

0/4.34

45 765

C 15

I PROVINCIA DE BUENOS AIRES<sup>a</sup>

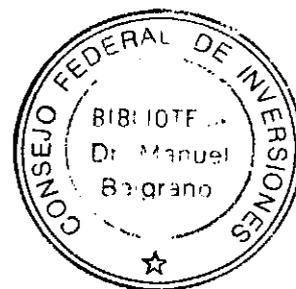
CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

**POBREZA EN LOS PRINCIPALES  
AGLOMERADOS URBANOS  
BONAERENSES**

PARTE II

INFORME FINAL

TOMO I



SEPTIEMBRE DE 2007

Federico Cerimedo

# Índice

<b>TOMO I</b>	<b>1</b>
<b><u>1 INTRODUCCIÓN GENERAL</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>2 LOS “NUEVOS” POBRES</u></b>	<b><u>8</u></b>
2.1 INTRODUCCIÓN	9
2.2 DETERMINANTES DEL INGRESO FAMILIAR	10
2.3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	19
2.4 EL PERFIL DE LOS “NUEVOS” POBRES	27
2.5 RESUMEN Y CONCLUSIONES	40
2.6 APÉNDICE ESTADÍSTICO	44
<b><u>3 DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO Y POBREZA</u></b>	<b><u>47</u></b>
3.1 INTRODUCCIÓN	48
3.2 LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA	49
3.3 EVIDENCIA EMPÍRICA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO	70
3.4 DESCRIPCIÓN DEL CASO BONAERENSE	81
3.5 EFECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO SOBRE LA POBREZA	95
3.6 RESUMEN Y CONCLUSIONES	107
<b>TOMO II</b>	<b>112</b>
<b><u>4 DISCRIMINACIÓN LABORAL POR LUGAR DE ORIGEN Y POBREZA</u></b>	<b><u>115</u></b>
4.1 INTRODUCCIÓN	116
4.2 LA DISCRIMINACIÓN POR LUGAR DE ORIGEN DESDE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA	116

<b>4.3</b>	<b>EVIDENCIA EMPÍRICA DE DISCRIMINACIÓN POR LUGAR DE ORIGEN</b>	<b>134</b>
<b>4.4</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CASO BONAERENSE</b>	<b>146</b>
<b>4.5</b>	<b>EFFECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR LUGAR DE ORIGEN SOBRE LA POBREZA</b>	<b>162</b>
<b>4.6</b>	<b>RESUMEN Y CONCLUSIONES</b>	<b>172</b>
<b>5</b>	<b><u>ANEXO I: PANES SOCIALES PROVINCIALES Y NACIONALES</u></b>	<b><u>174</u></b>
<b>5.1</b>	<b>PLANES NACIONALES</b>	<b>176</b>
<b>5.2</b>	<b>PLANES PROVINCIALES</b>	<b>186</b>
<b>5.3</b>	<b>ALCANCE DE LOS PLANES SOCIALES</b>	<b>212</b>
<b>5.4</b>	<b>RESUMEN</b>	<b>219</b>
<b>6</b>	<b><u>BIBLIOGRAFÍA</u></b>	<b><u>221</u></b>
<b>6.1</b>	<b>LOS “NUEVOS” POBRES</b>	<b>222</b>
<b>6.2</b>	<b>DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO Y POBREZA</b>	<b>227</b>
<b>6.3</b>	<b>DISCRIMINACIÓN LABORAL POR LUGAR DE ORIGEN Y POBREZA</b>	<b>242</b>
<b>6.4</b>	<b>ANEXO I: PANES SOCIALES PROVINCIALES Y NACIONALES</b>	<b>255</b>

## Resumen

Uno de los problemas más graves que enfrenta la población argentina en la actualidad es su elevado nivel de pobreza. Este fenómeno ha ido adquiriendo una importancia creciente desde fines de los '70 y se agravó durante la última crisis.

La provincia de Buenos Aires no fue ajena al proceso de empobrecimiento general. Sin embargo, los estudios dedicados a investigar dicho fenómeno en la provincia en su conjunto no abundan.

El objetivo de este trabajo es cubrir la carencia anterior mediante un análisis exhaustivo de la pobreza en los principales aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires. En particular, en este trabajo se aborda el fenómeno de los “nuevos” pobre y de la incidencia de la discriminación laboral sobre la pobreza.

Las principales conclusiones a las que se arriba en el trabajo son las siguientes:

(i) El fenómeno de la nueva pobreza es relevante para los principales aglomerados urbanos bonaerenses durante el proceso de empobrecimiento de la década del noventa. Los grupos o sectores más afectados por dicho fenómeno no fueron los segmentos de la población que típicamente poseen una propensión más elevada a ser pobres sino que el mismo tendió a concentrarse en aquellos grupos socioeconómicos que no suelen experimentar episodios frecuentes de pobreza.

(ii) Existe evidencia empírica de discriminación laboral por género en los mercados laborales urbanos de la provincia de Buenos Aires, que conducen a que las mujeres se vean perjudicadas en términos salariales a través de tres canales principales: la menor tasa de retorno a la experiencia y a la educación formal y la menor sensibilidad de los ingresos laborales ante incrementos en la cantidad de horas trabajadas. Esta discriminación explica una proporción relevante de la pobreza.

(iii) La evidencia empírica también muestra la presencia de discriminación por lugar de origen. Los factores con mayor incidencia en el componente discriminatorio de la brecha observada fueron la falta de retribución monetaria a la experiencia laboral, la menor tasa de retorno a la educación, la mayor punición salarial en empleos no registrados y la menor compensación ante incrementos en la cantidad de horas trabajadas. La incidencia de la discriminación por lugar de origen sobre las condiciones de vida es importante.

# **1 Introducción general**

Las profundas transformaciones macroeconómicas y estructurales experimentadas por la economía argentina durante la década del noventa estuvieron acompañadas por fuertes oscilaciones en las principales variables económicas.

Por una lado, se produjo un importante incremento de la actividad económica que llevó a que se registraran tasas de crecimiento extraordinarias del producto bruto interno. Los precios se estabilizaron conduciendo a una fuerte desaceleración de la tasa de inflación que, sumada a un contexto de elevada liquidez internacional, incentivó la captación de un gran volumen de capitales provenientes del exterior y el incremento del intercambio comercial.

Paralelamente, se registró un fuerte crecimiento de la deuda en relación a la capacidad del país para generar riqueza, el desequilibrio comercial adquirió un carácter permanente, y los niveles de desempleo y subempleo aumentaron drásticamente como resultado de los cambios evidenciados en el mercado laboral.

Las fluctuaciones de los ingresos, la mayor precariedad de las condiciones laborales y las elevadas tasas de desempleo condujeron a que este periodo de turbulencias también se caracterizara por un fuerte deterioro de los indicadores sociales, destacándose el incremento de los niveles de pobreza a lo largo de todo el territorio nacional.

La provincia de Buenos Aires no fue ajena a dicho proceso. La proporción de pobres pasó de valores cercanos al 20% durante octubre de 1993 a representar más del 34% de la población urbana bonaerense en octubre de 2000.

Esta dinámica de las condiciones de vida de la población bonaerense amerita un estudio más profundo de sus características particulares y de sus determinantes, tarea que comenzó a realizarse con el trabajo "Pobreza en los principales aglomerados urbanos bonaerenses. Parte I"<sup>1</sup> y continúa con esta investigación en la que se estudian dos fenómenos de singular importancia para el análisis de la pobreza: el surgimiento de los denominados "nuevos" pobre (Sección 2) y la incidencia de la discriminación laboral (Secciones 3 y 4). El trabajo incluye un anexo

---

<sup>1</sup> Trabajo realizado para el Consejo Federal de Inversiones.

con una descripción de los planes sociales vigentes tanto a nivel provincial como nacional (Sección 5) y finaliza con la bibliografía utilizada (Sección 6).

## **2 Los “nuevos” pobres**

## 2.1 Introducción

El incremento de la pobreza al interior de la provincia de Buenos Aires entre 1993 y 2000 fue bastante generalizado, afectando a prácticamente todos los sectores de la sociedad. No obstante, buena parte del mismo respondió al aumento de la tasa de incidencia al interior de sectores típicamente no pobres de la población, especialmente a partir de octubre de 1998. En este sentido, una parte importante del incremento de la pobreza estuvo explicado por el ingreso a la pobreza de familias de tamaño reducido; personas de mediana edad; hogares comandados por jefes varones, cuyo sostén principal se encontraba ocupado, con jefes que trabajaban en relación de dependencia; y hogares cuyo jefe se desempeñaban en la industria o el sector servicios.

Dichos resultados sugieren la aparición de una nueva configuración de personas pobres cuyas características demográficas y socioeconómicas difieren de las de los sectores tradicionalmente más vulnerables (niños y jóvenes de familias numerosas, hogares con jefes de bajo nivel educativo y desocupados o que suelen desempeñarse en sectores con alto grado de informalidad como la construcción y el servicio doméstico).

Más específicamente, se trataría de un grupo de personas cuya pobreza derivaría de la insuficiencia de ingresos como resultado de las profundas transformaciones evidenciadas a lo largo de la década del noventa (apertura comercial, privatizaciones, y desregulación de los mercados, entre otras, las cuales en muchas ocasiones redundaron en procesos de reconversión de sectores públicos y privados), pero que hasta entonces no habían sido consideradas pobres por no exhibir el perfil socioeconómico que suele caracterizar a la población en situación de privación.

Este tipo de fenómeno ha sido denominado por algunos analistas como "nueva pobreza"<sup>2</sup> para referirse al empobrecimiento de segmentos de la población tradicionalmente no pobres, especialmente de hogares pertenecientes a la clase media y media baja.

---

<sup>2</sup> Por ejemplo Feijoo (2003) y Martínez Peinado (2002).

El objetivo esta sección es cuantificar la importancia de la “nueva pobreza” para el caso de la provincia de Buenos Aires mediante la identificación de aquellos grupos de la población que terminaron la década del noventa siendo pobres como producto del cambio en los parámetros que gobiernan la determinación de los ingresos, pero cuyas características observables (tales como la edad, el nivel educativo y la experiencia laboral ) e inobservables (inteligencia, habilidad, contactos sociales, etc.) los hubieran protegido de ser pobres si la estructura económica continuara siendo la de inicios del periodo.

En la próxima sección se realiza una breve revisión de las principales variables y parámetros que suelen afectar los ingresos de los hogares y cuya evolución podría llegar a explicar el empobrecimiento de ciertos grupos de la población (Sección 2.3). Luego se describe la metodología empleada para identificar a los “nuevos pobres” y las fuentes de información utilizadas en los cálculos (Sección 2.3). Finalmente se presentan los resultados obtenidos en términos de incidencia de la nueva pobreza y se realiza una breve caracterización demográfica y socioeconómica de los hogares afectados por la misma (Sección 2.4). En la Sección 2.5 se esbozan algunas consideraciones finales y en la Sección 2.6 se presenta un Apéndice Estadístico.

## 2.2 Determinantes del ingreso familiar

En esta sección del informe se reseñan las principales variables y parámetros que suelen gobernar la determinación de los ingresos y cuyos cambios a lo largo del periodo analizado podrían haber conducido a que ciertas personas ingresaran en la pobreza a pesar de no exhibir el perfil socioeconómico que suele caracterizar a la población pobre.

### 2.2.1 Composición de los ingresos familiares

La variable utilizada en las mediciones oficiales para los cálculos de los niveles de pobreza es el ingreso familiar por adulto equivalente, el cual puede definirse a partir de la siguiente ecuación:

$$(2.2.1) \quad y_{i,h} = \frac{\sum_{ieh} \left[ \left( \sum_k \alpha_i^k \cdot F_i^k \cdot w_i^k \right) + T_i \right]}{\sum_{ieh} \alpha_i}$$

El numerador representa el ingreso total familiar, compuesto por la suma de los ingresos de cada miembro  $i$  perteneciente al hogar  $h$ . Los ingresos individuales son los que surgen de vender una fracción  $\alpha$  de la dotación total  $F$  de cada factor productivo  $k$  a una tasa o precio  $w$ , más las transferencias netas públicas o privadas por cada integrante dadas por  $T_i$ . Por su parte, el denominador representa el número total de adultos equivalentes pertenecientes al hogar, medida que pondera a cada individuo según sus necesidades calóricas de acuerdo a su edad y sexo.

En consecuencia, el ingreso familiar equivalente, y con él el hecho de experimentar episodios de pobreza o no, depende de la cantidad de factores productivos que poseen los miembros del hogar (típicamente trabajo, capital humano, activos físicos y activos financieros); de la proporción de factores productivos volcados al mercado (decisión de participación), de la remuneración que dichos factores activos reciben en el mismo (salarios, tasa de interés, renta de la tierra, etc.), de las transferencias que recibe el hogar y de la estructura demográfica del mismo.

