

BRECHAS SALARIALES: DISCRIMINACIÓN O DIFERENCIAS DE PRODUCTIVIDAD

EUGENIO ACTIS DI PASQUALE* Y ANA JULIA ATUCHA**

Resumen

En este trabajo se muestra la composición de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres asalariados mediante la aplicación de los métodos Blinder-Oaxaca y Cotton-Neumark. El análisis se realiza en un aglomerado urbano donde el peso del sector servicios ofrece mayor empleabilidad a la mano de obra femenina. Los resultados encontrados permiten afirmar que la discriminación, entre todos los elementos considerados, es el factor causal de esta disparidad entre géneros.

Palabras clave: Brechas de ingreso, género, discriminación.

Revisión de la versión original: 26 de agosto de 2002.
Enviado a dictamen: 31 de agosto de 2002.

Aceptado: 10 de mayo de 2003.

Introducción

Las diferencias entre la remuneración promedio de varones y mujeres ha dado origen a numerosas investigaciones que concluyen en que éstos están mejor remunerados que aquéllas. En el caso de Argentina esa disparidad entre géneros asciende a 14% para el conjunto de los trabajadores y a 13% para los asalariados. Con el propósito de mostrar cómo se da la brecha de ingresos entre géneros a nivel local, surge el interés de estudiar un caso específico: la ciudad de Mar del Plata.

Entre las características más destacadas de este aglomerado se distingue su importante crecimiento demográfico motivado, entre otras cuestiones, por un acentuado movimiento migratorio atraído por las posibilidades que brindan las prestaciones turísticas que lo caracterizan. Asimismo, ciertas particularidades productivas, donde es fuerte el predominio del sector terciario en el Producto Bruto Geográfico (71%), frente a aquel dedicado a la producción de bienes (29%), y el importante desarrollo del sector frutihortícola, se conjugan en su dinamismo laboral. En esta relación entre oferta y demanda de trabajo, las mujeres representan tan sólo en servicios más de 56% de los ocupados. Esta mano de obra posee además importantes atributos de educación formal y calificaciones en relación con otros aglomerados urbanos (Lanari, et al, 2000, 2001). Las características y particularidades locales han sido los elementos que permitieron que esta ciudad, reconocida casi exclusivamente por su perfil turístico, haya sido incorporada a la muestra de los aglomerados urbanos para testear el comportamiento del mercado de trabajo nacional. En 1995, año en que se suma el aglomerado Mar del Plata-Batán, éste reveló tasas de desocupación y subocupación que modificaron las tendencias nacionales, y de allí en más la cuestión del desempleo ha resultado insoslayable en la agenda política y social, local y nacional.

* Licenciado en Economía. Becario de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Integrante del Grupo Estudios del Trabajo y docente en las cátedras de Estructura de la Economía y Política Económica I.

** Licenciada en Economía. Docente investigadora. Integrante del Grupo Estudios del Trabajo y adjunta en las cátedras de Estructura de la Economía y Microeconomía I. Responsable del cálculo del Producto Bruto Geográfico.



Estas características son de por sí elementos relevantes para presentar este ejercicio que contrasta las diferencias de ingresos entre géneros en un universo donde, como anteriormente se menciona, las mujeres poseen un alto nivel de calificación y empleabilidad.

Referencias conceptuales

Diferencias de ingresos

Por lo general, la diferencia de ingresos entre géneros se divide en dos partes: una explicada y otra no explicada. En la primera, la disparidad puede ser definida ya sea por la productividad de los componentes de esos dos grupos (hipótesis del capital humano), o bien por su inserción ocupacional específica (hipótesis de segregación). En la segunda se pone el acento en la discriminación y en el comportamiento de la oferta de trabajo (hipótesis de autoselección muestral).

La diferencia de ingresos explicada.

Las hipótesis de capital humano y de segregación

Según la hipótesis de capital humano (hch) (Becker, 1975), el nivel educativo, la experiencia en el mercado laboral y la capacitación en el trabajo constituyen poderosos determinantes de la productividad y, por ende, de los ingresos individuales. Según la hch, una persona que posee un nivel de estudios más alto y una mejor formación es capaz de ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil que una que posee menos estudios y formación.¹

Si se analiza la historia laboral de las mujeres respecto de la acumulación de capital humano (García de Fanelli, 1989), se distinguen tres etapas diferentes: a) las mujeres jóvenes tienden a adquirir menor entrenamiento en el trabajo debido a la expectativa de discontinuidad laboral; b) durante la etapa de crianza de los hijos, el prolongado periodo de no participación laboral de las mujeres provoca la depreciación de las calificaciones adquiridas hasta el momento, y c) al crecer los hijos, las mujeres tienen

¹ García de Fanelli (1989) agrega que, para la hch, la educación es considerada como inversión en capital humano y no como consumo, ya que genera una corriente futura de ingresos.

mayores expectativas de incorporarse al mercado laboral, teniendo a su vez más incentivos para realizar inversiones en capacitación.

