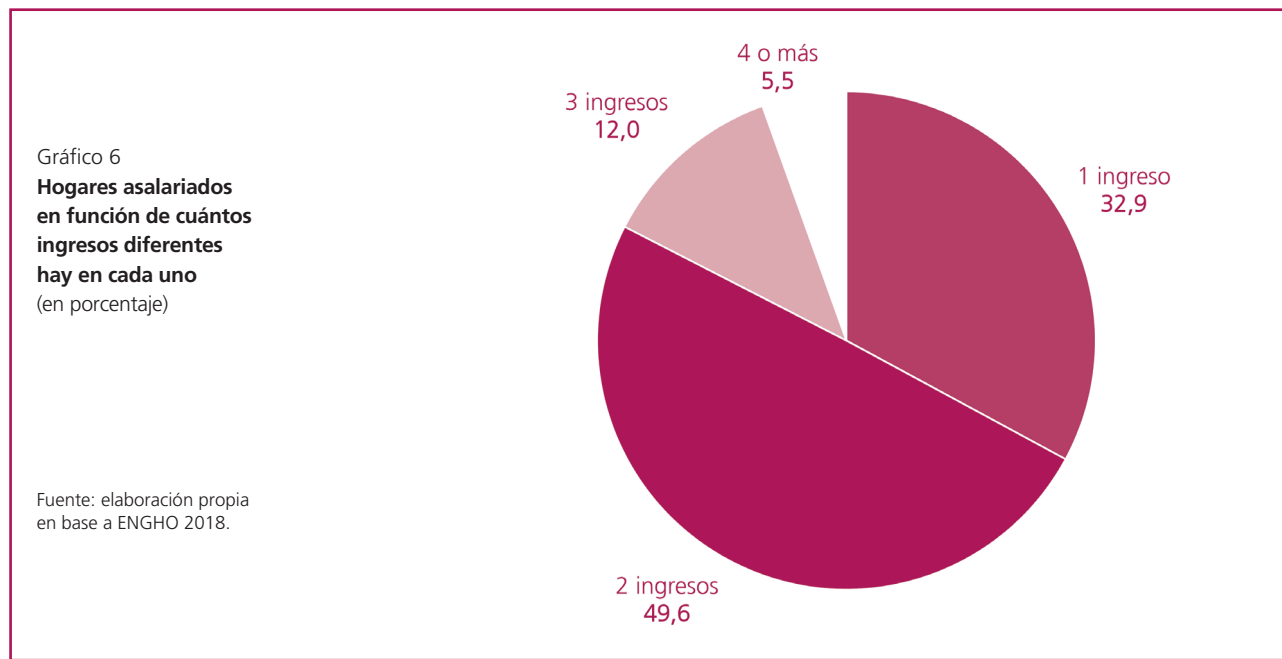
Jefe/a de hogar	Ingresos del jefe/a*	Ingreso total del hogar*	Ingreso per cápita del hogar*	Horas trabajadas	Ingresos jefe/a respecto del total hogar
Asalariado (todos los tipos)	72.088	117.444	43.524	65,6	61%
Asalariado entre 15 y 30 hs	39.823	88.936	32.047	47,9	45%
Asalariado de 30 hs o más	80.049	125.138	46.433	70,7	64%
Asalariado registrado Sector privado	85.298	130.645	47.530	69,5	65%
Asalariado sector público	93.423	141.795	55.200	65,2	66%
Asalariado no registrado	35.079	76.134	27.246	59,9	46%

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

<sup>8</sup> La ENGHO, como la Encuesta Permanente de Hogares y otras encuestas, presenta datos de las personas y datos de los hogares, lo que permite un abordaje diferente.

## 2.1. EN LA MITAD DE LOS HOGARES HAY DOS O MÁS INGRESOS

Una de las concepciones tradicionales sobre el hogar de las trabajadoras y los trabajadores es la existencia de un ingreso que permite garantizar un determinado nivel de vida. Sin embargo, los datos nos muestran que en la mitad de los hogares asalariados del país hay dos ingresos y en un 17% hay tres o más ingresos. Es decir, que solo en uno de cada tres hogares hay un único ingreso.



Los hogares con un único ingreso son alrededor de dos millones, de los cuales 350.000 son hogares monoparentales (una sola persona adulta y uno o más menores de 18 años) y otros 760.000 son directamente unipersonales.

Descontando estos casos, en el 82% de los hogares en los que hay, al menos, dos personas adultas (puede haber más adultos en casos de hogares extendidos, hijos mayores de 18 años, etc.) ambas (o más) tienen ingresos.

Es decir, lo habitual es que, efectivamente, haya dos ingresos en un hogar con dos personas adultas y la excepción (18%) es que haya un solo ingreso. Efectivamente, el hogar en donde un solo adulto es el responsable del ingreso ha dejado de ser la norma.

Estas proporciones se mantienen en todos los grupos de hogares trabajadores analizados previamente, con sutiles diferencias que exceden la necesidad de análisis de este trabajo.

## 2.2. EL 90% DE LOS HOGARES MONOPARENTALES CUENTAN CON JEFA

Un caso particular pero muy importante dentro del universo de los hogares asalariados lo constituye el de los monoparentales con al menos un hijo, hija o menor a cargo.

Este universo nos muestra una tremenda disparidad de género. En el 90% de los casos se trata de hogares que cuentan con una jefa. Además, hay una mayor cantidad de menores que en los hogares cuya jefatura ejerce un varón; así el 92% de los niños y niñas que viven en hogares monoparentales tiene a una mujer a cargo de él.