En los apartados que siguen se realiza una breve descripción de las variables que influyen sobre los factores enunciados en el párrafo anterior. Por facilidad en la exposición, las mismas fueron clasificadas en dos grupos según afectan al numerador o al denominador del ingreso familiar equivalente. No obstante, cabe destacar que dichas variables no son independientes entre sí sino que interactúan unas con otras en la determinación de los distintos elementos de la ecuación (2.2.1) y en muchas ocasiones las variables que aparecen en un grupo se repiten en el otro.

## 2.2.2 Determinantes de los ingresos individuales

En una población determinada, los ingresos de los individuos reflejan el efecto de diferentes fuerzas relacionadas con la tenencia de factores productivos, los retornos a esos factores, las características demográficas de los agentes económicos y las pautas de comportamiento de los mismos en términos de cuestiones tales como la oferta laboral, los patrones de consumo, o las decisiones de fertilidad.

Estas fuerzas no son independientes unas de otras. En algunos casos, ellas tienden a contrarrestarse mientras que en otros casos parecieran reforzarse. Además, estas

fuerzas pueden ser afectadas por shocks económicos exógenos así como también por políticas gubernamentales y estrategias de desarrollo.

Los ingresos familiares están compuestos por ingresos de distintas fuentes que, en términos generales, pueden ser clasificados en ingresos laborales y no laborales. Entre estos últimos se encuentran los ingresos de capital (rentas de activos físicos y financieros) y los ingresos por transferencias (fundamentalmente jubilaciones y pensiones).

De todos modos, para la mayoría de las personas, el componente más importante de los mismos suele estar dado por los ingresos laborales provenientes de la participación en el mercado de trabajo, los cuales pueden ser expresados en términos genéricos como el producto que surge de multiplicar el salario horario por la cantidad de horas trabajadas. Dentro de dichos ingresos se incluyen los ingresos percibidos desarrollando actividades por cuenta propia, como patrón y como empleado en relación de dependencia.

Una de las primeras cuestiones a tener en cuenta al analizar los ingresos laborales de los individuos es la forma en que los mismos toman las decisiones de participación en el mercado laboral.

Un supuesto usual en la literatura es que los integrantes de un hogar no deciden en forma aislada sino que tienen en cuenta la situación de todos los demás miembros. Este comportamiento puede ser modelado mediante distintos mecanismos de decisión, entre los cuales se destaca aquél que plantea que los individuos realizan estas decisiones en forma secuencial (Bourguignon et. al, 2001). Bajo el mismo, los primeros en decidir si participar o no del mercado laboral son los jefes de hogar. Luego los cónyuges deciden si formar parte de la oferta de trabajo tomando en consideración el estatus laboral del jefe de hogar. Por último, los demás miembros de la familia realizan sus respectivas decisiones de participación teniendo en cuenta el estatus laboral de los primeros dos.

Una vez tomada la decisión de ingresar al mercado para formar parte de la fuerza laboral, los individuos deben seleccionar la cantidad de horas que destinarán al trabajo, las cuales suelen depender de la disponibilidad horaria con que cuentan los individuos para dedicar a "actividades de mercado". El desarrollar otro tipo de actividades tales como estudiar o llevar a cabo tareas domésticas (cuidado de niños

y/o ancianos, atención del hogar) limitan la cantidad de horas que las personas pueden dedicar a trabajar en el mercado laboral, afectando la oferta de mano de obra por parte de esos individuos.

Adicionalmente, la cantidad de horas trabajadas suele variar según las características de los individuos (edad, género, nivel educativos, etc.) y del empleo (formal o informal). En esta dirección, Gasparini, Marchionni, y Sosa Escudero (2001) encuentran que las horas trabajadas promedio cayeron durante la década del noventa para aquellos individuos con escasa educación formal, se mantuvieron constantes para los trabajadores con educación secundaria y aumentaron para los graduados terciarios. En tanto, Esquivel y Maurizio (2005) encuentran que durante los años 2003 y 2005, a igualdad de otros atributos, los asalariados registrados obtuvieron ingresos laborales mensuales más elevados que el resto de ocupados tanto porque recibieron salarios horarios superiores como porque trabajaron más horas que ellos.

Una vez tomadas las decisiones de participación y cantidad de horas ofrecidas, los ingresos laborales dependerán de la cantidad de horas que los individuos efectivamente consigan trabajar en el mercado, las cuales dependerán fuertemente de los niveles de empleo, subempleo y desempleo imperantes en el mercado de trabajo, y el salario que reciban a cambio.

Respecto a este último, el mismo se ve influenciado por los retornos a los factores observables (tales como la edad, el nivel educativo y la experiencia laboral) así como por la remuneración a los factores inobservables (inteligencia, habilidad, contactos sociales, etc.).

Los retornos a la educación suelen ser positivos y crecientes, por lo que tanto los salarios como la brecha salarial entre los distintos niveles educativos tienden a aumentar con la educación de las personas (Paz y Piselli, 2000; Gasparini, Marchionni, y Sosa Escudero, 2001; Altimir, Beccaria, y González Rozada, 2002; y Esquivel y Maurizio, 2005).

Entre los factores que pueden influir sobre la demanda relativa de mano de obra, y en consecuencia sobre los salarios que reciben personas con diferente nivel educativo, la literatura menciona al comercio internacional (Porto, 2001; Galiani y

Sanguinetti, 2003 y Cicowiez, 2002), el cambio tecnológico y la inversión en capital físico (Acosta, 2001 y Acosta y Gasparini L, 2004).

En el caso del comercio internacional, los cambios en los precios de los bienes importados derivados de los procesos de apertura modifican la demanda relativa de bienes y, en consecuencia, la demanda relativa de los factores usados intensivamente en la producción de los mismos. Por lo tanto, si la apertura comercial implica una caída en el precio relativo de los bienes intensivos en mano de obra no calificada, este cambio se traducirá en una reducción del precio relativo de ese factor.

La evidencia empírica sugiere que éste ha sido el caso en nuestro país. Los resultados encontrados por Porto (2001) sugieren que la apertura comercial, reflejada a través del cambio en los precios de las importaciones y de las exportaciones, ha generado pérdidas de bienestar para los individuos más pobres y ganancias de bienestar para los individuos más ricos. La razón es que las familias pobres tienen, en general, jefes con relativamente escasa calificación (principalmente sólo educación primaria y eventualmente educación secundaria). En tanto, Cicowiez (2002) utiliza un modelo de Equilibrio General Computado (CGE) para analizar el efecto de la apertura comercial sobre el salario de los trabajadores calificados versus el salario de los trabajadores no calificados en la Argentina. El resultado que obtiene es que el comercio explica alrededor del 3% del incremento de la desigualdad salarial a lo largo de los noventa. Finalmente, Galiani y Sanguinetti (2003) encuentran que el premio salarial entre trabajadores calificados y no calificados en el Gran Buenos Aires ha aumentado más en los sectores con mayor penetración de importaciones, teniendo el comercio internacional un efecto promedio identificable sobre la brecha salarial de 10%.

Respecto al cambio tecnológico, el efecto sobre los salarios relativos se produce debido a que el cambio tecnológico suele estar sesgado a favor de la mano de obra calificada lo que, combinado con una elasticidad de sustitución entre distintos tipos de trabajo no demasiada baja, puede generar un aumento en el premio salarial de los más calificados. Las mejoras tecnológicas tienen una ramificación adicional: cuando afectan a los bienes de capital (maquinarias y equipos) pueden reducir su precio relativo e intensificar su uso y si los bienes de capital resultan ser más

complementarios del trabajo calificado que del no calificado, la estructura salarial se modificará a favor del primer grupo (ver Acemoglu, 1998).

En esa dirección, Acosta (2001) indaga las causas que originaron cambios en la distribución de los ingresos laborales en Argentina a lo largo de la década del '90 y estudia la hipótesis de que las nuevas tecnologías (o simplemente, "cambio tecnológico") intensivas en la utilización de mano de obra calificada parecen tener gran parte del peso explicativo de la tendencia al aumento en las primas salariales que perciben los trabajadores más calificados. Aporta evidencia que concuerda con esta hipótesis frente a otras esbozadas anteriormente para el caso argentino que hacen hincapié en la liberalización comercial que tuvo lugar en el país desde principios de los 90. Los resultados confirman la idea de que el cambio tecnológico parece tener un mayor peso a la hora de explicar la tendencia a la desigualdad en los ingresos laborales por grupo educativo.

Asimismo, Acosta y Gasparini (2004) expresan que la acumulación de capital puede modificar la productividad relativa entre trabajadores no calificados y calificados, conduciendo a cambios en la estructura salarial. Argumentan que si los bienes de capital son relativamente más complementarios a los trabajadores calificados (*skill-biased technologies*), se espera una correlación positiva entre inversión en capital físico y el premio salarial. Concluyen que el premio salarial para los trabajadores con educación universitaria completa creció más en aquellas industrias con mayor inversión en máquinas y equipo.

Por otra parte, la relación entre la edad, utilizada en muchas ocasiones como aproximación a la experiencia en el mercado laboral, y el salario suele adquirir una forma de "U invertida", lo que evidenciaría que los salarios tienden a aumentar a medida que crece la edad del individuo hasta llegar a un máximo y luego empiezan a disminuir.<sup>3</sup> La explicación usual a este fenómeno es que inicialmente los salarios aumentan debido a la mayor experiencia en el mercado laboral que van adquiriendo los individuos pero llega un momento en el que el capital humano específico incorporado por el individuo en el puesto de trabajo comienza a volverse obsoleto, a

---

<sup>3</sup> Altimir, O., Beccaria, L. y González Rozada, M. (2000); Gasparini, L., Marchionni, M. y Sosa Escudero, W. (2001); y Altimir, O., Beccaria, L. y González Rozada, M. (2002)

lo que se suma el deterioro en la capacidad laboral de una mayor edad (mayor dificultad de adaptación a los cambios, etc.)

Adicionalmente, algunos trabajos muestran evidencia de que la forma de dicha curva y los niveles de experiencia en los cuales se encontraría el máximo salarial varían según las características de los individuos, por ejemplo: habría diferencias entre individuos calificados y no calificados.

Otro factor determinante de los salarios suele ser el sexo de las personas debido a la existencia de discriminación basada en el género en el mercado laboral. Usualmente, las estimaciones para nuestro país encuentran que el ser hombre influye positivamente sobre los salarios horarios medios, aún controlando por otras variables como la educación (Paz y Piselli, 2000; y Altimir, Beccaria. y González Rozada, 2002). No obstante, existe evidencia empírica de que en los últimos años la brecha salarial entre ambos géneros ha disminuido (Gasparini, Marchionni, y Sosa Escudero, 2001).

Los salarios también suelen depender de la categoría ocupacional y del sector de actividad en los que se desempeñan los individuos. En este sentido, Esquivel y Maurizio (2005) encuentran que en todas las estimaciones realizadas se verifica que tanto la categoría ocupacional como el hecho de que el trabajador esté registrado o no constituyen una dimensión relevante para explicar los diferenciales salariales entre los individuos. Por su parte, Altimir y Beccaria, (1999). y González Rozada (2002) encuentran que la categoría ocupacional y los sectores de actividad son variables relevantes para explicar la remuneración horario para distintos años de la década del noventa.

Por último, un aspecto que influye sobre los salarios de las personas son las características inobservables de los individuos. A modo de ejemplo, dado un conjunto de características observables determinadas, el salario de un individuo será más elevado cuanto más inteligente sea la persona y mayor sea su habilidad o talento particular para desarrollar las tareas requeridas. Asimismo, el contar con un extensa red de contactos sociales muy probablemente facilite el acceso a puestos de trabajo mejor remunerados que los de otras personas del mismo sexo, edad, y nivel educativo pero que no posee relaciones sociales.

De la discusión desarrollada en los párrafos anteriores se desprende que algunas de las variables a tener en cuenta al analizar los determinantes de los ingresos laborales son el estado civil de los individuos y su rol en el hogar (si son jefes, cónyuges o hijos), la cantidad de personas dependientes que habitan en el mismo (niños y ancianos que requieren cuidados, especialmente por de parte de las mujeres), las actividades no relacionadas con el mercado (estudio, actividades recreativas), el nivel educativo, el sexo, y la posesión de factores que resultan inobservables pero son remunerados por el mercado (inteligencia, talento, habilidad, contactos sociales).

### 2.2.3 Determinantes de la estructura demográfica familiar

La estructura demográfica de un hogar determinado depende del tamaño familiar, definido como el número de miembros del hogar, y de la composición etárea y por género exhibida por sus integrantes.