Respecto de la educación, Paz (1998) ha mostrado que en Argentina el nivel educativo medio de las trabajadoras es mayor que el de los trabajadores. Así, la hch para justificar que los ingresos masculinos superan a los femeninos sólo se centraría en la mayor experiencia laboral de éstos.

Por otra parte, según Wainerman (1996), la hipótesis de la segregación (hs) parte de un hecho empírico. Es decir, mujeres y varones con el mismo nivel educativo trabajan en sectores económicos diferentes, y cuando coinciden en un mismo sector, ocupan distintas posiciones: las mujeres las más bajas; los varones las más altas. Al primer caso se lo denomina segregación horizontal, y al segundo, segregación vertical.

Respecto de la segregación horizontal, de estudios realizados en la última década en Argentina surge que dos tercios de las mujeres trabajadoras del país se concentran en un número reducido de ocupaciones del sector terciario, como el empleo doméstico remunerado, los servicios de educación, salud y en el comercio. Se dice además que las mujeres están escasamente representadas en las ocupaciones mejor remuneradas y sobrerrepresentadas en las de baja remuneración (Wainerman, 1996). Respecto de la segregación vertical, hay numerosas evidencias empíricas en el país que muestran que, con igual educación o experiencia laboral, las mujeres ocupan puestos inferiores a los de los varones.

La diferencia de ingresos no explicada

Como se mencionó anteriormente, hay una disparidad de ingresos que no puede ser explicada por la hch ni por la hs, por lo que adquiere importancia la caracterización profunda de la discriminación en el mercado de trabajo.

El abordaje de la problemática de la discriminación es relativamente nuevo en el campo de las investigaciones económicas. Sus raíces son tan diversas como complejas y van más allá de los límites del enfoque económico. El con-



cepto de discriminación aparece cuando hay disparidad de remuneraciones entre individuos que no puede explicarse ni por diferencias en sus productividades individuales ni por sus posiciones en la estructura de las ocupaciones.² Becker (1957) propone una definición, afirmando que existe discriminación cuando se otorgan “tasas salariales diferentes para dos grupos con idéntica productividad”.

En la literatura económica aparecen cuatro tipos de discriminación: salarial, en el empleo, ocupacional, y en la adquisición de capital humano. La discriminación salarial explica que las diferencias de ingresos no se deben a la existencia de diferencias de productividad. Según la discriminación en el empleo, las mujeres soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo, mientras que la discriminación ocupacional se da cuando las mujeres están concentradas en otras ocupaciones para las que suelen estar excesivamente calificadas, por lo que la misma puede ser vista como parte del fenómeno de segregación. La discriminación en la adquisición de capital humano existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad.

A las tres primeras conceptualizaciones se las suele denominar bajo el término discriminación posmercado, corriente o directa, ya que se realiza después que el individuo ha entrado en el mercado laboral, mientras que la última categoría se la designa con el nombre de discriminación premercado, pasada o indirecta, ya que ocurre antes que el individuo ingrese al mismo.

A su vez, se han elaborado una serie de teorías que si bien son presentadas refiriéndose a la discriminación por género, también son útiles para explicar otros posibles tipos de discriminación. Las mismas están representadas mediante cuatro modelos económicos, existiendo en los tres primeros empresarios discriminadores. Ellos son: a) modelo del gusto por la discriminación (Becker, 1976), b) del poder de mercado (Madden, 1975), c) de la discrimi-

² En un trabajo realizado en el Gran Buenos Aires (Paz, 1998) con datos de la eph para 1997, la casi totalidad de la disparidad de ingresos viene dada por pagos diferentes a idénticos experiencia, nivel educativo y calificación de la tarea. Es decir, son diferencias derivadas de prácticas discriminatorias de ingresos.

nación estadística (Phelps, 1972) y d) de la concentración (Bergman, 1986).³

Si bien el tratamiento de las fuentes de las diferencias de ingresos es de total importancia para crear la base teórica del presente estudio, hay otro grupo de trabajos que por medio del conocimiento de las estructuras distributivas y el cálculo de distintos indicadores muestran las diferencias entre sexos. Con cada uno de esos indicadores describen con mayor detalle las diferencias encontradas en las remuneraciones entre hombres y mujeres, y los efectos de este estudio son tenidos en cuenta como un complemento del análisis. Entre ellos, se consideraron los propuestos por la cepal y las Naciones Unidas: a) el indicador de diferencias salariales de género, en el que se compara la remuneración media por mujer asalariada respecto de la remuneración media por hombre asalariado; b) el indicador diferencial de carga de trabajo total, para el cual se efectúa la diferencia entre las horas semanales empleadas por los hombres en todos sus trabajos, menos las horas semanales empleadas por las mujeres en todos sus trabajos, en hogares con ambos cónyuges presentes. Como así también el propuesto por Trejo Magos (2001), denominado índice de feminización, el cual se refiere al grado de concentración de las mujeres de acuerdo con el atributo en que se clasifica a una población.