Estas diferencias no terminan aquí, porque en esos hogares las mujeres trabajan menos horas en promedio (34 contra 43 de los hogares con jefe) y tienen un menor ingreso total (un 15% menor). La diferencia se acentúa si consideramos que el ingreso se distribuye entre más miembros. Como resultado, el ingreso per cápita en los hogares monoparentales conducidos por una mujer es 25% menor.



En esta cuenta, el salario por hora de las mujeres jefas de hogar es mayor que el de los hombres, pero eso no alcanza para compensar el hecho de que son hogares con más hijos e hijas en promedio, lo que probablemente impide trabajar más horas semanales de manera remunerada en el mercado.

Cuadro 12

**Los hogares monoparentales son liderados por mujeres**

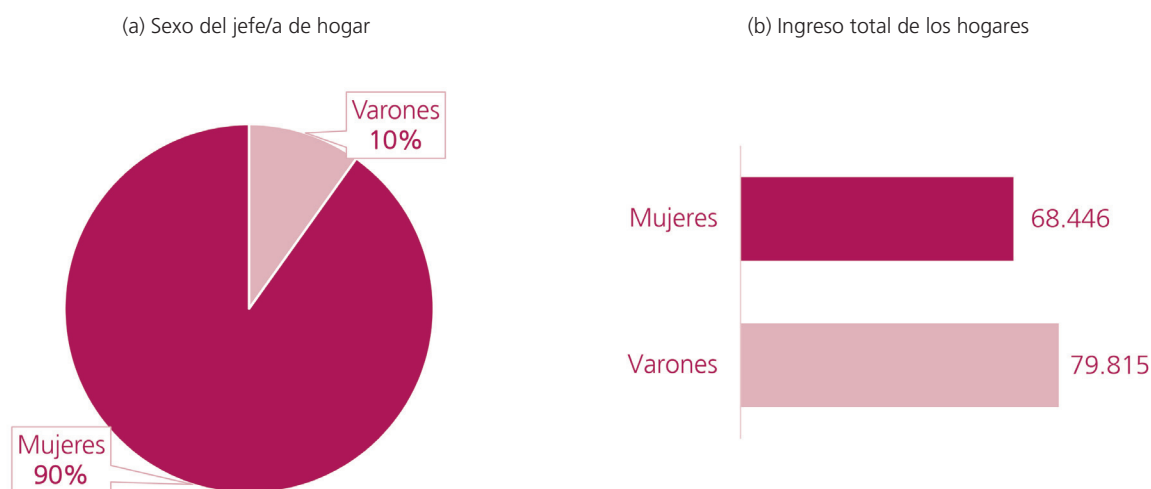
Ingresos, horas trabajadas y menores en hogares monoparentales, en función del sexo del jefe/a del hogar

Sexo del jefe/a de hogar	Cantidad hogares	Ingreso total promedio*	Ingreso per cápita*	Horas semanales trabajadas	Menores de 18 años en cada hogar	Total de menores de 18 años
Varones	34.546	79.815	21.933	43	1,34	46.414
Mujeres	315.433	68.446	16.244	34	1,79	565.690
<b>Totales</b>	<b>349.979</b>					<b>612.104</b>

\* En valores de mayo de 2021

Gráfico 7

**Datos de los hogares monoparentales**



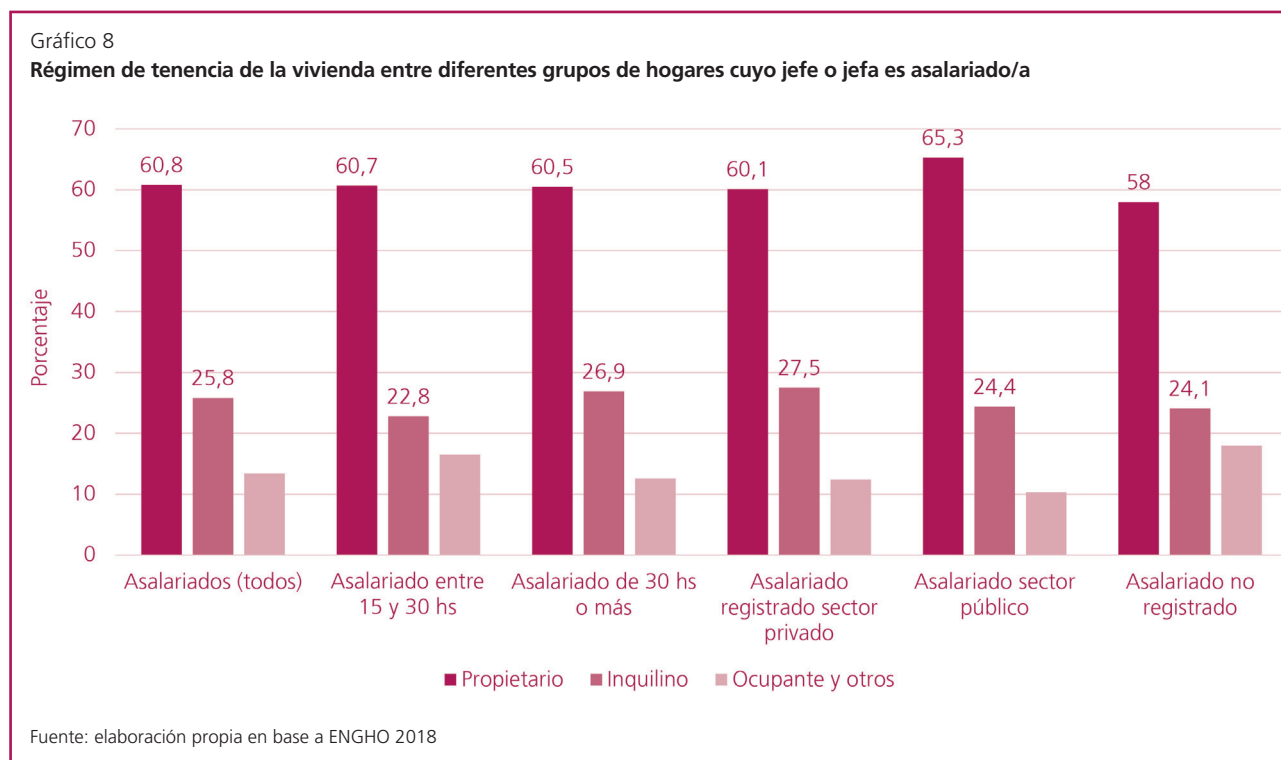
Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018. Ingreso expresado a valores de mayo de 2021.