Para un nivel dado de ingreso total familiar, el ingreso familiar equivalente será menor cuanto mayor sea el número de miembros. En consecuencia, una variable fundamental para explicar las diferencias de ingresos entre familias es la tasa de fecundidad, la cual contribuye de manera obvia en la determinación del número de miembros por familia. A este respecto, son innumerables los estudios que demuestran que los sectores de menores ingresos suelen presentar altas tasas de fecundidad y mortalidad, lo cual coexiste con una maternidad generalmente precoz y con condiciones de migración frecuentemente adversas.<sup>4</sup>

Entre los argumentos brindados para tratar de explicar el fenómeno anterior se destacan dos visiones antagónicas. Por un lado están los que encuentran que dicho resultado es consecuencia de un control imperfecto de la fertilidad derivado de la falta de educación o de medios (CEPAL/CELADE, 1998; Chackiel y Schkolnik, 1998). Por otra parte, están los que plantean que dichos resultados de fertilidad son voluntarios y responden al hecho de que una mayor cantidad de hijos puede proveer a la familia de mayores recursos laborales, contribuyendo a que los hogares

---

<sup>4</sup> Véanse, por ejemplo, CEPAL (1995b), Martínez (1998) y los estudios realizados por el CELADE dentro del marco de los proyectos IMIAL (Investigación de la Mortalidad Infantil en América Latina) e IFHIPAL (Investigación de la Fecundidad por el Método de los Hijos Propios para América Latina).

obtengan ingresos adicionales (Rosenzweig, 1988; Cain, 1983; Nugent, 1985; y Hoddinott, 1992).

También existe evidencia de que la fecundidad también puede depender del género de los hijos si los padres tienen preferencia por una mezcla de géneros en su descendencia (ver Angrist y Evans, 1998; y Cruces y Galiani, 2003).

Dada la cantidad de miembros, las diferencias en la estructura familiar también pueden provenir de diferencias en la composición étnica y por género. A modo de ejemplo, dadas las decisiones de participación laboral y los ingresos de los miembros de un hogar, una mayor cantidad de hijos y/o de adultos mayores implicará un menor ingreso per capita familiar debido al mayor porcentaje de miembros dependientes.

Adicionalmente, una mayor proporción de adultos jóvenes suele estar asociada a un menor ingreso equivalente familiar, *ceteris paribus*, debido a que las necesidades calóricas de mismo son superiores a las de los niños y adultos mayores, y por lo tanto la ponderación de este grupo en la escala de adulto equivalente es mayor a la del resto. En forma análoga, el ingreso familiar equivalente suele depender negativamente de la proporción de hombres del hogar ya que las personas de sexo masculino suelen "valer" más adultos equivalentes que las del sexo femenino.

La composición étnica y por géneros del hogar también contribuye a determinar los tipos de activos con que cuentan los hogares para vender en el mercado, los retornos a esos factores productivos, los incentivos y restricciones que determinan la proporción de cada activo que es ofrecida en el mercado, y las transferencias netas que cada individuo o el hogar en su conjunto recibe desde el sector público o privado. Por ejemplo, el tiempo que demanda el cuidado de niños y ancianos limita el acceso al empleo (sobre todo en el caso de las mujeres), actuando en detrimento de la posibilidad de generar ingresos y restringiendo la capacidad de atesorar activos humanos, físicos y sociales.

Por último, otra dimensión demográfica de importancia fundamental en la determinación de los ingresos familiares es el proceso de formación de uniones conyugales, ya sean éstas legales o consensuales. En este sentido, se destaca la presencia de un fenómeno conocido como homogamia, que designa la tendencia de hombres y mujeres a formar parejas con compañeros de un mismo entorno social.

Dicho fenómeno respondería a la existencia de mecanismos que regulan la elección del cónyuge, los cuales estarían explicados fundamentalmente por dos factores: la segregación social (barrios privados, escuelas, lugares de trabajo, etc.) y la distribución social de gustos y preferencias que son interiorizados por los individuos (Torrado, 2003)

En suma, de lo dicho en este apartado del informe queda en evidencia que los ingresos familiares equivalentes de las personas, y con ellos la posibilidad de haber experimentado un proceso de empobrecimiento durante la década del noventa, dependen de numerosos factores demográficos entre los que se destacan la cantidad de miembros del hogar y la composición étnica y por género de los mismos.

## 2.3 Aspectos metodológicos

### 2.3.1 Metodología

El estudio del grupo de la población que, no siendo inicialmente pobre, experimentó un proceso de progresivo empobrecimiento como resultado del cambio en las condiciones económicas durante la década del noventa requiere de la aplicación de una serie de procedimientos metodológicos de índole diversa.

Los mismos están orientados a identificar a los "nuevos pobres", es decir, a aquellas personas que terminaron el periodo analizado siendo pobres como producto del cambio en los parámetros que gobiernan la determinación de los ingresos, pero cuyas características observables (tales como la edad, el nivel educativo y la experiencia laboral ) e inobservables (inteligencia, habilidad, contactos sociales, etc.) los hubieran protegido de ser pobres a inicios del periodo. En otras palabras, se trata de personas con características específicas que no hubieran sido pobres si los parámetros de determinación de los ingresos no hubieran cambiado y continuaran siendo los de inicios del periodo.

El primer paso necesario para llevar adelante el análisis consiste en observar quiénes fueron las personas cuyos ingresos resultaron insuficientes para adquirir una canasta básica de bienes y servicios hacia fines del periodo analizado.

Para ello debe seleccionarse la medida de ingresos a utilizar para la determinación de la condición de pobreza. En este caso se optó por computar el ingreso per cápita familiar de los individuos (expresado en términos de adultos equivalentes) de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$(2.3.1) \quad Y_{ieh,t}^e = \sum_{i \in h} (Y_{it} + Y_{it}^o) / \left( \sum_{i \in h} a_{it} \right) \quad h = 1, \dots, H$$

donde  $Y_{ieh,t}^e$  es el ingreso per cápita familiar equivalente de cada uno de los miembros  $i$  pertenecientes al hogar  $h$  en el momento  $t$ ,  $Y_{it}$  es el ingreso laboral individual,  $Y_{it}^o$  es el ingreso individual proveniente de otras fuentes distintas al trabajo, y  $a_{it}$  representa la escala de adulto equivalente de cada individuo.

Una vez obtenida la medida de ingreso relevante se construyó una función indicadora de la condición de pobreza de los individuos bajo análisis, la cual permite identificar a las personas que son pobres durante un momento determinado,  $t$ :

$$(2.3.2) \quad I_t = 1(Y_{ieh,t}^e < z_t)$$

donde  $z_t$  es la línea de pobreza correspondiente al periodo analizado. Nótese que dicha función adopta un valor igual a uno para aquellos individuos cuyo ingreso per cápita familiar equivalente es inferior a la línea de pobreza y un valor igual a cero en caso contrario.

Para obtener la tasa de incidencia global de la pobreza durante el periodo  $t$  basta con agregar la función anterior para todos los individuos de la sociedad y dividir el resultado de la dicha suma por la población total.

$$(2.3.3) \quad P_t = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N 1(Y_{ieh,t}^e < z)$$

Habiendo identificado a las personas pobres de fines del periodo analizado (momento  $t$ ), debe analizarse cuáles de ellos hubieran sido pobres a principios del mismo y cuáles no, a fin de determinar el subgrupo de la población pobre que puede ser considerado como "nuevo pobre".

Para ello debe determinarse si los ingresos de las personas que efectivamente son pobres en  $t$  hubieran superado o no la línea de la pobreza a inicios del periodo

(momento  $t'$ ) en caso de que hubieran poseído las mismas características observables e inobservables que exhibieron a fines del periodo analizado.

Dado que se trata de una situación hipotética o contrafactual, se requiere de alguna metodología que brinde la posibilidad de estimar en forma razonable cuáles hubiesen sido los ingresos de los individuos al momento  $t'$  si hubiesen poseído las características del momento  $t$ , para luego compararlos con la línea de pobreza del momento  $t'$ .

Una herramienta particularmente útil en ese sentido son las “descomposiciones microeconómicas” o “microsimulaciones”, las cuales permiten estimar ingresos contrafactuales de los individuos durante un periodo determinado utilizando los parámetros de determinación de los ingresos correspondientes a otro momento del tiempo.

Idealmente, deberían computarse los ingresos totales de los individuos, considerando todas las fuentes de ingreso posibles (trabajo, activos físicos, activos financieros, transferencias, etc.). No obstante, la falta de información disponible y las dificultades metodológicas que se presentan al intentar realizar dichos cálculos suele conducir a que en la práctica sólo se estimen los ingresos laborales de las personas y se recurra a alguna forma de extrapolación para considerar los ingresos provenientes de fuentes alternativas al trabajo. Ése es el enfoque que se toma en este informe.

La variante metodológica empleada en este trabajo para simular los ingresos laborales de los individuos se basa en una adaptación de la metodología propuesta originalmente por Bourguignon, Ferreira y Lustig (1998) implementada por Gasparini, Marchionni, y Sosa Escudero (2003).

Sea  $Y_{it}$  el ingreso laboral del individuo  $i$  en el momento  $t$ . El mismo puede ser expresado como una función  $F$  del vector de características individuales observables que afectan a los salarios y al empleo,  $X_{it}$ , del vector de características inobservables,  $\varepsilon_{it}$ , del vector de parámetros que determinan los salarios de mercado,  $\beta_t$ , y del vector de parámetros que afectan las decisiones de participación en la fuerza laboral y de cantidad de horas trabajadas,  $\gamma_t$ .

$$(2.3.4) \quad Y_{it} = F(X_{it}, \varepsilon_{it}, \beta_t, \gamma_t) \quad \text{con } i = 1, \dots, N$$

donde  $N$  es la población total. Para simular ingresos laborales individuales basta con cambiar uno o más de los argumentos presentes en la ecuación (2.3.4) según el fenómeno que desee analizarse. De este modo, puede calcularse cuáles hubieran sido los ingresos de las personas que son pobres en  $t$  si los parámetros que determinan los salarios hubieran sido los del periodo  $t'$ , manteniendo todas las demás características y parámetros constantes, mediante la siguiente expresión:

$$(2.3.5) \quad Y_{it}(\beta_{t'}) = F(X_{it}, \varepsilon_{it}, \beta_{t'}, \gamma_t) \quad \text{con } i = 1, \dots, N$$

Para poder implementar la microsimulación, debe asumirse alguna forma funcional para la función generadora de ingresos  $F$ , estimar los parámetros  $\beta$  y  $\gamma$ , y estimar los componentes inobservables  $\varepsilon$ .

Los ingresos laborales totales de una persona  $i$  en el momento  $t$  pueden ser expresados como:

$$(2.3.6) \quad Y_{it} = w_{it} \cdot L_{it} \quad \text{con } i = 1, \dots, N$$

donde  $w_{it}$  y  $L_{it}$  representan el salario horario percibido por el individuo y el número total de horas trabajadas, respectivamente. En consecuencia, para llevar a cabo la simulación descrita anteriormente deben especificarse modelos para los salarios y para las horas trabajadas.

La especificación econométrica empleada en este trabajo se corresponde con la forma reducida del modelo de decisiones laborales propuesto originalmente por Heckman (1974). Bajo dicha especificación, los individuos eligen cuántas horas destinar a trabajo y cuántas a actividades domésticas de modo de maximizar su utilidad, sujeto al tiempo total disponible, a los salarios ofrecidos en el mercado y a otras restricciones.

La solución al problema de optimización puede ser caracterizada mediante las relaciones de demanda por bienes y ocio en función de los precios relevantes y de los salarios. Bajo ciertas condiciones, es posible invertir dichas funciones para expresar a los precios y al salario como funciones de las cantidades de bienes y ocio (o su contraparte, horas de trabajo) consumidas. El salario así obtenido (denotado por  $w^*$ ) debe ser interpretado como el salario mínimo por el cual el individuo estaría

dispuesto a trabajar un número determinado de horas ( $L^*$ ), y depende de la cantidad total de horas trabajadas y de otras características personales.

En equilibrio, si el individuo decide trabajar, el número de horas dedicadas al trabajo debe ser tal que el salario mínimo al que está dispuesto a trabajar,  $w^*$ , sea igual al salario efectivamente percibido,  $w$ .

Alternativamente, es posible modelar los determinantes de los salarios de mercado  $w$  en función de características tales como años de educación, experiencia laboral y edad, como es usual en las ecuaciones de Mincer estándar (Mincer, 1974). En equilibrio, se asume que el número de horas trabajadas se ajusta de modo de hacer que  $w = w^*$ .

Las relaciones de equilibrio descritas pueden ser representadas mediante una forma reducida bajo la cual los salarios y las horas trabajadas son expresados como funciones de las variables independientes. De este modo, el modelo consta de dos ecuaciones, una para los salarios ( $w$ ) y otra para las horas trabajadas ( $L$ ), que expresan a ambos como funciones de factores exógenos que afectan a los salarios ( $X_1$ ) y a las horas trabajadas ( $X_2$ ), los cuales pueden o no tener elementos en común. Los términos de error,  $\varepsilon_1$  y  $\varepsilon_2$ , representan los factores no observables que influyen en la determinación de las variables endógenas.