Descripción de las diferencias de ingreso por género

En esta sección se realiza un análisis descriptivo que se basa en los ingresos de la ocupación principal con base en los datos correspondientes a octubre de 2000 obtenidos de la Encuesta Permanente de Hogares (eph).⁴ Las variables que se tuvieron en cuenta son: nivel de educación, rama de actividad, nivel de calificación de la tarea, antigüedad en el establecimiento y horas semanales dedicadas al trabajo remunerado. Se trabaja sólo con los asalariados, bajo el supuesto que la condición necesaria para la discriminación de ingresos sea la existencia de un empleador. Para la construcción de las estructuras distributivas de

³ Para un análisis detallado de los cuatro modelos, véase en McConnel y Brue (1997).



asalariados hombres y mujeres, se procedió a calcular en primera medida los quin-tilos de la población total ocupada con respecto de cada nivel de ingresos, y luego se tomó solamente a los asalariados por cada quintil.

Al dividir a los individuos por quintiles de ingresos y sexo, se puede apreciar la diferencia en la percepción de ingresos entre hombres y mujeres. Al considerar al total de asalariados de Mar del Plata, los hombres se encuentran en mayor proporción en los quintiles superiores, mientras que las mujeres se concentran en los quintiles más pobres. Por otra parte, al analizar cada quin-til en particular, como se observa en el Cuadro 1, hay una mayor cantidad de mujeres en el quintil más bajo, mientras que en el resto, hay una mayoría de asalariados masculinos (por ejemplo, en el quintil más rico, más de 60% de los ocupados son hombres).

El estudio de cada variable en particular proporciona una descripción más específica de la estructura distributiva, la que se complementará con los indicadores de género propuestos.

En principio, al estudiar las estructuras por nivel educativo de los asalariados, se observa que las mujeres poseen mayor nivel de estudios que los hombres. En efecto, 19% de ellas goza de un nivel educativo alto, mientras que sólo 8% de los asalariados se encuentra en ese estrato. Pese a esto, y si bien las estructuras distributivas son

⁴ En la encuesta a hogares, muchas de las respuestas son del tipo "no sabe/no responde", o están sesgadas en su declaración. Según Salvia y Donza (2000), la no respuesta a las preguntas de ingresos afecta no sólo a las estimaciones de ingresos totales, sino también a toda distribución relativa, cualquiera sea la unidad de análisis o variable aplicada. La solución que plantean estos autores, es realizar un ajuste por medio de un modelo de regresión multivariado por el método de mínimos cuadrados. Estas estimaciones tendrían un sesgo de predicción propio del método, con lo cual los valores estimados tienden a ubicarse más cerca de la media de la población, y así el procedimiento tiende más a subestimar que a sobrestimar los ingresos no declarados. Igualmente, todos estos estudios muestran que las diferencias observadas, antes y después del ajuste por mínimos cuadrados, no significaron un cambio de tendencia ni de sentido en las distribuciones hasta ahora conocidas (Salvia y Donza, 2000).

Por todo ello, el análisis a nivel local se realizará con los datos originales de la eph, es decir, sin ningún ajuste por subdeclaración o no respuesta por parte de los asalariados, utilizando los ingresos individuales de la ocupación principal, o sea, los que corresponden a la pregunta P21 de la eph. Los datos de la misma se encuentran normalizados para ajustar por

similares entre ambos sexos, los hombres reciben mejor remuneración que ellas, ya que siempre son mayoría en los quintiles más ricos: a igual nivel educativo, las mujeres reciben menores ingresos que los hombres.

Respecto de la antigüedad, los hombres perciben en promedio un mayor nivel de ingresos al considerar igual cantidad de años de permanencia en el establecimiento. Es de destacar, sin embargo, que 43% de las mujeres posee una antigüedad de cinco años o más en el mismo establecimiento mientras que sólo 36% de los hombres poseía esa antigüedad.

Para el estudio de las ramas de actividad se ha considerado sólo a la industria, el comercio y los servicios, porque en el periodo de análisis 95% de las mujeres asalariadas se encontraba en las mismas -68% en servicios, 14% en comercio y 13% en industria-. En las actividades de servicios, tanto hombres como mujeres presentan una estructura distributiva similar, siendo los hombres mayoría en los quintiles superiores. En el resto de las ramas la distribución de los ingresos también está sesgada en favor de los hombres.

El análisis de las ramas de actividad por quintiles también se corroboró con los indicadores de género descriptos, como el índice de diferencia salarial y el índice de feminización, que se encuentran en el Cuadro 2. Según el primero, de los indicadores la mayor diferencia salarial se produce en la rama comercio, donde las mujeres ganan 54 pesos⁵ por cada 100 pesos que ganan los hombres. En industria y servicios las discrepancias son menores (80.69 y 77.21, respectivamente), pero continúan estando a favor de los hombres. De acuerdo con el índice de feminización, la única rama que ocupa a las mujeres en mayor proporción es la de servicios, donde este indicador arroja un valor de 128.5 por ciento.