### 2.3. LA CUARTA PARTE DE LAS PERSONAS ASALARIADAS ALQUILA Y LA MITAD TIENE AUTO

No se observan grandes diferencias respecto del régimen de tenencia del hogar y la relación laboral. Nos referimos a si se es propietario o propietaria de la casa, si la alquila o si vive allí en otra calidad (una casa prestada por un familiar, etc.).

El principal dato para tener en cuenta es que entre el 23 y el 27% de los hogares cuyo jefe o jefa es asalariada alquila su vivienda y este valor es bastante mayor que el promedio de toda la población: en Argentina, el 18,7% de los hogares vive en una casa alquilada.

Este dato no puede omitirse a la hora de pensar cuál es la “canasta” representativa de un hogar, ya que diferirá mucho el ingreso necesario para cubrir las necesidades básicas del este según sea el caso.



La situación sobre la posesión de automotores es bastante similar si comparamos los hogares de personas asalariadas y la población total. Prácticamente la mitad de ellos tiene auto (50,2%). En la población total, este valor es menor (46,5%).

Visto desde el punto de vista de la posesión o no de un auto, el siguiente cuadro da cuenta de que son más los hogares cuyo jefe o jefa pertenece al sector público que lo tienen.

**Cuadro 13**  
**La mitad de los hogares trabajadores tiene auto - Propiedad de automóviles**

Tipo hogar	Tiene al menos un auto (% de hogares)
Jefe/a asalariado/a	50,2
Jefe/a asalariado/a 15 a 30 hs	36,4
Jefe/a asalariado/a 30 hs	53,7
Jefe/a asalariado/a privado registrado	57,5
Jefe/a empleado/a público	63,2
Jefe/a no registrado/a	27,9

Fuente: elaboración propia en base a ENGHO 2018.

En definitiva, se puede observar que los hogares de las personas trabajadoras presentan una enorme heterogeneidad. Una cuarta parte de los hogares alquila, la mitad o más tiene auto y en la mayoría trabajan dos personas. Efectivamente, esto nos muestra un universo muy complejo en el cual las generalizaciones sobre las condiciones de vida de la clase que vive del trabajo no conducen a buen puerto. Es necesario entonces encontrar y reconocer estas diferencias y, a partir de ellas, establecer criterios para subsanar las desigualdades.

## 3

## MONOTRIBUTISTAS

El régimen impositivo simplificado, que en Argentina se conoce como monotributo, fue creado en julio de 1998 emulando figuras similares en otros países, en especial de América Latina. Bajo el lema explícito de dar formalidad al trabajo no declarado, y acompañó los ciclos por los que atravesó la economía argentina, por citar alguno, apareció en concomitancia con el inicio de la depresión económica que culminó en el estallido del régimen de convertibilidad en diciembre de 2001.

A su vez constituyó una herramienta que, ante la ausencia o insuficiencia regulatoria, permitió a las entidades empleadoras construir una distorsionada imagen contractual al ocultar una relación salarial y posibilitó también legalizar la precarización laboral carente de derechos colectivos.

Tanto el sector privado como el público utilizaron y siguen utilizando este recurso para sortear las obligaciones emergentes de toda relación salarial, precarizando las condiciones de contratación. No obstante, debe decirse que se trata de un universo heterogéneo. Una lista preliminar de sus especificidades y características podría integrarse de este modo:

- Hay quienes bajo el régimen del monotributo prestan una actividad única.
- El régimen simplificado puede acompañar otra ocupación en relación de dependencia, se trate o no de la determinante en materia de ingresos.
- Hay casos incluidos en los regímenes de seguridad social y de obra social en contraste con otro tipo de situaciones que, por tratarse de profesionales con matriculación o concomitancia de una relación salarial, no están incluidos en las obligaciones del pago de jubilaciones y el sistema de salud.
- Existe el monotributo social que funciona bajo una lógica diferente del resto, categoría que fue creada en 2007.
- Casos en los cuales el régimen simplificado es una simple pantalla que oculta una relación salarial de suyo evidente.
- Por último, la existencia de un rango de ingresos presuntos o reales de perceptible brecha, sin descartar, para las categorías más altas, la existencia de sub-declaración a los fines de no quedar incluidos en el régimen general del impuesto al valor agregado (IVA) y del impuesto a las ganancias.

A lo largo de sus años de vigencia, el ritmo de inscripción ha ido superando el del aumento de la población total, de la población económicamente activa (PEA), de la ocupación de trabajadoras y trabajadores registrados del sector privado.

El régimen del monotributo se lanzó en el último trimestre de 1998. A fin de ese año había 642.000 personas inscriptas y representaban el 4,7% de la PEA. Finalizado el primer trimestre de 2021, las personas inscriptas alcanzan casi las 4.000.000, algo más de 22% de la PEA.