Dadas las características del planteo, para un individuo particular se observan valores positivos de  $w$  y  $L$  sí y sólo si la persona trabaja. Si el individuo no trabaja, lo único que se conoce es que el salario ofrecido es menor al demandado. Consecuentemente, la forma reducida del modelo queda especificada de la siguiente manera:

$$(2.3.7) \quad w_{it} = X_{1it} \cdot \beta_t + \varepsilon_{1it} \quad i = 1, \dots, N$$

$$(2.3.8) \quad L_{it} = X_{2it} \cdot \gamma_t + \varepsilon_{2it}$$

con

$$w_{it} = w_{it}^* \quad \text{si } L_{it}^* > 0$$

$$w_{it} = 0 \quad \text{si } L_{it}^* \leq 0$$

$$L_{it} = L_{it}^* \quad \text{si } L_{it}^* > 0$$

$$L_{it} = 0 \quad \text{si } L_{it}^* \leq 0$$

donde  $w_{it}$  y  $L_{it}$  corresponden a los salarios y a las horas de trabajo observados, respectivamente. Nótese que los salarios observados para las personas que no trabajan son iguales a cero.

Los parámetros de las ecuaciones anteriores pueden ser estimados consistentemente empleando un modelo de selectividad simple donde la ecuación de regresión esté dada por la ecuación de salarios y la ecuación de selección sea una versión censurada de la ecuación de oferta de trabajo, es decir, que la variable dependiente adopte un valor igual a uno si el individuo trabaja y cero si no lo hace. Para ello se empleó el método de Heckman (1979) en dos etapas, el cual permite eliminar los posibles sesgos en las estimaciones derivados de la presencia de selectividad muestral. Bajo dicho proceder, los salarios horarios quedan finalmente especificados de la siguiente manera:

$$(2.3.9) \quad w_{it} = X_{it} \cdot \beta_t + \delta_t \cdot \lambda_{it} + v_{it} \quad i = 1, \dots, N$$

donde  $\lambda$  es una variable que refleja la interacción de los parámetros y demás variables que intervienen en la determinación de las decisiones de empleo (ecuación de selección) y  $\delta$  es su coeficiente asociado.

Dicha estimación fue realizada para octubre de 1993, primer momento de inicios de la década del noventa para el cual se cuenta con la información necesaria, y para octubre de 2000.<sup>5</sup>

Los salarios horarios fueron expresados en logaritmos, por lo que los coeficientes estimados deben ser interpretados como semi-elasticidades. Las variables explicativas empleadas en las estimaciones fueron algunas de las mencionadas en la Sección 2.2 como relevantes para la determinación de los ingresos laborales:

(i) *Como determinantes del salario horario:*

- Educación: se incorporaron cinco variables dicotómicas que intentan captar el efecto sobre el salario de poseer un nivel educativo determinado. Las mismas adquieren un valor igual a uno cuando el máximo nivel de educación alcanzado por la persona bajo estudio es igual al de la categoría analizada y cero en caso

---

<sup>5</sup> Para ver los resultados de las estimaciones consúltense la sección 2.6.

contrario. Los niveles educativos considerados fueron los de educación primaria completa; educación secundaria completa e incompleta; y educación superior, también en sus variantes completa e incompleta. Por lo tanto, la categoría base (aquella para la cual todas las variables educativas son iguales a cero) está conformada por las personas que nunca recibieron instrucción formal o que no llegaron a finalizar sus estudios primarios.

- Edad: a fin de tener en cuenta la influencia de la edad de las personas sobre su salario se calculó el número total de años cumplidos al momento de realizarse la encuesta. Esta variable fue incorporada de dos maneras: en su forma original y elevada al cuadrado. La razón es que la edad suele tener una relación no lineal con el salario de las personas. En este sentido, en general se observa que el salario tiende a ser relativamente bajo para las personas muy jóvenes (muy posiblemente por la falta de experiencia) y para las personas de edad avanzada (debido a la disminución de la productividad, a la obsolescencia de calificaciones adquiridas, etc.).
- Sexo: se trata de una variable dicotómica que adquiere un valor igual a uno si la persona bajo consideración es un hombre y cero si se trata de una mujer. La inclusión de esta variable como determinante potencial del salario obedece a la probabilidad de que exista alguna especie de discriminación basada en el género de las personas que introduzca una brecha entre los salarios alcanzados por los hombres y los recibidos por las mujeres.

(ii) *Como determinantes de las horas trabajadas:*

A las variables anteriores se agregan

- Estudia: es una variable dummy que adquiere un valor igual a uno si el individuo se encuentra cursando estudios de algún tipo y cero si no lo hace. Su inclusión obedece al hecho de que la decisión de ingresar a la fuerza laboral o no y, en caso de hacerlo, de la cantidad total de horas a trabajar muy probablemente dependa de la disponibilidad horaria de las personas, la cual se ve reducida si éstas realizan actividades fuera del mercado de trabajo, como por ejemplo el estudiar.
- Casado: también se trata de una variable dicotómica que adquiere valor igual a uno si el individuo analizado vive en pareja (independientemente de si se

encuentren legalmente casados o no). El motivo de inclusión de esta variable es que la decisión de entrar o no al mercado de trabajo posiblemente dependa de si el cónyuge se encuentra participando de la fuerza laboral.

- Chicos: esta variable está definida como el número total de niños menores de 13 años que habitan en el hogar, independientemente de la relación de parentesco que guarden con el jefe y/o su cónyuge. Esta variable es calculada para el hogar en su conjunto y luego imputada a cada uno de sus integrantes. La intuición es que cuanto mayor sea el número de niños en el hogar, menor será el tiempo destinado a trabajar que dedique el adulto encargado de su cuidado.

Una vez estimados los parámetros de determinación de los salarios y de las horas trabajadas correspondientes al año 1993, se simularon los ingresos que hubieran tenido a inicios de la década del noventa las personas que son pobres en el año 2000, si hubieran poseído las mismas características observables e inobservables que exhibieron en el año 2000.

Los mismos fueron calculados a partir de la siguiente ecuación:

$$(2.3.10) \quad w_{it}^s = X_{it} \cdot \beta_i + \delta_i \cdot \lambda_{it} + v_{it}$$

donde  $w_{it}^s$  es el salario horario que hubiera poseído el individuo  $i$  en octubre de 1993 si los parámetros de determinación de los salarios y de las decisiones de participación fueran los de dicho año pero las características observables e inobservables fueran iguales a las de octubre de 2000.

Una vez estimado el salario horario contrafactual de los individuos, se lo multiplicó por el total de horas trabajadas durante el mes de referencia a fin de obtener el ingreso como asalariado mensual del individuo. Los ingresos salariales individuales así simulados fueron agregados para todos los integrantes del hogar, obteniéndose una estimación del ingreso asalariado familiar mensual para cada hogar. Por último, se calcularon los ingresos familiares totales teniendo en cuenta la participación promedio de los ingresos como asalariado en los ingresos laborales totales y de los ingresos laborales en el presupuesto familiar durante octubre de 2000, según deciles de ingreso per cápita familiar.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> En la sección 2.6 se presenta la estructura de ingresos utilizada para tal fin.

Una vez simulado el ingreso total familiar, se lo dividió por el número de adultos equivalentes del hogar a fin de obtener la medida de ingreso relevante para analizar la condición de pobreza de las personas: el ingreso per cápita familiar equivalente. Éste último fue comparado con la línea de pobreza de 1993, a fin de determinar quiénes hubieran sido pobres durante dicho año.

Finalmente, se clasificó como “nuevos pobres” a aquellas que son pobres durante el año 2000 pero cuyo ingreso simulado para 1993 iguala a supera a la línea de pobreza de ese año.

### 2.3.2 Fuentes de información

Los datos empleados para los cálculos descritos en la sección anterior en todos los casos provienen del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

La información relacionada con los ingresos y las características de las personas fue obtenida de las bases usuarias ampliadas de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada periódicamente por dicho organismo.

La muestra empleada en las estimación es una versión restringida de las personas económicamente activas relevadas en las encuestas. Sólo se consideraron los ingresos laborales de empleados en relación de dependencia y trabajadores por cuenta propia, excluyéndose a los patrones y/o empleadores por considerarse que representan casos excepcionales con valores atípicos de ingresos laborales, muy superiores a los que resultan representativos de la población en general.

La línea de pobreza empleada en las mediciones fue obtenida de la “serie histórica sobre el valor de la Canasta Básica Total (CBT)” publicada por INDEC, al igual que la escala de equivalencia empleada para calcular los ingresos familiares per cápita.

## 2.4 El perfil de los “nuevos” pobres

En esta sección del informe se presentan los resultados obtenidos en términos de incidencia de la nueva pobreza para el caso de la provincia de Buenos Aires y se realiza una breve caracterización demográfica y socioeconómica de los hogares afectados por la misma.

#### 2.4.1 Incidencia de la nueva pobreza

En el Cuadro N° 1 se presentan los resultados obtenidos sobre la tasa de incidencia de la "nueva pobreza" en los principales aglomerados urbanos bonaerenses durante el mes de octubre de 2000. Dicha tasa fue calculada como el porcentaje o la proporción de individuos que pueden ser clasificados como nuevos pobres dentro del total de personas incluidas en la muestra. Los cálculos fueron realizados para la población de los aglomerados urbanos bonaerenses considerados como una unidad, lo que permitió obtener una medida global o general de la incidencia de la nueva pobreza, y para distintas desagregaciones de la población en grupos o sectores socioeconómicos, lo que permite observar cuáles fueron los segmentos de la población más y menos afectados por dicho fenómeno.

Antes de comenzar con el análisis cabe destacar que las tasas de incidencia de la nueva pobreza son sistemáticamente menores a las de la pobreza medida en forma estándar (mediante indicadores del tipo FGT) y es correcto que eso suceda. La razón es que los nuevos pobres constituyen un subgrupo de la población clasificada como pobre según métodos usuales. Como fuera mencionado anteriormente, se trata de personas que son pobres según la metodología estándar de medición de la pobreza y que además exhiben la peculiaridad de poseer características tales que los hubieran protegido de la pobreza si el contexto económico imperante hubiera sido el de principios de la década del noventa en lugar del de fines de la misma. Por lo tanto, todos los nuevos pobres son clasificados como pobres bajo indicadores estándares pero la inversa no es válida (no todos los pobres pueden ser considerados como nuevos pobres).

**Cuadro N° 1**  
**Incidencia de la nueva pobreza sobre la población total de los**  
**aglomerados urbanos bonaerenses, octubre de 2000.**

<b>Grupos demográficos y socioeconómicos</b>	<b>Tasa de Incidencia (1)</b>
<i>Tasa de incidencia global</i>	11,1%
<i>Tasas de incidencia específicas</i>	
<i>Según región geográfica</i>	
La Plata	9,3%
Bahía Blanca	8,2%
Conurbano bonaerense	11,6%
Mar del Plata – Batán	5,6%
<i>Según tamaño del hogar</i>	
Hasta 3 miembros	5,8%
Entre 4 y 6 miembros	11,8%
Más de 6 miembros	16,3%
<i>Según grupo etáreo</i>	
Niños (hasta 12 años)	14,9%
Jóvenes (entre 13 y 30 años)	11,5%
Adultos (entre 31 y 60 años)	9,2%
Mayores (más de 60 años)	6,8%
<i>Según sexo del jefe de hogar</i>	
Varón	9,0%
Mujer	11,6%
<i>Según nivel educativo del jefe de hogar</i>	
Primaria incompleta	15,5%
Primaria completa	16,1%
Secundaria incompleta	9,7%
Secundaria completa	4,8%
Superior incompleta	0,7%
Superior completa	0,0%
<i>Según condición de actividad del jefe de hogar</i>	
Ocupado	11,9%
Desocupado	9,6%
Inactivo	6,8%
<i>Según categoría ocupacional del jefe de hogar</i>	
Trabajador por cuenta propia	12,5%
Obrero o empleado	11,6%
Otra	6,3%
<i>Según rama de actividad del jefe de hogar</i>	
Industria	16,4%
Servicios	8,8%
Construcción	14,3%
Servicio doméstico	10,8%
Otra	9,6%

**Referencias:** (1): Calculada como el porcentaje de individuos de la muestra clasificados como nuevos pobres.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

El primer aspecto a tener en cuenta es que, tal como lo indica la tasa de incidencia global de la nueva pobreza, el 11,1% de la población urbana bonaerense encuestada a fines del año 2000 era pobre y no lo hubiera sido en 1993 con sus características observables e inobservables de 2000. Este hecho da cuenta de un notable proceso de empobrecimiento de la población urbana bonaerense a lo largo de la década del noventa como resultado del cambio en el contexto económico registrado durante la misma.

Dicho proceso se manifestó en todos los grupos de la población, aunque su severidad fue mayor en unos casos que en otros. Tal como suele suceder con los indicadores estándares de pobreza,<sup>7</sup> la tasa de incidencia de la nueva pobreza en los aglomerados urbanos bonaerenses varió según la localización geográfica, la edad de los individuos, el tamaño del hogar al que pertenecen, y las características del jefe de hogar.

Los partidos del conurbano bonaerense fueron los que concentraron la mayor proporción de nuevos pobres, con un 11,6% de sus residentes afectados por dicho fenómeno. Luego se encontró el aglomerado urbanos de La Plata (9,3%), seguido por Bahía Blanca (8,2%) y, por último, por Mar del Plata-Batán, región que se caracterizó por exhibir una tasa de incidencia de la nueva pobreza notablemente inferior a la del resto (5,6%).