Por otra parte, cuando se considera el nivel de calificación de la tarea, se puede afirmar que en ambos géneros, a ma-

variaciones en la cantidad de días.

⁵ En Argentina, a partir de la promulgación de la Ley de Convertibilidad (un peso = un dólar) desde el 27 de marzo de 1991 hasta el 6 de enero de 2002, fecha en que se derogó la misma mediante la Ley 25.561, operaba la estabilidad de precios. Por lo tanto, los análisis se realizaron con variables nominales debido a que el poder adquisitivo de la población no cambió



por nivel de calificación se aprecia una mejor percepción de ingresos, es decir, que quienes realizan tareas no calificadas poseen la peor distribución, y los asalariados con calificación científico-profesional la mejor. Sin embargo, la suma de los quintiles más altos (4 + 5) para las mujeres con este nivel de calificación es cercana a 80%, mientras que sólo 45% de hombres con igual nivel se ubica en ellos. Una posible explicación a este fenómeno es el alto grado de falta de respuesta de los varones.⁶

Por último, al considerar las horas semanales trabajadas,⁷ se observa que casi 50% de los hombres trabaja más de 45 horas semanales, cuando sólo el 22% de las mujeres tiene una jornada laboral de esa misma extensión. En esa cantidad de horas semanales trabajadas, la distribución de ingresos favorece levemente a la mujer. Así, 27% de ellas se encuentra en el quintil más rico, mientras que sólo 18% de ellos se encuentra en ese mismo quintil.

El indicador de diferencia de carga de trabajo total, que se encuentra en el Cuadro 2, muestra que los hombres no sólo trabajan más horas en promedio que las mujeres, sino que en los hogares con cónyuge presente la diferencia se acentúa, lo que confirma el análisis anterior.

Modelo econométrico: definición y variables utilizadas

El objetivo de la utilización de un modelo econométrico es la cuantificación de la brecha de ingresos y su posterior descomposición, la que se efectuará a través de los métodos de Blinder-Oaxaca y Cotton-Neumark.⁸ El primero de ellos estima dos brechas, una bruta y otra ajustada. La primera corresponde a las diferencias observadas

significativamente a lo largo de esos años.

⁶ En dos trabajos realizados con datos del Gran Buenos Aires (Salvia y Donza, 2000) se demostró la existencia de correlación entre la no declaración de ingresos y determinadas variables sociodemográficas y laborales. Dentro del nivel de calificación, los encuestados que desarrollan tareas científico-profesionales, son quienes poseen mayor porcentaje de no respuesta.

⁷ Aquí no se tuvieron en cuenta quienes no trabajaron en la semana de referencia pero percibieron ingresos, dada su escasa participación en el total de la muestra. En esta categoría se encuentran aquellos que por una circunstancia extraordinaria faltaron a su trabajo, ya sea por enfermedad, suspensión, etcétera.

de ingresos entre sexos, y la segunda permite determinar la existencia de discriminación. El segundo método aporta información sobre el origen de la disparidad de los ingresos. Ambos procedimientos serán desarrollados en los apartados subsiguientes.

El modelo estimado incluye las variables de capital humano –educación, experiencia potencial–, las horas trabajadas, las variables representativas de las restricciones familiares –presencia de cónyuge y condición de jefatura–, así como la inserción laboral de los trabajadores antigüedad en el establecimiento laboral, calificación de la tarea, sector y rama de actividad y tamaño del establecimiento.

El nivel educativo se midió con los años de educación formal. Como la eph registra el máximo nivel educativo formal alcanzado, se convirtió esta variable ordinal en una numérica, usando la escala que aparece en los estudios sobre el tema.⁹ La experiencia potencial se definió de la forma típica: años de edad, menos años de educación, menos cinco, conforme a los siguientes supuestos: a) a los cinco años se produce el ingreso de las personas al sistema educativo formal, y b) mientras el individuo estudia, no trabaja.

Para definir la estructura de ocupaciones, se consideraron la antigüedad en el empleo actual, la calificación de la tarea desarrollada, el sector y la rama de actividad, y el tamaño del establecimiento. La antigüedad en el empleo actual fue captada por los años y meses que los individuos declararon estar trabajando en el empleo que detentan en el momento de la encuesta. Esta variable no provee información sobre la historia laboral de los ocupados, de manera tal que un individuo con muchos años de experiencia en un trabajo similar, y que haya cambiado de empleo en una fecha cercana a la encuesta, aparecerá con una antigüedad menor a la real. Con todas sus limitaciones, esta variable es la que permite aproximar mejor la incidencia del capital

⁸ Ver en Paz (1999, 2000).

⁹ Tal escala es la siguiente: Sin Instrucción = 0; Primario Incompleto = 3, Primario Completo = 7; Secundario Incompleto = 9; Secundario Completo = 12; Terciario y Universitario Incompleto = 13; Terciario y Universitario Completo = 17.



humano específico sobre los ingresos del trabajo.