A la fecha de este informe, del padrón de inscriptos en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) se desprenden algunos datos de interés:

a. El número total de contribuyentes inscriptos asciende a 5.423.793, de los cuales el 91% son personas humanas o sucesiones indivisas y el 9% personas jurídicas, sean estatales, privadas, con o sin fines de lucro, nacionales o extranjeras. El Cuadro 14 resume la composición.

b. Dentro del primer grupo lo saliente es el número de personas inscriptas en el régimen simplificado o monotributo: 3 de cada 4 inscriptas en AFIP son monotributistas (73%). El resto de las personas humanas o sucesiones indivisas están incluidas en el régimen general, esto es como responsables inscriptas ante los impuestos al valor agregado y ganancias.

c. En el caso de las personas jurídicas, la porción mayoritaria está incluida en el régimen del impuesto al valor agregado (IVA), lo cual incluye a la totalidad del sector privado, empresas estatales o mixtas, cooperativas y otros. El resto de las personas jurídicas incluye a las asociaciones y fundaciones, por ejemplo.

Cuadro 14

**Distribución del universo de inscriptos en el padrón de la AFIP**

<b>5.423.793</b>	4.918.591	Personas humanas y sucesiones indivisas	Monotributistas	3.937.394
			Régimen general	981.197
	505.202	Personas jurídicas	Inscriptas en IVA	365.075
			Resto	140.127

Fuente: <https://seti.afip.gob.ar/padron-puc-constancia-internet/ConsultaConstanciaAction>  
Elaboración propia en base a padrón de inscripción en AFIP.

El régimen simplificado reúne las diferentes categorías en dos tipos: el régimen común y el llamado monotributo social. El primer caso se compone de categorías con topes máximos de facturación anual, a su vez divididos en actividades de provisión de servicios y de comercialización. El monotributo social incluye la actividad individual o de hasta tres personas bajo condiciones especificadas por las normas de creación.

Cuadro 15

**Composición de padrón de monotributistas por categoría**

Categoría	Casos	Participación	Acumulado
A	1.318.546	33,5%	34%
B	439.521	11,2%	45%
C	359.893	9,1%	54%
D	431.731	11,0%	65%
E	253.868	6,4%	71%
F	173.513	4,4%	76%
G	141.129	3,6%	79%
H	150.472	3,8%	83%
I	10.116	0,3%	83%
J	6.395	0,2%	84%
K	5.581	0,1%	84%
BP	43.698	1,1%	85%
BC	25.338	0,6%	85%
BL	315.716	8,0%	93%
BT	126.972	3,2%	97%
BV	134.517	3,4%	100%
Sin clasificación	388	0,0%	100%
<b>Total</b>	<b>3.937.394</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: <https://seti.afip.gob.ar/padron-puc-constancia-internet/ConsultaConstanciaAction>  
Elaboración propia en base a padrón de inscripción en AFIP.

Las categorías A a H son comunes a las personas prestadoras de servicio y comercializadoras. I a K son exclusivamente para las comercializadoras, las que siguen refieren al monotributo social y otras figuras. Como se observa, prácticamente dos tercios de las y los contribuyentes pertenecen a las categorías más bajas (A a D).

La estimación del peso que tiene la actividad desarrollada por monotributistas depende de varios factores, considerando que es posible que haya algún grado de subdeclaración en las categorías superiores. De un ejercicio de ponderación del volumen de ingresos en bruto facturados por las personas incluidas en el régimen podría resultar un cuadro como el siguiente (Cuadro 16), teniendo en consideración los topes máximos por categoría vigentes en el primer semestre de 2021:

Cuadro 16

**Distribución del universo de inscriptos en el padrón de la AFIP**

Estimación de la facturación por categorías del monotributo –en millones de pesos–

Categoría	Facturación media mensual presunta	Mínimo	Máximo
A	15.547,9	0,0	31.095,7
B	12.940,9	10.365,4	15.516,4
C	14.822,9	12.705,3	16.940,4
D	25.402,4	20.321,9	30.482,8
E	20.912,1	17.924,6	23.899,5
F	18.376,6	16.334,8	20.418,4
G	18.268,4	16.607,6	19.929,1
H	25.380,1	21.248,5	29.511,8
I	2.157,6	1.984,0	2.331,2
J	1.583,5	1.473,7	1.693,2
K	1.559,8	1.477,7	1.641,9
	156.952,1	120.443,6	193.460,5

Fuente: elaboración propia. Los valores de facturación tomados corresponden a las categorías de monotributo de 2020.