El proceso de empobrecimiento fue más severo para los miembros de familias numerosas, concentrándose en los hogares de entre cuatro y seis miembros y, especialmente, en aquellos con más de seis integrantes. En este sentido, la proporción de nuevos pobres dentro del grupo de familias de hasta tres integrantes ascendió a 5,8%, más que duplicándose en el caso de hogares con entre cuatro y seis miembros (11,8%) y casi triplicándose en el de familias integradas por más de seis personas (16,3%).

El incremento de la pobreza durante la década del noventa tampoco fue homogéneo entre grupos etáreos. La tasa de incidencia de la nueva pobreza fue claramente decreciente con la edad, alcanzando un valor relativamente elevado en el caso de los niños (14,9%), similar al promedio para los jóvenes (11,5%), moderadamente

---

<sup>7</sup> Para una descripción detallada de la incidencia de la pobreza y sus determinantes consúltese el proyecto sobre Pobreza en los Principales Aglomerados Urbanos Bonaerenses-Parte I.

inferior al promedio en el caso de los adultos (9,2%) y relativamente bajo en el caso de la población mayor (6,8%).

Por otra parte, la nueva pobreza parece haber afectado principalmente a los miembros de hogares comandados por jefes varones, aunque la incidencia en los hogares con jefatura femenina también fue elevada. El porcentaje de nuevos pobres entre los integrantes de hogares con jefes varones ascendió a 11,6%, mientras que dicha cifra fue 9% para aquellos pertenecientes a hogares comandados por mujeres.

El aumento de la pobreza se concentró en hogares con jefes de nivel educativo bajo (que a lo sumo poseen educación primaria completa o incompleta), afectando a más del 15% de sus miembros. El porcentaje de nuevos pobres dentro del grupo de hogares cuyo jefe posee educación media también fue significativo, especialmente en el caso de aquellos con secundaria incompleta (9,7%), aunque claramente menor. Por último, el aumento de la pobreza entre los hogares con jefes con educación superior, ya sea completa o incompleta, fue prácticamente nulo (0% y 0,7% respectivamente).

El fenómeno de nueva pobreza afectó fundamentalmente a las familias con jefes ocupados, seguidas por aquellas con jefes desocupados e inactivos. Las tasa de incidencia entre las personas pertenecientes a cada uno de dichos grupos fueron de 11,9%; 9,6% y 6,8% respectivamente.

Otro grupo que resultó particularmente afectado por la nueva pobreza es el de los miembros pertenecientes a hogares comandados por jefes que realizan actividades por cuenta propia (12,5%) y, en menor medida, el de familias cuyo jefe trabaja en relación de dependencia, ya sea como empleado u obrero (11,6%).

Finalmente, el fenómeno de nueva pobreza incidió fuertemente entre los hogares cuyos jefes que desempeñan en la industria y la construcción, afectando al 16,4% de sus integrantes en el primer caso y a cerca del 15% en el segundo. La proporción de nuevos pobres entre los hogares cuyo jefe se desempeña en alguna de las demás ramas de actividad se ubicó en valores inferiores al promedio (10,8% en el caso de servicio doméstico, 8,8% para el sector servicios y 9,6% para el resto de sectores).

Del análisis anterior surge que el patrón de incidencia de la nueva pobreza sobre la población urbana bonaerense fue bastante similar al de los indicadores usuales de

pobreza<sup>8</sup>. En este sentido, tanto la pobreza determinada mediante procedimientos estándares como la nueva pobreza se caracterizaron por incidir fuertemente sobre niños y personas jóvenes pertenecientes a familias numerosas que residen en el conurbano bonaerense, y cuyo jefe de hogar poseé un nivel educativo bajo y desarrolla una actividad independiente o se desempeña como obrero o empleado del sector de la construcción.

Dicho resultado podría llegar a ser interpretado como una señal de que el proceso de empobrecimiento evidenciado durante la década del noventa no se diferenció de otros periodos de aumento de la pobreza debido a que los grupos o sectores socioeconómicos sobre los que más incidió (con mayor porcentaje de nuevos pobres) en general fueron aquellos segmentos de la población que típicamente poseen una propensión más elevada a experimentar episodios de pobreza, tales como las familias de gran tamaño y aquellos que dependen económicamente de personas de bajo nivel educativo y/o que se desempeñan en sectores con alto grado de informalidad.

Sin embargo, dicha conclusión no es válida ya que el análisis de la incidencia de la nueva pobreza sobre la población total de los aglomerados urbanos bonaerenses no permite estudiar al proceso de empobrecimiento en toda su dimensión. La razón es que, si bien resulta indicativo de la magnitud que el fenómeno de nueva pobreza alcanza a nivel global, las tasas de incidencia se ven sumamente influidas por lo que ocurre con la población que nunca fue ni será pobre. Al tomar en cuenta a todos los individuos de la muestra, es muy probable que la tasa de incidencia de la nueva pobreza dentro de los grupos que no suelen ser pobres sea baja respecto a los que sí tienden a serlo, no porque el fenómeno de nueva pobreza sea menos importante sino porque la población objetivo sobre la cual se calcula el indicador en el primer caso contiene a una gran cantidad de personas que nunca fueron ni serán pobres.

Una forma de solucionar el problema anterior es analizar qué porcentaje del total de las personas clasificadas como pobres utilizando metodologías usuales son en realidad nuevos pobres. En otras palabras, para estudiar el fenómeno de nueva pobreza, más que analizar la incidencia sobre la población total resulta más apropiado estudiar la incidencia sobre la población pobre. En el Cuadro N° 2 se

---

<sup>8</sup> Véase el informe sobre Pobreza en los Principales Aglomerados Urbanos Bonaerenses.

presentan la tasa de incidencia global y las de incidencia específicas para los distintos grupos socioeconómicos que componen la población pobre de octubre de 2000.

Los resultados indican **el 33,8% de las personas cuyos ingresos no superaron la línea de pobreza durante octubre de 2000 fueron en realidad nuevos pobres**, es decir, personas que no hubieran atravesado situaciones de pobreza si los parámetros de determinación de los salarios y de las horas trabajadas fueran iguales a los vigentes durante 1993.

Adicionalmente, puede advertirse que **la distribución de los nuevos pobres entre las distintas categorías socioeconómicas cambia drásticamente al considerar la incidencia sobre la población pobre en lugar de la población total**. Si bien las tasas de incidencia de la nueva pobreza continúan dependiendo de la localización geográfica, el tamaño familiar, la edad de los individuos y las características del jefe de hogar, los grupos más afectados no son los mismos que los enumerados con anterioridad.

Respecto a la distribución territorial de la nueva pobreza, puede observarse que **el proceso de empobrecimiento en realidad se concentró en aquellos aglomerados que usualmente tienden a exhibir niveles de pobreza relativamente bajos**. La región más afectada fue La Plata, donde los nuevos pobres representaron el 42% del total de pobres durante octubre de 2002. Luego se encontró Bahía Blanca, con una tasa de incidencia de la nueva pobreza de 36,6%, seguida por el Conurbano bonaerense (33,6%) y por el aglomerado Mar del Plata-Batán (29,2%).

El mismo fenómeno se obtiene al analizar la incidencia de la nueva pobreza según el tamaño de las familias a las que pertenecen los individuos. Contrariamente a lo que suele ocurrir con los indicadores estándares de pobreza, **la incidencia de la nueva pobreza fue decreciente con la cantidad de miembros del hogar**. Los individuos más afectados fueron los que habitan hogares conformados a lo sumo por tres miembros (44,6%) y los pertenecientes a familias de entre 4 y 6 miembros (38,4%). El porcentaje de nuevos pobres se reduce fuertemente al considerar a aquellos que integran hogares con más de seis miembros, los cuales exhibieron una tasa de incidencia más de 13 puntos porcentuales por debajo de las de los otros grupos.

**Cuadro N° 2**  
**Incidencia de la nueva pobreza sobre la población pobre de los**  
**aglomerados urbanos bonaerenses, octubre de 2000.**

<b>Grupos demográficos y socioeconómicos</b>	<b>Incidencia (1)</b>
<b><i>Tasa de incidencia global</i></b>	33,8%
<b><i>Tasas de incidencia específicas</i></b>	
<b><i>Según región geográfica</i></b>	
La Plata	42,0%
Bahía Blanca	36,6%
Conurbano bonaerense	33,6%
Mar del Plata – Batán	29,2%
Mar del Plata – Batán	42,0%
<b><i>Según tamaño del hogar</i></b>	
Hasta 3 miembros	44,6%
Entre 4 y 6 miembros	38,3%
Más de 6 miembros	24,8%
<b><i>Según grupo etéreo</i></b>	
Niños (hasta 12 años)	32,4%
Jóvenes (entre 13 y 30 años)	35,1%
Adultos (entre 31 y 60 años)	35,1%
Mayores (más de 60 años)	28,1%
<b><i>Según sexo del jefe de hogar</i></b>	
Varón	30,3%
Mujer	34,5%
<b><i>Según nivel educativo del jefe de hogar</i></b>	
Primaria incompleta	22,8%
Primaria completa	28,1%
Secundaria incompleta	39,0%
Secundaria completa	32,4%
Superior incompleta	29,8%
Superior completa	12,3%
<b><i>Según condición de actividad del jefe de hogar</i></b>	
Ocupado	38,2%
Desocupado	15,7%
Inactivo	22,7%
<b><i>Según categoría ocupacional del jefe de hogar</i></b>	
Trabajador por cuenta propia	27,7%
Obrero o empleado	39,8%
Otra	22,1%
<b><i>Según rama de actividad del jefe de hogar</i></b>	
Industria	48,8%
Servicios	35,3%
Construcción	25,5%
Servicio doméstico	23,0%
Otra	31,9%

**Referencias:** (1) Calculada como el porcentaje de personas pobres que en realidad fueron "nuevos pobres".

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

Considerando la incidencia de la nueva pobreza según los grupos etáreos de la población pobre se advierte que **en lugar de estar negativamente relacionada con la edad, la nueva pobreza se concentró en los estratos de mediana edad**, afectando al 35,1 % de las personas pobres de entre 13 y 60 años. Si bien la incidencia sobre el resto de personas pobres también fue elevada, las tasas fueron menores (32,4% para los niños y 28,1% para los adultos mayores).

Respecto a la incidencia según el sexo del jefe de hogar, los resultados obtenidos al restringir el análisis a la población pobre confirman que **el proceso de empobrecimiento evidenciado a lo largo de la década del noventa se concentró en las personas pertenecientes a hogares comandados por jefes varones**. Mientras que en dicho caso la incidencia fue de 34,5%, el porcentaje de nuevos pobres entre las personas que habitan hogares pobres jefaturados por mujeres fue de 30,3%.

Otro caso en el que la incidencia de la nueva pobreza cambia drásticamente al pasar del análisis sobre la población total al de la población pobre es el de la clasificación según el nivel educativo del jefe de hogar. Anteriormente se dijo que el aumento de la pobreza se concentró en los hogares con jefes de bajo nivel educativo, es decir, sin educación formal o con estudios primarios completos o incompletos. Ahora puede advertirse que si bien la nueva pobreza afectó principalmente a los hogares con jefes con educación primaria completa (39%), **la incidencia de la nueva pobreza sobre las personas de hogares pobres cuyo jefe posee educación media fue más elevada que sobre aquellos cuyo jefe ni siquiera llegó a completar el nivel primario**. Así, la proporción de nuevos pobres entre la población pobre de octubre de 2002 ascendió a 29,8% y 32,4% en el caso de jefes con educación secundaria completa e incompleta respectivamente, reduciéndose a 28,1% para los jefes con educación primaria incompleta. Otro caso notable es el de los hogares comandados por jefes con educación superior (terciaria o universitaria) incompleta. Mientras que la tasa de incidencia de la nueva pobreza sobre el total de hogares comandados por jefes con dicha característica era del 0,7%, la misma se eleva al 12,3% al restringir el estudio a los hogares pobres.

La distribución de los nuevos pobres entre los diferentes grupos vuelve a modificarse al considerar la condición de actividad de los jefes de hogar. Tal como había sido destacado al analizar a la población total, **el incremento de la pobreza se**

**concentró en familias con jefes ocupados (32,8%), pero la incidencia sobre los hogares con jefes inactivos fue notablemente mayor a la correspondiente a los hogares con jefes desocupados (22,7% en el primer caso y 15,7% en el segundo).**

Respecto a la incidencia de la nueva pobreza según la categoría ocupacional de los jefes de hogar se observa que **el fenómeno de incremento de la pobreza en realidad estuvo liderado por las personas de hogares con jefes que se desempeñan como obreros o empleados (39,8%),** ocupando las personas pertenecientes a hogares con jefes cuentapropistas un lugar secundario (la proporción de nuevos pobres dentro de este último grupo fue 12,1 puntos porcentuales inferior a la de aquél).