La calificación de la tarea se incorpora para capturar el efecto en los ingresos de la segregación vertical y la discriminación de ingresos dentro de ocupaciones con distinta jerarquía. Por su parte el sector de actividad de los asalariados (público-privado), la rama y el tamaño, apuntan a detectar el papel que desempeñan la segregación horizontal y la discriminación de ingresos dentro de ocupaciones diferentes. Por otra parte, se consideraron trabajadores de tiempo parcial a quienes declararon trabajar menos de 36 horas semanales, independientemente de que esa jornada reducida haya sido voluntaria o no.

Metodología empleada

Las brechas, o diferencias de ingresos observadas o registradas, o brecha bruta (bb) según Blinder-Oaxaca, son el resultado de restar las funciones de ingresos estimadas para cada sexo.¹⁰ En estas funciones los logaritmos de los ingresos monetarios se determinan como los productos entre cada variable independiente y los parámetros β a estimar, más los términos de perturbación que poseen distribución normal con media cero y varianza constante. Para calcular la brecha ajustada (ba) se puede proceder de dos maneras: a) ponderando los retornos femeninos con las medias muestrales masculinas $-bb(\cdot)_m$; b) ponderando los retornos masculinos con las medias muestrales femeninas $-bb(\cdot)_f$. Con estas dos últimas ecuaciones se deriva la descomposición de la bb en sus dos partes: a la brecha de ingresos que puede atribuirse a diferencias en productividades o características, y las disparidades que pueden adjudicarse a diferencias de retornos.

Cotton y Neumark (1988) sugieren descomponer el coeficiente de discriminación en el costo impuesto sobre el grupo discriminado (mujeres) y el beneficio obtenido por el grupo favorecido (varones). Así, la brecha quedaría compuesta por la estimación de la ventaja de los hombres (o ventaja masculina¹¹), la estimación de la desventaja de las mujeres o discriminación y, en último término, la

estimación del diferencial de productividades.¹² Y luego se eliminó último renglón.

Resultados

Los resultados se trabajan mediante tres clases de estructuras de remuneraciones: primero, la que resulta de la regresión conjunta para mujeres y varones, y luego la de varones y mujeres por separado. Los coeficientes estimados de las variables muestran las tasas de retornos a determinados atributos de los trabajadores, es decir, cuando se considera la educación, la experiencia, la antigüedad en el empleo, etcétera.

Por otro lado, estos coeficientes también capturan los diferenciales de remuneraciones debidos a ciertos atributos de los puestos de trabajo, es decir, cuando se toman en cuenta las variables ocupacionales, como rama, tamaño del establecimiento, etcétera.

El análisis global del modelo conjunto para ambos sexos resultó estadísticamente significativo. Los 21 regresores incluidos en el modelo permiten explicar 57% de la varianza del logaritmo de los ingresos, y el valor de F es estadísticamente significativo: 1 por ciento. Al considerar cada variable en forma individual, se observa que las de capital humano son significativas y arrojan los signos predichos por la teoría: positivo para la educación y la experiencia, y negativo para la experiencia al cuadrado. Esto significa que los ingresos: a) guardan una relación positiva con el nivel educativo; b) inicialmente aumentan con la experiencia y decrecen luego al envejecer el trabajador, demostrando la depreciación del capital humano.

El coeficiente del logaritmo natural de las horas semanales es positivo, e indica que el ingreso varía en más de 50% ante un cambio porcentual de una hora trabaja-

¹¹ Esto alude a que la desventaja de las mujeres en ingresos sobre un salario libre de discriminación, no es la única responsable del residual, sino que, por el contrario, habría una ventaja masculina formando parte del mismo.

¹² En este trabajo se sigue una de las propuestas de Oaxaca y Ramsom (1994), los que estiman los b^* por Mínimos Cuadrados Ordinarios, usando la muestra completa (mujeres y varones). Una ventaja de la aplicación de esta metodología es que los resultados que se encuentran no se restringen al rango comprendido entre $BB(\cdot)$ y $BB(\cdot)_m$ (Paz, 1999).

¹⁰ Se denominan funciones tipo Mincer (1974).



da. De las restricciones familiares, tanto la presencia de cónyuge como jefe de hogar, resultaron significativos: 10% y 5%, respectivamente. Los individuos con cónyuge perciben ingresos 12% más altos que los que no tienen cónyuge, *ceteris paribus*. Lo mismo ocurre con los jefes de hogar, quienes reciben remuneraciones 14% mayores que los no jefes.

Todos estos resultados corresponden al conjunto de los asalariados, hombres y mujeres. Al trabajar con las funciones de ingreso por sexo, se puede observar cómo impactan las distintas variables sobre la brecha salarial entre géneros. Se debe tener en cuenta que al no existir mujeres que trabajen en la rama de la construcción (rama2), el coeficiente es nulo.