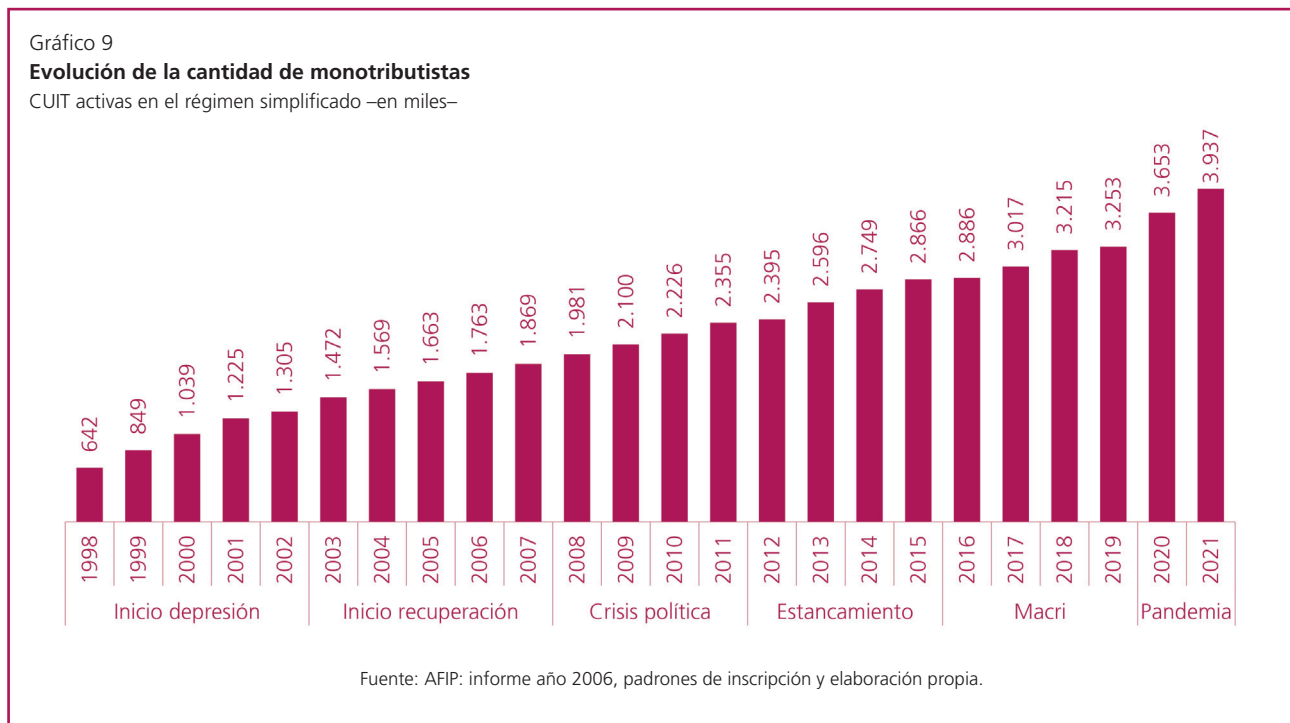
El boletín de la seguridad social publicado regularmente por AFIP, en este caso referido al período enero 2021, da cuenta de una suma de remuneraciones brutas mensuales de 812.000 millones de pesos que tuvo como perceptores a algo más de 7.000.000 de trabajadoras y trabajadores estatales y privados registrados en el SIPA. El salario bruto promedio de ese segmento para enero de 2021 ascendió a \$105.495. Para el caso de las personas incluidas en el régimen simplificado –excluyendo el monotributo social– y teniendo en cuenta los valores mínimos y máximos del cuadro precedente de cada categoría, el ingreso bruto mensual promedio habría estado comprendido entre \$36.600 y \$58.789.

La distancia que media entre el ingreso promedio asalariado registrado y el emergente del régimen simplificado, aun considerando la eventual existencia de cierto grado de subdeclaración en las categorías superiores, exhibe una brecha de gran magnitud. Ello sin incluir el caso del monotributo social.

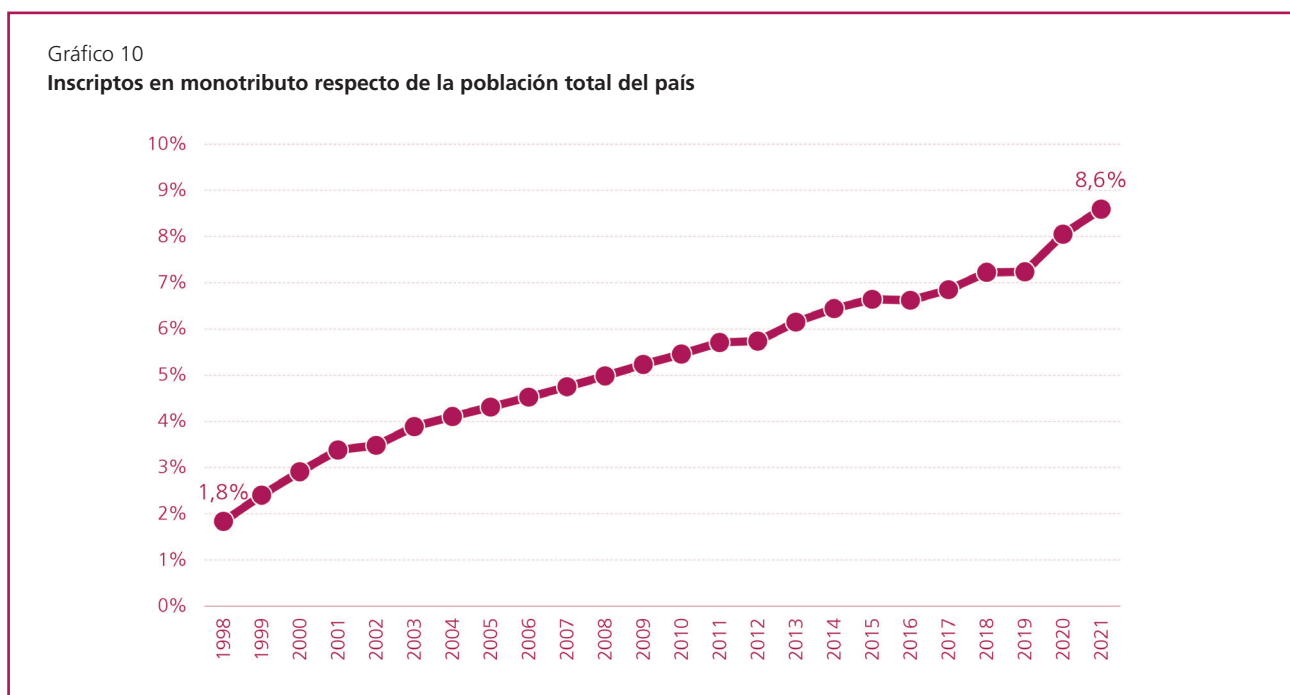
### 3.1. EVOLUCIÓN DEL MONOTRIBUTO DESDE SU CREACIÓN

