

Las medidas de política económica tienen un impacto directo en el mundo del trabajo. Los contextos políticos donde se ponen en marcha modelos económicos que alientan el desarrollo¹, apostando a la industria nacional, invirtiendo en ciencia y tecnología e implementando programas de inclusión social y empleo, tienden a beneficiar las condiciones de trabajo. Ello se refleja de manera directa en una mejora sustancial de los indicadores del mercado laboral: tasa de empleo, distribución del ingreso, etc.

Estas políticas de medida económica en general y, particularmente, aquellas que apuntan a contrarrestar las desigualdades estructurales del mercado de trabajo, tienen un efecto positivo sobre la segregación ocupacional. Así, apuntan a equiparar e igualar las posibilidades de inserción laboral de las personas y a acotar las diferencias que se manifiestan en indicadores como la brecha salarial, el techo de cristal, etc.

Segregación ocupacional:

Se refiere al acceso desigual y diferenciado al mercado de trabajo en función del género, clase social y/o etnia. La **segregación horizontal** da cuenta de las dificultades en el acceso a determinadas profesiones y/o a la predominancia de mujeres en tareas estereotipadas como femeninas. La **segregación vertical** representa los obstáculos que tienen mayoritariamente las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente y/o acceder a los puestos de altos mandos.

1. Los modelos y medidas de política económica se ven afectados por las coyunturas internacionales. En el contexto reciente, las políticas económicas nacionales se vieron impactadas negativamente por la pandemia de Covid-19 y por la guerra entre Rusia y Ucrania, que tuvieron efectos sobre la economía mundial.

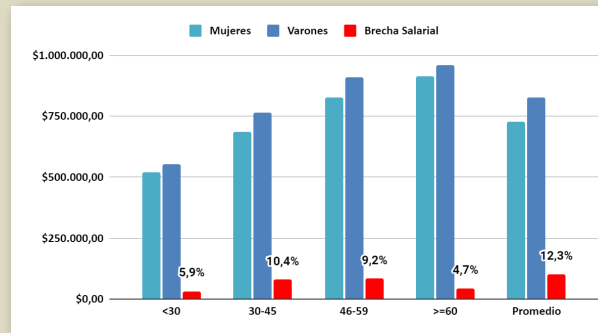
¿Qué sucede con las desigualdades estructurales en el sector bancario?

Desde la SDHGel realizamos en 2022 la Encuesta Nacional a Trabajadoas/es Bancarias/os, a partir de la que elaboramos un informe². Pudimos verificar que la distribución por género de la fuerza laboral bancaria es, prácticamente, equitativa: 52,5% varones y 47,5% mujeres. Sin embargo, surgen diferencias cuando se la descompone por edad: hasta 30 años hay equidad, entre 30 y 45 las mujeres superan a los varones y a partir de 45 años hay una marcada masculinización de la fuerza laboral.

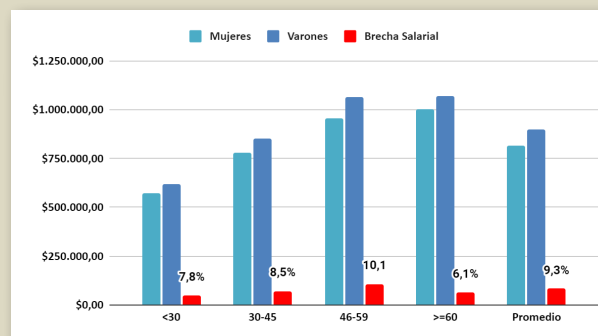
Brecha Salarial

La brecha salarial es la diferencia entre las retribuciones salariales promedio de hombres y mujeres. La brecha salarial del sector bancario se ubicó en 11,8% en agosto de 2023, resultando mayor en la banca privada (12,3%) que en la pública (9,24%).

Brecha de ingresos de género por franja etaria, en porcentaje. Banca privada. Agosto 2023.



Brecha de ingresos de género por franja etaria, en porcentaje. Banca pública. Año 2023.



Fuente: SDHGel a partir de base de afiliadas/os 2023

2. Se puede acceder al Informe completo Mundo del Trabajo y Reconversión Tecnológica en: <https://labancaria.org/libros/mundo-del-trabajo-y-reconversion-tecnologica-completo/>

En los últimos años asistimos a un proceso de creciente heterogeneidad de la clase trabajadora con un crecimiento sustancial de la inequidad salarial en su interior. Asimismo, la multiplicación de trabajos precarizados y de la economía informal con la emergencia de nuevas modalidades de trabajo vinculadas a las plataformas digitales se potenciaron durante la pandemia, profundizándose las inequidades laborales preexistentes, especialmente las de género.