Las tasas de rendimientos de la educación y de la experiencia potencial masculinas superan siempre a las femeninas. No ocurre lo mismo con la prima por antigüedad en el empleo. Los ingresos de un año más de antigüedad son mayores para las mujeres que para los varones. Esto mismo se observa que ocurre en otros estudios similares realizados en el país (Paz, 1999c).

En lo que respecta al diferencial de ingresos por calificación de la tarea desarrollada, se observan diferencias entre ambos sexos. Si bien en los hombres el coeficiente de la máxima calificación no resulta significativo, se observa una correlación positiva con la complejidad de la tarea desarrollada en el resto de las calificaciones. No ocurre lo mismo para el caso de las mujeres, para quienes solamente la calificación profesional resultó significativa y arrojó un valor alto si lo comparamos con la estimación para toda la población: 0.5300 y 0.3680, respectivamente. Esto estaría ratificando los resultados a los que se arribó en el análisis descriptivo: que las mujeres poseen mejores ingresos que los hombres en el nivel más alto de calificación.

Por otro lado, el trabajo a tiempo parcial impacta negativamente tanto en los ingresos femeninos como en los masculinos, reduciendo sus ingresos en 21 y 25% respectivamente. De esta manera, esta clase de trabajo está escasamente mejor pagado en ellas que en los hombres.

El resto de los coeficientes, al no ser significativamente distintos de cero, no son comparables entre ambos sexos.

Brecha bruta y brecha ajustada

En primer lugar se estimaron las brechas siguiendo el método de Blinder-Oaxaca (b-o) en las dos versiones que éste propone: considerando a los varones remunerados como mujeres ($bb_{(m)}$), y a las mujeres remuneradas como varones ($bb_{(v)}$). Es necesario mencionar que, al calcular las medias muestrales observadas, se verifica que los varones poseen un ingreso mensual promedio de 548 pesos, mientras que para las mujeres es de 412 pesos al mes. La diferencia absoluta entre ambos sexos es de 136 pesos, y la relativa, de 25 por ciento.

Los dos tipos de brechas estimados (varones remunerados como mujeres y viceversa) necesariamente coinciden con un valor de 25.65%. Sin embargo, cuando se asigna a un sexo la dotación de capital humano y la posición ocupacional del sexo opuesto –en la estimación de las bb se reducen las disparidades de 25.65% hasta 17 o 16%, según el caso (véase el Cuadro 3)–. Es decir, sobre una brecha bruta, 33% está explicado y 67% no lo está. Estos valores serían de 37 y 63%, respectivamente, para la segunda estimación de bb . De esta manera, el valor que arroja la bb en ambas versiones está indicando que las diferencias de ingresos, aunque se reducen, no desaparecen, por lo que se puede afirmar que, en la ciudad, existe discriminación entre géneros.

Estos resultados también pueden entenderse por medio del análisis de la diferencia absoluta medida en pesos entre los ingresos de mujeres y varones calculados anteriormente. Según $bb_{(m)}$, de los 136 pesos de disparidad existentes, sólo 45 podrían explicarse por las diferencias en las características; según $bb_{(v)}$, tales variables lograrían explicar un poco más, es decir, 51 de 136 pesos. En el primer caso el residual es de 91 pesos, y en el segundo de 85. Es decir que el método de b-o sitúa entre los 85 y los 91 pesos la diferencia de ingresos no explicada por las variables.

Además del método b-o, existe un cálculo conciliatorio que determina un solo valor de las fuentes de las diferencias de ingresos, el método de Cotton-Neumark (c-n). Éste agrega



información acerca de la fuente de disparidad de ingresos no explicada por dotaciones, restricciones familiares y distribución de los trabajadores por ocupaciones, ya que introduce el concepto de nepotismo.

El modelo nos muestra que el porcentaje de la brecha explicado por diferencias en características se ubica en 32%, cifra que es menor que 33% y que 37% obtenido por ambos casos del método b-o (véase el Cuadro 4). Por otra parte, este método desdobra el residual, entre discriminación y ventaja masculina. Es decir, que permite descomponer el porcentaje de la brecha no explicado por diferencias en características: 32.5% correspondería a la ventaja masculina, y 35.6% a la discriminación en contra de las mujeres.

Nuevamente estos resultados pueden interpretarse por medio de la diferencia absoluta calculada, es decir, que de los 136 pesos de diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, 43 se explican por las diferencias en las características, 44 por primas por nepotismo y 49 pesos por discriminación en contra de las mujeres. Se puede apreciar que los tres valores son muy similares, mostrando de esta forma que éstos revisten igual importancia para explicar la disparidad de remuneraciones entre sexos.

De todo esto se puede afirmar que la existencia de una brecha de ingresos en favor de los hombres se debe principalmente a prácticas discriminatorias (ya sea por medio de la desventaja femenina o la ventaja masculina), y no por diferencias en las productividades o características.