Tal como señalamos, el régimen se puso en marcha en 1998. Sufrió un conjunto importante de modificaciones que abarcaron el número de categorías, la creación del monotributo eventual y la creación de efectores de Desarrollo Local y Economía Social, las modificaciones en el componente previsional con acceso al programa médico obligatorio (PMO), la incorporación de parámetros de superficie y consumo de energía para el caso de la compra-venta de cosas muebles, la automaticidad en el proceso de actualización de montos máximos de facturación, la creación del monotributo social, la frecuencia de recategorización, entre otras. Lo cierto es que el número de personas inscriptas no ha dejado de crecer y lo ha hecho a un ritmo superior que otros indicadores del mundo del

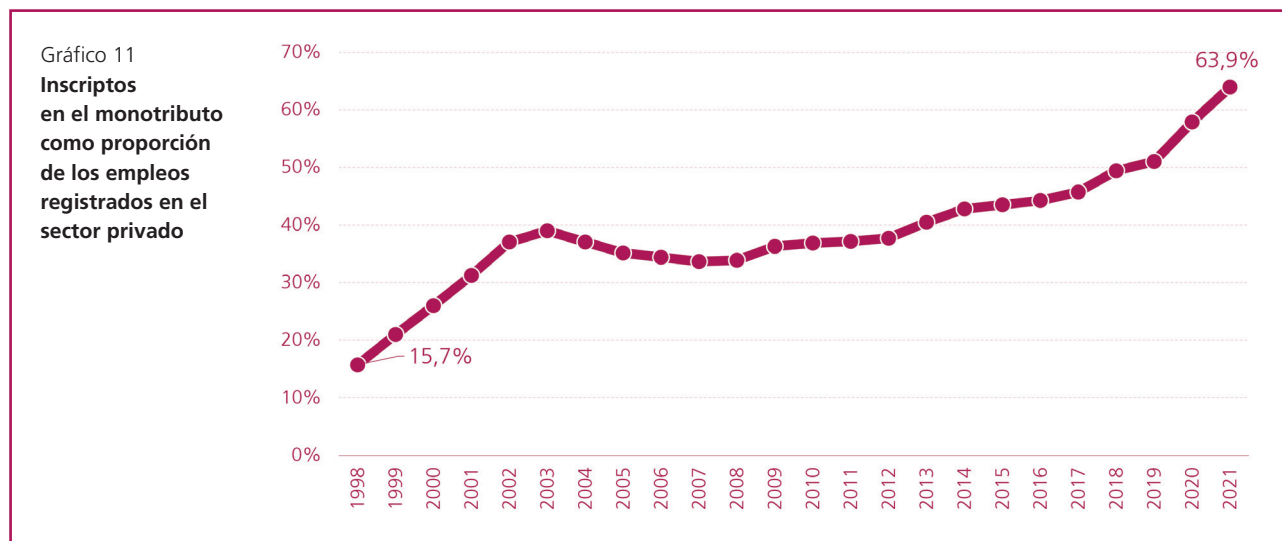
trabajo. El Gráfico 9 muestra la evolución a fin de cada año desde su creación del número de personas con CUIT (clave única de identificación tributaria) activas en el conjunto de casos del régimen simplificado. Para el año 2021 se toma principios de mayo.



Se observa un crecimiento nominal que, en términos comparativos con otros parámetros de interés, invitan a detenernos. El Gráfico 10 exhibe un ascenso del monotributo como proporción de la población total argentina. De representar 1,8% en 1998, a principios de mayo de 2021 se había elevado a 8,6%. En este lapso, la población económicamente activa (PEA) con relación a la población total no sufrió grandes variantes, con la excepción de momentos específicos de la serie. Al no tener información oficial uniforme para el período 1998-2021, solo podemos ver algunos puntos de la línea de tiempo señalada. En tal sentido podemos destacar que, en el año de inicio del régimen, las personas inscriptas eran el 4,7% de la PEA mientras en 2021 había ascendido al 22%.



La velocidad diferenciada es más notoria aun si se la compara con la evolución del empleo privado registrado. El Gráfico 11 es elocuente en ese sentido.



En el inicio de la serie, las personas inscriptas en el monotributo equivalían al 16% de la fuerza de trabajo registrada en el sector privado. En mayo de 2021 ese guarismo trepó a 64%. La tendencia a la estabilización que se observa entre 2003 y 2015 obedece al proceso de expansión económica que se tradujo en la creación de un número importante de puestos de trabajo registrados en el sector privado. En diciembre de 2003 había 3.774.752 y en diciembre de 2015 la cifra había trepado a 6.582.821.

Que en mayo de 2021 las personas inscriptas activas en el régimen equivalgan al 64% de la fuerza de trabajo registrada en el sector privado habla de un proceso de cambio severo en la composición de la población económicamente activa, en el proceso de salarización y en la consolidación de un conjunto de tendencias que invitan a pensar en la necesidad de estrategias de intervención social.

A mayo de 2021, del total de las personas inscriptas en el régimen, algo menos del 10%, unas 360.000, pertenecen al subgrupo monotributo social. En otro orden, casi 45% de las y los monotributistas del régimen general no solo pagan el componente impositivo sino también el de seguridad social y obra social. Significa que un número de personas cercanas al millón setecientos mil confían su suerte jubilatoria y la atención de la salud a aquello que le provee el régimen simplificado.