Por último, el perfil socioeconómico de la nueva pobreza vuelve a modificarse al considerar las ramas de actividad en las que se desenvuelven los jefes de hogar. En este sentido, se observa que, tal como surge del análisis sobre la población total, el fenómeno de nueva pobreza incidió principalmente sobre los miembros de hogares con jefes que se desempeñan en la industria, pero **la incidencia sobre los familiares de jefes ocupados en el sector servicios superó ampliamente a las correspondientes a jefes que trabajan en alguno de los demás sectores productivos, especialmente en los casos de la construcción y el servicio doméstico.**

En suma, los resultados encontrados sugieren que el fenómeno de incremento de la pobreza a lo largo de la década del noventa se caracterizó por afectar a todos los segmentos de la población en general, pero tendió a concentrarse en aquellos grupos socioeconómicos que no suelen experimentar episodios de pobreza, al menos en forma frecuente.

#### 2.4.2 Caracterización de los nuevos pobres

Habiendo confirmado que el fenómeno de nueva pobreza es relevante y tiende a concentrarse en ciertos grupos de la población con características determinadas, queda por analizar algunos aspectos demográficos y socioeconómicos no considerados hasta el momento y que distinguen a dicho grupo, tanto del resto de las personas pobres como de la población no pobre.

En el Cuadro N° 3 se presenta una serie de estadísticas descriptivas relacionadas con las características demográficas de los nuevos pobres y de los hogares que ellos habitan, junto con las del resto de la población pobre y no pobre.

**Cuadro N° 3**  
**Perfil demográfico de los nuevos pobres. Total de aglomerados urbanos bonaerenses, octubre de 2000.**

<b>Característica</b>	<b>Resto de pobres</b>	<b>Nuevos pobres</b>	<b>Población no pobre</b>
<i>Tipología del hogar</i>			
Unipersonal	0,2%	0,5%	1,9%
Monoparental	19,6%	11,0%	18,1%
Biparental	80,2%	88,5%	80,0%
<i>Tamaño familiar promedio</i>	<b>6,3</b>	<b>5,8</b>	<b>4,3</b>
<i>Porcentaje de hogares con miembros menores a 13 años</i>	<b>87,8%</b>	<b>81,2%</b>	<b>55,9%</b>
<i>Cantidad promedio de niños por hogar (1)</i>	<b>2,83</b>	<b>2,62</b>	<b>1,76</b>
<i>Porcentaje de hogares con miembros mayores a 65 años</i>	<b>10,5%</b>	<b>1,3%</b>	<b>13,8%</b>
<i>Cantidad promedio de adultos mayores por hogar (2)</i>	<b>1,14</b>	<b>1,00</b>	<b>1,16</b>
<i>Tasa de dependencia promedio</i> (proporción de niños y ancianos respecto al total de miembros del hogar)	<b>39,5%</b>	<b>35,2%</b>	<b>24,8%</b>
<i>Edad promedio del jefe de hogar</i>	<b>44,1</b>	<b>42,2</b>	<b>45,9</b>

**Referencias:** (1) y (2) Los promedios están calculados sobre los hogares que efectivamente cuentan con presencia de ese tipo de miembros.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

Allí puede observarse que, tal como ocurre en los otros dos grupos, la mayoría de los nuevos pobres habitan hogares multifamiliares que cuentan con la presencia de ambos padres (el jefe y su cónyuge), seguidos por aquellos conformados por un único progenitor, en tanto que la representación de hogares unipersonales es sumamente baja. No obstante, el predominio de hogares biparentales entre los nuevos pobres es notablemente superior con relación a los demás casos, alcanzando una participación cercana al 90%.

Por otra parte, los nuevos pobres se caracterizan por habitar hogares de menor tamaño que los demás pobres pero con mayor cantidad de miembros que los hogares conformados por la población no pobre. Así, mientras que los hogares no pobres tienen un tamaño familiar promedio de 4,3 miembros, dicha cifra asciende a

5,8 integrantes en el caso de los nuevos pobres y a 6,3 personas en el del resto de pobres.

Otro caso donde las variables demográficas de los nuevos pobres adquieren valores intermedios, aunque más próximos al del resto de pobres que a los de la población que no se encuentra es situación de privación, es el de la presencia de miembros menores a 13 años en el hogar. A este respecto, más del 80% de los hogares habitados por nuevos pobres posee niños entre sus integrantes, cifra que desciende a 56% para el caso de familias no pobres. Adicionalmente, en caso de poseerlos, la cantidad promedio de niños en los hogares afectados por la nueva pobreza es inferior a la del resto de hogares pobres pero supera a la de los hogares no pobres.

Por el contrario, la representación de los adultos mayores en los hogares de los nuevos pobres es sumamente baja en relación al resto de grupos analizados. Tan sólo el 1,3% de los nuevos pobres habita hogares donde reside al menos una persona mayor a 65 años, valor que contrasta con las cifras correspondientes a los demás segmentos (10,5% en el caso del resto de pobres y 13,8% en el de la población no pobre). A su vez, en caso de contar con su presencia, la cantidad promedio de adultos mayores en los hogares de nuevos pobres es inferior a la del resto.

Como consecuencia de los resultados anteriores, la tasa de dependencia promedio (entendida como el porcentaje de niños y adultos mayores en relación al total de miembros del hogar) de la población afectada por la nueva pobreza se encuentra 10,3 puntos porcentuales por encima de la de la población no pobre y 4,4 puntos porcentuales por debajo de la del resto de pobres.

Otra característica demográfica que distingue a las personas afectadas por la nueva pobreza es la edad promedio del jefe de hogar. En este sentido, los nuevos pobres se caracterizan por habitar hogares comandados por jefes relativamente jóvenes (42 años de edad versus 44 y 46 años en los demás casos).

Por otra parte, los nuevos pobres se diferencian de las demás grupos de personas en lo que respecta a su perfil socioeconómico (ver Cuadro N° 4).

**Cuadro N° 4**  
**Perfil socioeconómico de los nuevos pobres. Total de aglomerados urbanos bonaerenses, octubre de 2000.**

<b>Característica</b>	<b>Resto de pobres</b>	<b>Nuevos pobres</b>	<b>Población no pobre</b>
<i>Ingreso per cápita promedio (1)</i>	<b>82,3</b>	<b>119,7</b>	<b>425,7</b>
<i>Deciles de ingreso per cápita familiar</i>			
1er decil	50,9%	6,5%	-
2do decil	36,5%	46,6%	0,1%
3er decil	12,6%	45,7%	9,5%
4to decil	-	1,1%	16,8%
5to decil	-	-	15,0%
6to decil	-	-	16,1%
7mo decil	-	-	13,5%
8vo decil	-	-	11,8%
9no decil	-	-	10,5%
10mo decil	-	-	6,8%
<i>Cantidad promedio de miembros económicamente activos</i>	<b>1,98</b>	<b>2,19</b>	<b>2,05</b>
<i>Porcentaje promedio de miembros activos ocupados</i>	<b>80,0%</b>	<b>89,1%</b>	<b>92,3%</b>
<i>Cantidad promedio de personas por miembro ocupado</i>	<b>5,07</b>	<b>3,68</b>	<b>2,68</b>
<i>Proporción de niños en edad de educación obligatoria (entre 5 y 15 años) que asiste a la escuela</i>	<b>95,0%</b>	<b>97,0%</b>	<b>98,1%</b>

**Referencias:** (1) Expresado en términos de adulto equivalente

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

El primer aspecto a observar es que, tal como resultaba esperable dada su condición de pobres, las personas afectadas por el fenómeno de nueva pobreza exhiben un ingreso per cápita familiar notablemente inferior al de la población no pobre (el ingreso promedio de esta última más que triplica al de los primeros). No obstante, los nuevos pobres se encuentran en una posición relativamente favorable respecto al resto de individuos pobres ya que su ingreso promedio disponible por persona al interior de los hogares resulta más de un 45% superior al de aquellos.

Otra forma de analizar el bienestar relativo de los distintos grupos es a través de la distribución porcentual de los mismos entre los diferentes deciles de ingreso per cápita familiar. En este sentido puede observarse que mientras que el común de individuos pobres se encuentran ubicados fundamentalmente en el primer decil (que concentra más del 50% de las personas de dicho grupo) y, en menor medida, en los deciles segundo (36,5%) y tercero (12,6%), los nuevos pobres se encuentran fuertemente concentrados en el segundo y tercer decil, los cuales representan más

del 90% del total de dicho grupo, e incluso tienen alguna representación en el cuarto decil (1,1%).

Los nuevos pobres se caracterizan además por poseer la mayor cantidad promedio de miembros del hogar que se encuentran económicamente activos, ya sea que se encuentren empleados o en proceso de búsqueda de trabajo.

Adicionalmente, el porcentaje de individuos económicamente activos que efectivamente posee trabajo es significativamente mayor al registrado para el resto de la población pobre, aunque inferior a la de los no pobres.

Como resultado de una mayor tasa de actividad y de empleo al interior de los hogares, los nuevos pobres presentan una capacidad de subsistencia (entendida como la relación entre la cantidad de miembros ocupados y la cantidad total de miembros del hogar) notablemente superior a la del resto de hogares pobres.

La última característica socioeconómica analizada es la proporción de niños en edad de recibir educación obligatoria según las leyes provinciales (un año de preescolar, educación primaria y polimodal, lo que comprende niños de entre 5 y 15 años de edad) que efectivamente asisten al colegio. A este respecto puede observarse que todos los grupos considerados exhiben tasas de escolaridad elevadas, con porcentajes que superan el 95% en todos los casos. No obstante, una vez más se verifica que los nuevos pobres exhiben un indicador más favorable que el resto de pobres pero peor al de la población no pobre.

## 2.5 Resumen y conclusiones

En esta parte del trabajo se cuantificó la importancia del fenómeno conocido como "nueva pobreza" para el caso de los principales aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires.

Los resultados obtenidos indican que el 11,1% de la población urbana bonaerense encuestada a fines del año 2000 era pobre y no lo hubiera sido en 1993 con sus características observables e inobservables de octubre de 2000, hecho que sugiere que parte del proceso de empobrecimiento experimentado por la población urbana bonaerense durante la década del noventa estaría explicado por los cambios verificados en la estructura económica del país durante dicho periodo.

La primera impresión que se obtiene al analizar la incidencia de la nueva pobreza en la población urbana bonaerense es que el perfil demográfico y socioeconómico de los nuevos pobres es bastante similar al que se obtiene mediante mediciones estándares de pobreza. En este sentido, ambos indicadores se caracterizaron por incidir fuertemente sobre niños y personas jóvenes pertenecientes a familias numerosas que residen en el conurbano bonaerense, y cuyo jefe de hogar posee un nivel educativo bajo y desarrolla una actividad independiente o se desempeña como obrero o empleado del sector de la construcción.

No obstante, el análisis de la incidencia de la nueva pobreza al interior de la población pobre permite advertir que los grupos o sectores más afectados por dicho fenómeno no fueron los segmentos de la población que típicamente poseen una propensión más elevada a ser pobres sino que el mismo tendió a concentrarse en aquellos grupos socioeconómicos que no suelen experimentar episodios de pobreza, al menos en forma frecuente. A este respecto, los resultados más destacados fueron los siguientes:

- El 33,8% de las personas cuyos ingresos no superaron la línea de pobreza durante octubre de 2000 fueron en realidad nuevos pobres.
- El proceso de empobrecimiento se concentró en aquellos aglomerados que usualmente tienden a exhibir niveles de pobreza relativamente bajos: La Plata y Bahía Blanca.
- Contrariamente a lo que suele ocurrir con los indicadores estándares de pobreza, la incidencia de la nueva pobreza fue decreciente con la cantidad de miembros del hogar, concentrándose en los hogares de hasta tres o entre cuatro y seis miembros.
- En lugar de estar negativamente relacionada con la edad, como es usual, la nueva pobreza se concentró en los estratos de mediana edad.
- El proceso de empobrecimiento evidenciado a lo largo de la década del noventa se concentró en las personas pertenecientes a hogares comandados por jefes varones.
- La incidencia de la nueva pobreza sobre las personas de hogares pobres cuyo jefe posee educación media fue más elevada que sobre aquellos cuyo jefe ni siquiera llegó a completar el nivel primario.

- El incremento de la pobreza se concentró en familias con jefes ocupados y la incidencia sobre los hogares con jefes inactivos fue notablemente mayor a la correspondiente a los hogares con jefes desocupados.
- El fenómeno de incremento de la pobreza estuvo liderado por las personas de hogares con jefes que se desempeñan como obreros o empleados.
- La incidencia sobre los hogares de jefes ocupados en el sector servicios superó ampliamente a la de los jefes que trabajan en otros sectores productivos, especialmente en los casos de la construcción y el servicio doméstico.