Descomposición de la brecha

Al efectuar la descomposición con el método c-n, se aprecia que la casi totalidad de las variables arrojan diferencias de ingresos favorables a los hombres y tan sólo una ventaja a las mujeres.

Los hombres se ven ampliamente favorecidos en el análisis por descomposición por medio de las variables. La rama y las horas trabajadas son las que marcan la mayor diferencia en favor de ellos. En el primer caso se manifiesta con mayor intensidad mediante la discriminación. Respecto de las horas semanales, son las

dotaciones o características donde se produce esta discrepancia en mayor medida. Es decir, los hombres trabajan mayor cantidad de horas que las mujeres. La antigüedad en el establecimiento y los asalariados del sector público son las únicas variables que generan una brecha favorable a las mujeres, ejerciendo su influencia, la discriminación y el nepotismo en la primera, y la discriminación y las dotaciones, en la segunda.

Consideraciones finales

El estudio de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres asalariados en Mar del Plata permite deducir que hay una brecha promedio de ingresos entre estos grupos de 26%, la que resultó favorable a los hombres. Así, el ingreso promedio femenino representa 74% del masculino.

En prácticamente todas las variables consideradas para el estudio descriptivo, las mujeres, en promedio, se encuentran peor remuneradas que los hombres. Las excepciones se dan en aquellas que poseían calificación científico-profesional en octubre de 2000, y las que trabajaron más de 45 horas semanales en el mismo periodo. Este primer resultado favorable para las asalariadas se ratificó con el análisis econométrico, ya que se observó que el coeficiente de la variable calificación, en la función de ingresos femenina, es superior a la función conjunta.

El complemento de los indicadores de género arrojó datos importantes. Entre los resultados relevantes se destaca que en la rama servicios la mayor parte de los asalariados son mujeres. Otro resultado significativo es que las mujeres se encontraban, en octubre de 2000, peor remuneradas que los hombres en la rama comercio: reciben 54 pesos por cada 100 que ganan los hombres, mientras que éstos trabajan mayor cantidad de horas que ellas.

El estudio específico de las brechas muestra que solamente 31.9% se explica por los factores de capital humano, restricciones familiares y las variables ocupacionales; el restante 68% aparece como diferencial discriminatorio, siendo 35.6% atribuido a la discriminación femenina, y 32.5% a la ventaja masculina. En este sentido se coincide



con la afirmación de Paz (1998), quien dice que el residual podría obedecer a un comportamiento discriminador por parte de los empresarios, ya sea por simple gusto o porque resulta rentable hacerlo. El cálculo de esta brecha debe suponerse que no incluye al total de mujeres de cada uno de los mercados, ya que no se efectuó la estimación por los métodos que consideran el sesgo muestral, aunque hay estudios para la ciudad que sí lo hacen.¹³

Por otra parte, las horas dedicadas al trabajo remunerado y la rama de actividad son las variables que contribuyen a generar una brecha favorable a los varones. La primera por su efecto en las características, y la segunda, en el residual.

Este trabajo da cuenta de una situación de desigualdad que afecta a hombres y mujeres en su condición de seres humanos al momento de competir en el mercado laboral. Estas evidencias intentan recrear un conocimiento que aporte a la existencia de mejores relaciones laborales, donde no sólo exista un trabajo "decente" que logre satisfacer la calidad de vida de los hogares, sino que se rija por los principios de equidad, de igualdad de condiciones y oportunidades.

Referencias bibliográficas

- Becker, G. [1957], *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, en: Mc. Connell, C. y Brue, S., *Economía laboral*, Madrid, McGraw-Hill, 1997.
- _____ [1975], *Human Capital*, Nueva York, National Bureau of Economic Research, 2a. ed., en: Mc. Connell, C. y Brue, S., *Economía laboral*, Madrid, McGraw-Hill, 1997.
- _____ [1976], *The Economics Approach to Human Behavior*. Chicago and London, The University of Chicago Press. en: García de Fanelli A.M., "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", *Revista Desarrollo Económico*, vol. 29, núm. 114, julio-septiembre, 1989.
- Bergmann, B.R. [1986], *The Economic Emergence of Wo-*

¹³ Berges y Di Paola (2000) han demostrado que con datos de 1997, en Mar del Plata, el porcentaje de la brecha que permanece como diferencial discriminatorio es de 72%, luego de eliminar el sesgo de selección.