### 3.2. DATOS SINTÉTICOS DEL MONOTRIBUTO

El ascenso del régimen del monotributo es expresión de un conjunto de transformaciones en el mundo del trabajo. Actualmente:

- Los casi 4.000.000 de personas inscriptas en el monotributo equivalen al 64% de los puestos asalariados registrados del sector privado.
- Dentro del monotributo, el 84% de las personas pertenece al régimen general y el 16% al monotributo social.
- El salario bruto promedio del sector privado registrado supera, para el mes de enero de 2021, \$105.000 mientras que los ingresos presuntos del régimen general del monotributo oscilan entre \$37.000 y \$59.000.
- Las personas inscriptas en el monotributo equivalen al 22% de la población económicamente activa.
- Las personas que tienen cobertura jubilatoria y de salud exclusivamente por la vía del régimen del monotributo son 2.000.000. De ellas, algo más de 360.000 adhieren al monotributo social.



# 4

## CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

La clase que vive de su trabajo es un conjunto sumamente diverso en la actualidad. Sus ingresos, sus fuentes de trabajo, sus relaciones con el empleo y las horas que dedican a este son tan variadas que resulta difícil pensar en una caracterización homogénea. La clase obrera existe, claro que sí, pero su realidad no es asimilable a la de algunas décadas atrás. Ya no vive de un único ingreso y muchas veces tiene dos trabajos.

El mundo del trabajo asalariado es complejo y heterogéneo. Los asalariados y asalariadas trabajan en promedio 37 horas y media por semana, mucho menos que una semana laboral tradicional de 44 horas. Pero los trabajos informales, uno de cada tres, son de menos horas y peor pagados.

Muchas trabajadoras y trabajadores tienen un segundo empleo, y hay grandes diferencias de ingresos según sector laboral. Con un sueldo no siempre se alcanza a cubrir la canasta familiar de las necesidades básicas del hogar.

Existe una altísima informalidad laboral, algo que parece ser un rasgo permanente en la Argentina de las últimas décadas. El universo monotributista es también muy variado y lo son sus ingresos. Dos tercios de las y los monotributistas se ubican en las categorías más bajas: en la práctica, opera como una relación salarial encubierta en muchísimos casos.

Hay, al mismo tiempo, diferencias sustanciales en las remuneraciones entre varones y mujeres que se explican por varios motivos. Hemos mostrado la importante diferencia en la calificación de la fuerza de trabajo de varones y mujeres, lo que puede ser una explicación extra. Al mismo tiempo, se ha visto que en promedio las mujeres tienen mejores salarios por hora que los varones, pero peores salarios en total. Esto se relaciona con que, dentro del grupo de las mujeres que están en el mercado de trabajo remunerado, son mayoría aquellas con más años de estudio en promedio y que muchas trabajan en sectores con mejores salarios.

Lo que queda en claro al analizar a la clase que vive de su trabajo es que no es sencillo establecer una caracterización de las personas trabajadoras que sea estandarizada y asociada a ciertos denominadores comunes. Por el contrario, la complejidad y la diversidad son las características más salientes de la realidad de la clase trabajadora. Emergen diferencias por edades, sexo, nivel de estudios, régimen laboral y sector económico, entre otros aspectos y cada una de estas diferencias genera desigualdades diferentes que es preciso conocer.

En definitiva, este informe ha buscado describir parcialmente algunas de las desigualdades que se presentan al interior de la clase que vive de su trabajo. Este reconocimiento puede ayudar a las organizaciones de la propia clase o a los diferentes niveles del Estado a elaborar estrategias para que las diferencias existentes no impliquen pérdida o vulneración de derechos laborales e inequidades en los ingresos y para enfrentar estas dificultades en la búsqueda de una sociedad más justa, con igualdad de oportunidades para todos y todas.

### 4.1. DESAFÍOS HACIA EL FUTURO

La fragmentación y diversidad de la clase trabajadora es una realidad que ha venido para quedarse. Los hogares de las personas que trabajan presentan una variedad compleja en relación con la conformación de la familia, quienes trabajan, las horas que le dedican al trabajo, la posibilidad que han tenido de insertarse en ramas de la producción

con registro en la seguridad social, etc., que da por tierra con los enfoques unidimensionales para enfrentar sus problemas que, también, son muy diferentes entre sí. La realidad social y laboral del siglo XXI exige respuestas acordes.

En primer lugar, esta realidad presenta un enorme desafío para el Estado en todos sus niveles. Los problemas de las personas trabajadoras que tienen resuelta la cuestión de la vivienda, por ejemplo, se orientan hacia los ingresos, los precios, el acceso a la salud y a la educación de calidad, por caso. La situación de acceso a la vivienda es, también, muy diferente en las ciudades grandes y en las pequeñas. Esto no implica que la solución sea políticas focalizadas, como se sugería en la década de 1990 desde los organismos internacionales, sino que podría buscarse un enfoque de derechos básicos, universal, pero con compensaciones que atiendan esta diversidad laboral, que incluye a las diferencias de género.

Uno de los emergentes más importantes y virtuosos de estas transformaciones del mercado laboral fue el programa Asignación Universal por Hijo. Aquí el Estado sí reaccionó a los cambios ocurridos en las dinámicas y trayectorias laborales para universalizar uno de los derechos laborales asociado a la manutención de las infancias en las familias trabajadoras. En esta misma línea, la Asignación Universal por Embarazo y los planes de estudio para jóvenes (Becas Progresar, por ejemplo) son programas que buscan garantizar derechos de manera universal atendiendo a las realidades diversas que vive la juventud trabajadora. Esta línea parece ser de vanguardia en el abordaje de las diferencias y desigualdades existentes al interior de la clase trabajadora.