Adicionalmente, el análisis de otros aspectos demográficos y socioeconómicos indican que los hogares habitados por nuevos pobres se caracterizan por poseer un perfil diferente al del resto de personas pobres y al de la población no pobre que podría ser definido como de carácter "intermedio" entre ambos grupos. Específicamente, además de lo dicho anteriormente, los nuevos pobres se caracterizan por:

- Fuerte predominio de hogares biparentales.
- Habitar hogares de tamaño menor que los del resto de pobres pero mayor que los de la población no pobre
- Poseer una proporción de hogares con niños menores a 13 años y una cantidad promedio de los mismos inferior a la del resto de pobres pero superior a la de las personas no carenciadas
- Contar con escasa presencia de adultos mayores a 65 años.
- Poseer una tasa de dependencia intermedia entre los otros dos grupos.
- Habitar hogares comandados por jefes relativamente jóvenes.
- Encontrarse en una posición económica relativamente favorable respecto al resto de la población pobre.
- Tener una proporción relativamente elevada de miembros económicamente activos y una proporción intermedia de miembros activos que además se encuentran empleados.
- Presentar una capacidad de subsistencia inferior a la de los no pobres pero notablemente superior a la del resto de hogares pobres.

- Exhibir una tasa de escolaridad más elevada que la del resto de hogares carenciados aunque inferior a la de la población no pobre.

En suma, el fenómeno de nueva pobreza efectivamente resulta relevante para el caso de los aglomerados urbanos bonaerenses. Afecta a un subgrupo de la población con características demográficas y socioeconómicas bien definidas hacia el cual deberían estar orientadas las medidas de política que pretendan paliar dicha situación o prevenir efectos indeseados de los procesos de transformación en el futuro.

2.6 Apéndice estadístico

**Cuadro N° 5**  
**Participación del ingreso asalariado en el ingreso laboral familiar, según deciles de ingreso per cápita familiar, Total de aglomerados urbanos bonaerenses, octubre de 2000,**

<i>Deciles de IPCF</i>	<i>Participación Promedio</i>
1er decil	1,0000000
2do decil	0,9985165
3er decil	1,0000000
4to decil	0,9941757
5to decil	1,0000000
6to decil	0,9955375
7mo decil	0,9975860
8vo decil	0,9921830
9no decil	0,9971029
10mo decil	0,9823416

Fuente: elaboración propia en base a EPH

**Cuadro N° 6**  
**Participación del ingreso laboral familiar en el ingreso total familiar, según deciles de ingreso per cápita familiar, Total de aglomerados urbanos bonaerenses, octubre de 2000,**

<i>Decil</i>	<i>Participación Promedio</i>
1er decil	0,8216614
2do decil	0,8608790
3er decil	0,9119082
4to decil	0,9000246
5to decil	0,9242916
6to decil	0,9171096
7mo decil	0,9291804
8vo decil	0,9211079
9no decil	0,9243944
10mo decil	0,9262612

Fuente: elaboración propia en base a EPH

**Cuadro N° 7**  
**Determinantes de los salarios horarios individuales,**  
**Aglomerados La Plata y Gran Buenos Aires, octubre de 1993,**

ECUACIÓN DE REGRESIÓN		
Variable dependiente: logaritmo del salario horario		
<i>Variables explicativas</i>	<i>Coefficiente estimado</i>	<i>Valor-p</i>
Educación Primaria Completa	0,0510490	0,135
Educación Secundaria Incompleta	0,1674462	0,000
Educación Secundaria Completa	0,2939927	0,000
Educación Superior Incompleta	0,4389295	0,000
Educación Superior Completa	0,6810378	0,000
Varón	0,1227470	0,003
Edad	0,0550067	0,000
Edad elevada al cuadrado	-0,0005913	0,000
Constante	0,0995403	0,080
ECUACIÓN DE SELECCIÓN		
Variable dependiente: si el salario horario es positivo y 0 en otro caso		
<i>Variables explicativas</i>	<i>Coefficiente estimado</i>	<i>Valor-p</i>
Educación Primaria Completa	0,0554124	0,349
Educación Secundaria Incompleta	0,2041372	0,002
Educación Secundaria Completa	0,2545830	0,000
Educación Superior Incompleta	0,6001773	0,000
Educación Superior Completa	0,9940376	0,000
Varón	1,1942820	0,000
Edad	0,1918606	0,000
Edad elevada al cuadrado	-0,0024837	0,000
Estudia	-1,2990840	0,000
Casado	-0,3155501	0,000
Cantidad de niños menores a 13 años	-0,0649635	0,000
Constante	-3,4600830	0,000

**Referencias:** Salvo las relacionadas con la edad y el número de niños del hogar, todas las variables son dummies que adquieren un valor igual a 1 si el individuo satisface el requisito y 0 en otro caso

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

**Cuadro N° 8**  
**Determinantes de los salarios horarios individuales,**  
**Total de aglomerados urbanos bonaerenses, octubre de 2000,**

<b>ECUACIÓN DE REGRESIÓN</b>		
<b>Variable dependiente: logaritmo del salario horario</b>		
<i>Variables explicativas</i>	<i>Coeficiente estimado</i>	<i>Valor-p</i>
Educación Primaria Completa	0,0897585	0,039
Educación Secundaria Incompleta	0,2100432	0,000
Educación Secundaria Completa	0,4807205	0,000
Educación Superior Incompleta	0,6828967	0,000
Educación Superior Completa	1,1681610	0,000
Varón	0,2017663	0,000
Edad	0,0807901	0,000
Edad elevada al cuadrado	-0,0008487	0,000
Constante	0,2320729	0,000
<b>ECUACIÓN DE SELECCIÓN</b>		
<b>Variable dependiente: 1 si el salario horario es positivo y 0 en otro caso</b>		
<i>Variables explicativas</i>	<i>Coeficiente estimado</i>	<i>Valor-p</i>
Educación Primaria Completa	0,0906946	0,127
Educación Secundaria Incompleta	0,1028385	0,100
Educación Secundaria Completa	0,2890623	0,000
Educación Superior Incompleta	0,5802655	0,000
Educación Superior Completa	1,1196120	0,000
Varón	0,9215843	0,000
Edad	0,1836362	0,000
Edad elevada al cuadrado	-0,0022659	0,000
Estudia	-0,8652074	0,000
Casado	-0,2803703	0,000
Cantidad de niños menores a 13 años	-0,0464996	0,001
Constante	-3,4563140	0,000

**Referencias:** Salvo las relacionadas con la edad y el número de niños del hogar, todas las variables son dummies que adquieren un valor igual a 1 si el individuo satisface el requisito y 0 en otro caso

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

### **3 Discriminación laboral por género y pobreza**

### 3.1 Introducción

Un factor que potencialmente incide sobre el nivel de pobreza y que resulta de interés para la formulación de políticas públicas es la discriminación de la mujer en el mercado laboral.

La relación entre pobreza y discriminación comenzó a tomar relevancia principalmente a partir de la década del ochenta, cuando algunos investigadores comenzaron a analizar el fenómeno de la pobreza desde una perspectiva de género, identificando una serie de fenómenos que afectaban de manera específica a las mujeres.<sup>9</sup>

Por el contrario, el estudio de los diferenciales salariales entre hombres y mujeres muy probablemente constituya uno de los principales temas de investigación dentro del campo laboral. Economistas, antropólogos y sociólogos se han ocupado explícitamente del tema, destacando numerosos hechos estilizados asociados a la evolución y participación femenina en el mercado de trabajo.

Sin lugar a dudas, dos de las regularidades empíricas más significativas durante las últimas décadas han sido la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral y el descenso de la brecha salarial entre géneros, tanto en las economías desarrolladas como en los países en desarrollo, lo que ha permitido ir reduciendo las diferencias entre géneros en lo que respecta a empleo y salarios.

Sin embargo, en la mayoría de los países del mundo, la situación ocupacional de las mujeres sigue caracterizándose por una subvaloración del trabajo femenino, una fuerte segmentación laboral y la persistencia de cierto tipo de discriminación salarial en contra de las mujeres.

El objetivo de esta parte del trabajo es analizar la posible existencia de discriminación salarial contra las mujeres en los mercados laborales de los principales aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires.

En la Sección 3.2 se introduce el tema desde una perspectiva teórica, presentando las definiciones que suelen utilizarse en la discriminación por género, los enfoques

---

<sup>9</sup> Se destacaba que la cantidad de mujeres pobres era mayor a la de los hombres, que la pobreza de las mujeres era más aguda y que existía una tendencia a un aumento más marcado de la pobreza femenina, particularmente relacionada con el aumento de los hogares con jefatura femenina.

utilizados para estudiarla y los modelos econométricos usualmente empleados para su medición. La Sección 3.3 contiene una revisión de los principales hallazgos empíricos referidos a la discriminación de la mujer en los mercados laborales del mundo, con especial énfasis en los países de América Latina y una breve reseña del caso Argentino, la cual resulta útil para tomar noción de la magnitud de dicho problema en la realidad. En la Sección 3.4 se presenta la descripción del caso bonaerense, teniendo en cuenta las tres variables sobre las que suele reflejarse la desventaja de las mujeres en los mercados laborales y que se traducen en menores salarios femeninos: participación en el mercado laboral, empleo e ingresos. Finalmente, en la Sección 3.5 se realiza un análisis condicionado que permite cuantificar el componente discriminatorio de la brecha salarial entre géneros y su impacto sobre la pobreza. La Sección 3.6 contiene el resumen y las conclusiones.

## 3.2 La discriminación por género desde una perspectiva teórica

### 3.2.1 Definición de la discriminación salarial por género

A lo largo de la historia, se ha acumulado abundante evidencia empírica sobre la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres en la mayoría de los mercados laborales del mundo.

Dichas diferencias han dado origen a numerosas investigaciones que en general concluyen que los hombres están mejor remunerados que las mujeres. Sin embargo, la brecha de ingresos entre hombres y mujeres suele ser dividida en dos partes que tienen orígenes claramente diferenciados. La primera de ellas es la parte "explicada" y se origina en diferentes características o productividades individuales de hombres y mujeres. La segunda es la parte "no explicada" y deriva su existencia de comportamientos discriminatorios.

Por esta causa, a la hora de estudiar la posible discriminación salarial existente en un mercado laboral es importante definir primero lo que se entiende por discriminación salarial, ya que la mera existencia de distintos salarios entre dos grupos de población no implica la presencia de comportamientos discriminatorios. En este sentido, Polachek (1975) destaca que las brechas salariales entre hombres y mujeres pueden tener su origen en la división del trabajo en el seno de la familia y

este comportamiento se traduce luego en menores ingresos, sin que esto signifique presencia de discriminación económica.

Parece haber consenso en la literatura respecto a lo que se denomina "discriminación salarial", identificándola como aquella situación en la que individuos con las mismas dotaciones de capital humano son remunerados de manera distinta en base a características no relacionadas con su productividad, como el sexo, la raza, o la religión.

Cain (1991), por ejemplo, entiende la discriminación salarial como la existencia de diferencias permanentes en los salarios que no reflejan únicamente el reparto voluntario del trabajo o las distintas productividades de los individuos.

Según Arrow (1973), la discriminación puede ser entendida como la valoración que da el mercado a factores y a características personales que no están relacionadas con la productividad del trabajo.

En tanto, según Birdsall y Sabor (1991), existe discriminación salarial cuando los trabajadores son penalizados en el mercado de trabajo por poseer características determinadas que no están relacionadas con la productividad tales como raza, origen étnico, religión, género, o clase social.

Por otra parte, conviene destacar que en la literatura económica suelen identificarse cuatro tipos de discriminación en el mercado de trabajo (Actis Di Pascuale y Atucha, 2003):

- (i) *Discriminación salarial*: se presenta cuando existen diferencias en las remuneraciones que no están explicadas por diferencias en la productividad.
- (ii) *Discriminación en el empleo*: ocurre cuando las mujeres soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo;
- (iii) *Discriminación ocupacional*: se produce cuando las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales están sobre-calificadas.
- (iv) *Discriminación en la adquisición de capital humano*: existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad. Para Mc Connell y Brue (1997) la diferencia de acceso y la

falta de oportunidades en el pre-mercado pueden estar relacionadas con las diferencias de nivel de productividad.

Todas las formas de discriminación mencionadas, bajo el supuesto de individuos con la misma productividad, generan un efecto negativo que se verá reflejado en menores salarios, menores oportunidades de encontrar empleo, menor capacitación en la fuente de trabajo y menores ascensos (Mercado y otros, 2004).

### 3.2.2 Enfoques para analizar la discriminación

La lectura de numerosos trabajos pertenecientes a distintos campos disciplinarios permite detectar que el abordaje al tema presenta aristas variadas, tanto en términos metodológicos como ideológicos.

Del lado de los economistas se insiste fundamentalmente en el conjunto de variables observables que, al menos potencialmente, operan como factores explicativos de la desigualdad entre géneros.

Por su parte, los antropólogos y sociólogos adoptan una visión más bien crítica respecto a esta última perspectiva, subrayando la importancia de las instituciones, tradiciones y normas culturales que dan origen a relaciones de poder asimétricas entre ambos sexos y que, en el seno de la esfera mercantil, se reflejan en mayores salarios y mejores oportunidades laborales para los hombres.