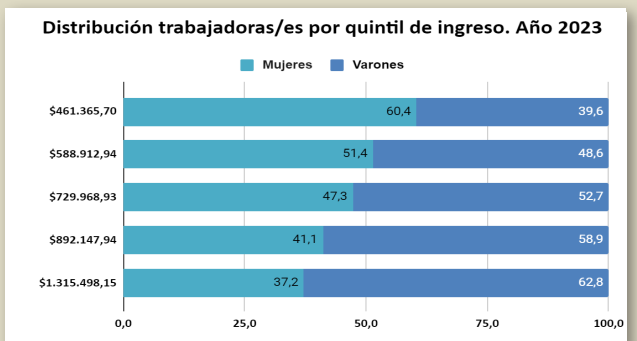
Un estudio de la OIT analiza el impacto de la IA en el mundo del trabajo

Según este estudio, es probable que los efectos potenciales de la IA difieran significativamente entre hombres y mujeres. El trabajo administrativo es la categoría con mayor exposición tecnológica, mientras que, otros grupos profesionales como los directivos, los profesionales y los técnicos, se verían mucho menos afectados. Siendo que existe una sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo administrativo, las mujeres estarían más afectadas por la IA.

¿Qué pasa en el sector bancario?

Analizando la proporción de género por quintiles de ingreso en el sector bancario, se observa una sobrerrepresentación de las mujeres en los dos primeros quintiles y una subrepresentación en los dos últimos.

Proporción de Género por Quintil de Ingreso. Agosto 2023.



Fuente: SDHGel a partir de base de afiliadas/os 2023

Siendo que, los puestos de base corresponden mayoritariamente a funciones que pueden encuadrarse como administrativas, el reemplazo de la fuerza laboral por IA en el sector bancario afectaría mayoritariamente a las trabajadoras mujeres.

Acción sindical por la defensa y ampliación de derechos

La aceleración inflacionaria de los últimos años, que encuentra buena parte de sus causas en el factor endeudamiento³, deterioró los ingresos de las/os asalariadas/os y produjo un retroceso en los avances en materia de participación en el ingreso. En ese marco, una de las principales herramientas con la que contamos para discutir nuestra participación en la distribución del ingreso es la negociación paritaria. Esta herramienta sindical fundamental, junto con el convenio colectivo de trabajo, representa un instrumento de configuración de las condiciones laborales.

Otras líneas de acción directa por la defensa y ampliación de derechos laborales:

- La lucha por la defensa y reincorporación de los trabajadores despedidos del BCRA durante la gestión presidencial de Mauricio Macri.
- Reglamentación de las nuevas modalidades de trabajo - LEY 27.555.
- Proyecto de ley de eliminación de la cuarta categoría del impuesto a las ganancias (Ley 27.725, septiembre 2023).
- Presentación del Proyecto de Ley de reducción de la jornada laboral.
- Promoción y garantía de estructuras de equidad salarial.
- Ampliación de licencias, con especial énfasis en las licencias parentales y de cuidado.
- Creación de la ESIGEN (Escuela Sindical de Género) como espacio de formación e investigación en materia de género para la acción sindical.
- Promoción de la formación de las/os bancarias/os en nuevas tecnologías y herramientas de gestión bancaria a través de la Fundación Bancar.

3. El documento "La deuda no puede mandar" del Foro de Economía y Trabajo señala que la inflación es un problema central de nuestra economía y sus causas son ampliamente debatidas. La puja distributiva, la falta de reservas, los vencimientos de deuda, el alto grado de concentración de mercados son los motivos más significativos. Y en el contexto actual, el acuerdo con el FMI, por exigir un camino de persistente devaluación, es un factor inflacionario fundamental. (<https://labancaria.org/foro-economia-y-trabajo-quebrar-la-inercia-inflacionaria/>)

Secretariado General Nacional de la Asociación Bancaria

Sergio Palazzo

Secretario General

Carlos Antonio Irrera, Roxana Analía Lungo, Carlos Anibal Cisneros, Patricia Rinaldi, Pablo Antonio Regnier, María Victoria Capocchetti, Walter Osvaldo Rey, María Mariel Iglesias, Isabel Delia Fernández, Gustavo Eduardo Díaz, Enrique Héctor Ramírez, Cristian Fabián Stratico, Laura Natalia Roino, José María Giorgetti, Juan Emilio Pallo, Claudio Bustelo, Matías Alejandro Layús, Jorge Gabriel Dipierri, Carlos Rubén Ferrari, Rosa Del Carmen Sorsaburu, Claudia Beatriz Ormachea, Francisco Muratore.



Repositorio Digital de la SDHGI

Correo electrónico: secretariaddhh@bancaria.org.ar
Facebook: Secretaría Nacional DDHH, Género e Igualdad
Asociación Bancaria
Sarmiento N°341. 10° P. - C.A.B.A.
Teléfono (011) 4131-4231

Asociación Bancaria
La Bancaria
NUESTRO SINDICATO
NO HAY DEMOCRACIA PLENA SIN JUSTICIA SOCIAL



POLÍTICA ECONÓMICA Y MUNDO DEL TRABAJO

Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria

SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS GÉNERO E IGUALDAD

Asociación Bancaria
La Bancaria
NUESTRO SINDICATO
NO HAY DEMOCRACIA PLENA SIN JUSTICIA SOCIAL