Otro desafío emergente de la heterogeneidad se refiere a cómo pensar un sistema previsional en este contexto de manera que las enormes desigualdades en la edad activa no se trasladen a la edad pasiva. El régimen actual fue concebido en el marco de un mercado laboral homogéneo y, aunque con el tiempo sufrió modificaciones en sus formas de financiación y en las prestaciones, no se alteraron sus rasgos estructurales. En este sentido, también se destaca la inclusión jubilatoria de personas que no pudieron completar sus aportes o que, lisa y llanamente, nunca los hicieron, en particular las amas de casa. Esta última fue una medida que ayudó a grupos específicos, fuera de los cánones tradicionales (mujeres que trabajaron toda su vida sin remuneración o sin aportes) a partir de una política universal.

Además, en segundo lugar, la diversidad que muestra la clase trabajadora también golpea sobre la capacidad de organización de los sindicatos y le presenta desafíos hacia el futuro. Las necesidades de los trabajadores y trabajadoras jóvenes sin acceso a la vivienda y sin familia no son las mismas que las de trabajadoras y trabajadores con familia a cargo. Las diferencias salariales entre sectores de la producción también generan necesidades y reclamos que no siempre convergen y que dificultan la tarea de organizar a la clase.

Algo similar puede decirse respecto de los millones de trabajadoras y trabajadores que sufren relaciones laborales difuminadas bajo un régimen de tributación directa sin registro en la seguridad social como empleadas y empleados, esto es, el monotributo, muchas veces por fuera de los convenios y trabajando a la par de compañeras y compañeros sindicalizados. En este caso el desafío es múltiple, ya que incluye también una discusión sobre la identidad como clase trabajadora de cada vez mayor cantidad de personas.

El fenómeno de los empleos para plataformas, aunque todavía menor en cuanto a su número, plantea algunas dificultades similares a las ya mencionadas y otras que surgen de la descentralización laboral y el trabajo sin contacto con compañeras y compañeros que hacen la misma tarea.

Encontrar respuestas a algunos de estos interrogantes y a otros de tenor similar es una tarea de largo plazo que solo puede empezar a partir de un reconocimiento de las diferentes realidades de la clase trabajadora.

## AUTORES

**Diego Kofman** es Licenciado y Profesor en Economía (UNR). Docente secundario y terciario. Miembro de MATE (Mirador de la Actualidad del Trabajo y la Economía).

**Laviah Abraham** es Licenciado en Economía (UNR), cursó estudios de Maestría en Economía Política (FLACSO Argentina) y el Doctorado en Ciencias Sociales (FLACSO Argentina). Docente de Economía Política en la Facultad de Derecho (UNR). Miembro de MATE (Mirador de la Actualidad del Trabajo y la Economía)

**Marco Kofman** es Licenciado en Economía (UNR), cursó el Doctorado en Ciencias Sociales (UBA). Miembro de MATE (Mirador de la Actualidad del Trabajo y la Economía).

**Natalia Pérez Barreda** es Licenciada en Economía (UNR), cursó el Doctorado en Ciencias Sociales (UBA). Docente de Economía Industrial en la Licenciatura en Economía (UADER). Miembro de MATE (Mirador de la Actualidad del Trabajo y la Economía).

**Sergio Arelovich** es Contador Público Nacional (UNR), cursó el Doctorado en Economía (UNR). Docente de Economía Política (Facultades de Derecho y de Humanidades y Artes, UNR). Coordinador de MATE (Mirador de la Actualidad del Trabajo y la Economía).

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

## EDITOR

Fundación Friedrich Ebert  
Marcelo T. de Alvear 883 | 4° Piso (C1058AAK)  
Buenos Aires – Argentina

Directora Oficina FES Argentina  
Svenja Blanke

Coordinadora Proyecto Sindical Laboral  
Mónica Sladogna  
[en-contacto@fes.org.ar](mailto:en-contacto@fes.org.ar)

Equipo editorial  
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez  
[christian.sassone@fes.org.ar](mailto:christian.sassone@fes.org.ar)

Tel. Fax: +54 11 4312-4296  
[www.fes-argentina.org](http://www.fes-argentina.org)

ISBN: 978-987-4439-62-8

de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

ISBN 978-987-4439-62-8



## MI VIEJA CLASE YA NO ES LO QUE ERA



La clase trabajadora, o clase de las personas que viven de su trabajo, presenta un conjunto de realidades muy diversas que, además, difieren de algunos estereotipos tradicionales sobre el empleo y composición de los hogares.

A partir del análisis de una de las encuestas más representativas del país, la Encuesta Nacional de Gastos de Hogares, este trabajo muestra diferencias que existen entre las trabajadoras y los trabajadores formales e informales,



del sector público y del sector privado, varones y mujeres. Se muestran diferencias relacionadas con duración de la jornada laboral, con la cantidad de personas que tienen un segundo empleo, con los ingresos promedio y con los niveles educativos.

En segundo lugar, se discute la composición y los ingresos de los hogares cuyo jefe o jefa es trabajador/a asalariado/a. Se muestra la prevalencia de dos ingresos como regla general, datos sobre acceso a la vivienda y se dis-



cute en particular el problema de los hogares monoparentales.

Por último, se detallan algunos datos sobre el monotributo en Argentina, la cantidad de monotributistas y cómo se compara su ingreso con el de las trabajadoras y los trabajadores asalariados.

Se cierra con algunas preguntas que surgen del informe en relación con las políticas públicas y el rol de los sindicatos ante esta realidad de la clase trabajadora.

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:  
[www.fes-argentina.org](http://www.fes-argentina.org)