- men, Nueva York, Basic Books, Inc., en: Mc. Connell, C. y Brue, S., *Economía laboral*, Madrid, McGraw-Hill, 1997.
- Berges, M. y Di Paola, R. [2000], "Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para la ciudad de Mar del Plata", en: *Anales de la xxxv reunión de la Asociación de Economía Política*, vol. 1, Córdoba, noviembre de 2000.
- Donza E., Salvia, A. [2000], "Alcances, cambios en el sesgo estadístico y otras derivaciones de la no declaración de ingresos personales en la eph [1990-1999]. Aplicación de un modelo de regresión múltiple para la estimación de valores faltantes", en: *Cuadernos del ceped, "Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo"*, Buenos Aires, iie, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, núm. 5, marzo de 2001, pp. 177-199.
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales [2001], "Diagnóstico de la situación productiva del Partido de General Pueyrredon", Documento interno/cie, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, unmdp, abril de 2001.
- Gálvez Pérez, T. [1999], "Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001, y la plataforma de Acción de Beijing", *cepal*, Santiago de Chile, Naciones Unidas.
- García de Fanelli A.M. [1989], "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", en *Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales*, vol. 29, núm. 114, Buenos Aires, julio-septiembre, pp. 239-264.
- _____ [1991], "Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los sesenta a la crisis de los ochenta", en *Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales*, vol. 31, núm. 123, Buenos Aires, octubre-diciembre, pp. 395-414.
- Lanari, M.E.; López, M.T.; Alegre, P. [2000], "Empleo en Mar del Plata: restricciones y oportunidades. Análisis del mercado de trabajo local en el contexto de la evolución nacional", en *Faces, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, unmdp*, Año 6, núm. 9, septiembre-diciembre de 2000, pp. 23-46.
- Lanari, M.E., López, M.T., Alegre, P. y Actis di Pasquale, E.



- [2001], "Políticas de reclutamiento y calidad de empleo", en *Faces*, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, unmdp. Año 7, núm. 10, enero- abril de 2001, pp. 25-43.
- Madden, J. [1975], "Discrimination, A Manifestation Of Male Market Power?"; en Mc.Connell, C. y Brue, S., *Economía laboral*, Madrid, McGraw-Hill, 1997.
 - Mc. Connel, C.R y S.T. Brue [1997], *Economía laboral*, Primera edición en español, España, McGraw-Hill.
 - Oaxaca, R.L., Ramson, M.R. [1994], "On Discrimination and the Descomposition of Wage Differences", *Journal of Econometrics*, vol. 61, Issue 1, marzo de 1994, pp. 5-21.
 - Paz, J.A. [1998], "Brecha de ingresos entre géneros (Comparación entre el Gran Buenos Aires y el Noroeste Argentino)", Buenos Aires; aaep, <www.aaep.org.ar>; consulta: 15 de mayo 2001.
 - _____ [1999], "Diferencias de ingresos entre géneros en Salta (1984-1998)", en: Cuadernos del iie, Salta; Universidad Nacional de Salta, Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Instituto de Investigaciones Económicas, Año 7, núm. 14, diciembre, 1999.
 - _____ [2000], "En cuánto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos en Argentina", Buenos Aires, aaep, <www.aaep.org.ar>; consulta: 15 de mayo 2001.
 - Phelps, E. [1972], "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, septiembre, 1972, en Mc.Connell, C. y Brue, S. *Economía laboral*, Madrid, McGraw-Hill, 1997.
 - Trejo Magos, J. [2001], "Feminización y segregación ocupacional y discriminación salarial", en: séptimo Taller Internacional sobre Empleo y Economía Informal, Aguascalientes, México, 25 de junio a 6 de julio.
 - Wainerman, C. [1996], "¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades", en *Boletín Informativo Techint*, núm. 285, Buenos Aires, enero-marzo, pp. 59-75.



ANEXO I¹⁴

Cuadro 1
Población ocupada según ingresos individuales y sexo (% columna)

Sexo	Más pobre	Quintiles				Más rico	Total columna
		2	3	4	5		
Masculino % col.	34%	54%	58%	59%	64%	55%	
Femenino % col.	66%	46%	42%	41%	36%	45%	
Total columna	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia con base en indec-eph, octubre 2000.

Cuadro 2
Indicadores de género

Rama	Índice de feminización (en %)	Indicador de diferencias salariales de géneros (en %)	Indicador de diferencia de carga de trabajo total (en hs)
Industria	74.2	80.69	7.3
Comercio	56.4	54.26	18.0
Servicios	128.5	77.21	12.1
Total	81.7	75.24	13.48
Con cónyuge presente	-	-	18.73

Fuente: Elaboración propia con base en indec-eph, octubre 2000.

Cuadro 3
Brechas brutas y ajustadas según el método de b-o

Mar del Plata, Oct. de 2000	Productividad o características (No Explicado)	Retornos (ba) (No Explicado)	Brecha Bruta
BB _(m) var. remunerados como muj.	0.0843	0.1721	0.2565
% fila	32.88%	67.12%	100%
BB _(v) muj. remuneradas como var.	0.0961	0.1604	0.2565
% fila	37.47%	62.53%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la eph, octubre 2000.

Cuadro 4
Brechas brutas y ajustadas según el método de c-n

	Dotaciones (% Explicado)	Nepotismo (% No Explicado)	Discriminación (% No Explicado)	Brecha Bruta
Brecha	0.0833	0.0819	0.0913	0.2565
% fila	32.5%	31.9%	35.6%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la eph, octubre 2000.

¹⁴ Los cuadros excluidos están disponibles a quien los solicite.