No obstante la diversidad de enfoques empleados, gran parte de los trabajos orientados a explicar las diferencias en las remuneraciones de hombres y mujeres distinguen entre los factores de oferta y los factores de demanda de la mano de obra (Anker, 1997; Altonji y Blank, 1999).

Del lado de la oferta, los estudios suelen indagar las razones de que las mujeres “prefieran” ciertas profesiones. Por ejemplo, las mujeres quizá “prefieran” trabajos con horario flexible que les permitan atender a los hijos, así como las ocupaciones que sean más fáciles interrumpir durante cierto tiempo para tener hijos y criarlos. Este hecho determinaría una tendencia de hombres y mujeres a emplearse en diferentes tipos de trabajos dentro del abanico de ocupaciones posibles.

Del lado de la demanda, lo más común es explorar las razones por las que los empleadores pueden “preferir” la contratación de mujeres o de hombres para

determinadas ocupaciones y de que unos y otros disfruten de diferentes oportunidades de ascenso y avance profesional dentro de las empresas.

El verbo "preferir" aparece entre comillas porque cuando una persona decide aceptar determinada ocupación, o cuando un empleador decide contratar principalmente a hombres o a mujeres, en tal decisión influyen los valores culturales y sociales adquiridos y los estereotipos que dividen las ocupaciones en "masculinas" y "femeninas", los cuales a menudo entrañan una discriminación en contra de las mujeres. Es decir, esa "preferencia" obedece en gran medida a las ideas y valores que tiene la sociedad en cada momento sobre las funciones y atributos del género masculino y del femenino.

Las teorías que explican las diferencias salariales por factores de oferta y demanda pueden a su vez ser clasificadas en tres grandes categorías: teorías neoclásicas del capital humano, teorías de la segmentación del mercado de trabajo y teorías no económicas o "sociosexuales". Aunque estos grupos se solapan en parte, la clasificación proporciona una base útil para su estudio.

### ***Teoría neoclásica del capital humano***

La teoría económica neoclásica presupone que los agentes de la economía son racionales y que todos los mercados, incluyendo el laboral, funcionan con eficiencia.

De acuerdo a esta teoría, los trabajadores tratan de conseguir los empleos más rentables luego de evaluar sus dotes personales (sus estudios, experiencia, etc.), sus circunstancias condicionantes (tales como el tener que ocuparse de un niño de corta edad) y sus preferencias (por ejemplo, un ambiente de trabajo agradable).

Por su parte, los empleadores intentan maximizar sus beneficios acrecentando la productividad y reduciendo los costos hasta donde sea posible pero, debido a la competencia y a que los mercados de trabajo son eficientes, remuneran a los trabajadores de acuerdo al producto marginal de su trabajo.

En este marco, el estudio seminal elaborado por Becker (1957) -eje basal del enfoque de capital humano propiciado posteriormente por la corriente de pensamiento neoclásica- establece que la brecha o diferencial salarial según género depende básicamente de dos factores importantes. Del lado de la oferta laboral, el diferencial salarial depende de las diferencias entre la productividad laboral

masculina y femenina -aquí es donde entra en juego el tema de la calificación, instrucción y experiencia de hombres y mujeres. Del lado de la demanda, la brecha de salarios entre hombres y mujeres se origina en el trato diferencial dado por parte de los empleadores a trabajadores de diferente sexo que presentan idéntica productividad, es decir, en la llamada discriminación por género.

De este modo, la teoría del capital humano se basa en las diferencias de inversión en capital humano para explicar parte de las desigualdades entre hombres y mujeres observadas en el mercado de trabajo. En este sentido, se destaca que el acervo de conocimientos, experiencias y habilidades de los individuos determinan la evolución de sus remuneraciones: individuos con mayor capital humano mostrarán una productividad laboral mayor, que el mercado laboral debería premiar con remuneraciones más altas.

Los estudios que continuaron esta línea de investigación sistemáticamente identificaron un conjunto de factores básicos que explican la evolución de la brecha salarial entre géneros. Sobresalen, en tal sentido, variables que tienen que ver con las expectativas salariales de hombres y mujeres -los salarios esperados ex-ante pueden reducir los incentivos femeninos a invertir en capital humano debido a la anticipación de prácticas laborales discriminatorias por parte de los empleadores en el futuro-, como también con la productividad relativa y las expectativas por obtener buenos empleos.

Al respecto, Mincer y Polachek (1974) plantean que si las expectativas de hombres y mujeres son distintas, unos y otras realizarán distintas inversiones en capital humano, entendiendo como tal tanto a la instrucción formal como a la formación y a la experiencia en el ámbito laboral. Las diferencias en el capital humano adquirido por cada uno de los géneros se manifestarán a su vez en diferentes destrezas, lo cual determinará la situación laboral de ambos, con distintas ocupaciones y salarios para hombres y mujeres.

Además de las perspectivas salariales, entre las razones que pueden conducir a que las expectativas de las mujeres difieran de las de los hombres, y por lo tanto también lo haga su inversión en capital humano, suele remarcarse la prioridad que las mujeres otorgan al ámbito familiar, lo cual les impide integrarse plenamente al mercado laboral. En este sentido, el matrimonio y las responsabilidades domésticas o la crianza de los hijos pueden causar la salida temprana y permanente de la mujer

de la población activa o una retirada temporal para ocuparse de los hijos mientras éstos son pequeños. Esto puede truncar la vida profesional de las mujeres o hacerla intermitente, determinando que las mismas posean menos capital humano que los hombres, tanto en lo que respecta a instrucción formal y calificaciones aprovechables como en términos de las capacidades adquiridas una vez incorporadas al mercado laboral. Dicha situación redundaría en una productividad inferior y por lo tanto en una remuneración menor para un puesto de trabajo dado.

Adicionalmente, se destaca que las mujeres tenderían a elegir ciertas ocupaciones con salarios inferiores a las elegidas por los hombres. A este respecto se señala que, en muchas ocasiones, las obligaciones familiares conducen a que las mujeres tiendan a escoger ciertas ocupaciones en las que, en términos relativos, la remuneración inicial es alta, el rendimiento de la experiencia bajo y el perjuicio derivado de la retirada temporal de la vida activa ligero. Preferirán, por lo tanto, las ocupaciones en las que sea más fácil colocarse y que ofrezcan horarios de duración flexible.

Del lado de la demanda de trabajo, se destaca que muchos de los factores que influyen en las preferencias de los hombres y de las mujeres por unas u otras ocupaciones influyen también en las preferencias de los empleadores por la contratación de trabajadores del sexo masculino o femenino. Así, por ejemplo, lo habitual es que los puestos de trabajo que exigen un nivel de estudios relativamente alto se ofrezcan a hombres y no a mujeres (aunque la lógica de esta preferencia es un tanto dudosa en los numerosos países donde unos y otras alcanzan ahora niveles de instrucción semejantes). Sucede lo mismo en las ocupaciones donde la experiencia y la formación en el propio trabajo son relativamente importantes (aunque también en este caso la validez del argumento va perdiendo importancia en muchos países, a medida que aumenta la continuidad de la vida profesional de la mujer).

Otro argumento esgrimido es que el trabajo femenino resulta más caro, incluso en condiciones de igualdad salarial, por llevar aparejados una serie de costos laborales indirectos y presuntamente más elevados. En teoría, ello debería afectar a los tipos de puesto que los empleadores ofrecen a mujeres, dependiendo de la importancia relativa de cada uno de esos factores en la ocupación de que se trate.

Dado que la diversidad de características entre uno y otro sexo no resulta suficiente para justificar la persistencia de la segregación profesional y de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, los economistas neoclásicos han forjado teorías complementarias para explicar esos fenómenos sin renunciar a las premisas básicas de racionalidad y mercados de trabajo eficientes. En general, estas teorías complementarias ponen su interés en el lado de la demanda y en la motivación y el comportamiento de los empleadores. A continuación se describen brevemente dos de esas teorías, la de la inclinación de los empleadores a discriminar y la de las diferencias compensatorias.

Respecto al primer tipo de teorías mencionado, según un esquema de comportamiento de los empleadores ideado por Becker (1971), los empleadores miran con prejuicio a ciertos trabajadores. Casi siempre el prejuicio o “**preferencia por la discriminación**” va dirigido contra las personas que se diferencian por características visibles, tales como la raza, la minusvalidez, la edad o el sexo. Debido a esa actitud negativa, se dice que los empleadores soportarán una “desutilidad” si contratan a una persona del colectivo discriminado. Por consiguiente, según esta teoría, los empleadores se comportan racionalmente cuando contratan a menos personas de ese colectivo, ya que así se evitan tal desutilidad.

En este modelo, los salarios de las mujeres son menores a los de los hombres como consecuencia de que los empleadores tienen preferencia por los trabajadores de sexo masculino, aún suponiendo que el mercado es perfectamente competitivo y que las mujeres tienen las mismas características productivas que los hombres.

Sin embargo, el mismo ha sido criticado por no ser sostenible en el tiempo. Bajo los supuestos planteados por Becker (1971), los empresarios que no discriminan y contratan personas del grupo discriminado reducirán sus costos al pagar salarios inferiores, desplazando del mercado a las empresas que sí discriminan. En consecuencia, la existencia de discriminación no constituye una situación de equilibrio ya que a largo plazo y en condiciones de competencia perfecta, el modelo predice la desaparición del diferencial de salarios.

En tanto, la **teoría de las diferencias compensatorias**, también de inspiración neoclásica, se utiliza en ocasiones como esclarecedora de la preferencia de las mujeres por ciertas ocupaciones así como de la remuneración más baja de las profesiones típicamente femeninas. Dicha teoría aduce que las mujeres prefieren

determinadas ocupaciones porque desean evitar condiciones de trabajo desagradables y peligrosas o disfrutar de buenas prestaciones, tales como seguro de enfermedad y guarderías, especialmente cuando el hombre es el principal sustento del hogar y los ingresos de la mujer son secundarios. En esas circunstancias, la menor remuneración de las ocupaciones "tradicionalmente femeninas" estaría justificada por el hecho de que una parte de la paga se percibe fuera del salario.

En suma, las hipótesis neoclásicas del capital humano hacen hincapié en la importancia que tienen las diferencias sistemáticas en el capital humano acumulado por los hombres y las mujeres y en las preferencias de éstas y de los empleadores para comprender la segregación ocupacional entre los sexos y la menor remuneración de las trabajadoras.

Si se acepta que las diferencias salariales entre los sexos coinciden con las del capital humano entre hombres y mujeres, la brecha salarial entre géneros pasaría a ser un problema vinculado a las propias reglas del juego del funcionamiento del mercado laboral y no a un proceso de discriminación en el mismo. Al respecto, Saraví (1997) argumenta que si se demostrara que las mujeres han adquirido menos capital humano al momento de incorporarse al mercado de trabajo, ello debería atribuirse a una discriminación pre-laboral o de pre-entrada; es decir, prácticas discriminatorias que tienen lugar antes que el trabajador se haya incorporado a la fuerza de trabajo, entre las cuales se destacaría la desigualdad en las oportunidades educativas.

### ***Teorías de la segmentación del mercado de trabajo***

Las teorías relativas a la segmentación o división del mercado de trabajo también se apoyan en el pensamiento económico establecido y en la lógica neoclásica.

Las mismas parten del supuesto de que instituciones tales como los sindicatos y las grandes empresas desempeñan un papel importante a la hora de determinar a quién se contrata, se despide o se asciende, y el salario que se abona a cada cual.

Además, presuponen que los mercados de trabajo están segmentados de cierta manera y que, aunque cada segmento del mercado puede llegar a funcionar con arreglo a la teoría neoclásica, es difícil para los trabajadores pasar de uno a otro.

Un trabajo preeliminar en este área es **el modelo de monopsonio** de Madden (1975), que destaca que el poseer poder de mercado les permite a las empresas pagar salarios más bajos a los trabajadores cuya oferta de trabajo es menos elástica.

En dicho modelo, Madden afirma que el mercado de trabajo femenino no es competitivo sino que está controlado por el poder económico masculino en la compra de trabajo femenino. Aquí la discriminación salarial se explica porque la oferta de trabajo femenina es menos elástica que la masculina. Entre los factores que hacen a esta menor flexibilidad de la oferta femenina se encuentran las decisiones sobre el trabajo en el ámbito doméstico y la menor movilidad geográfica.

Este modelo también se diferencia de los anteriores en que, bajo un mercado de bienes en competencia perfecta, las empresas que contratan trabajo y no discriminan terminarán dejando el mercado por tener mayores costos de producción que aquellas que sí lo hacen, resultado totalmente opuesto al modelo de "preferencia por la discriminación".

Las implicancias de este modelo son que los salarios masculinos resultan mayores a los que estarían vigentes si no hubiera discriminación, mientras que los salarios femeninos son menores que estos últimos y, por lo tanto, también a los salarios masculinos (Saiz Briones y otros, 2006). Otra implicancia es que los beneficios de la empresa aumentan debido a la existencia de discriminación. A diferencia del modelo de Becker, el empresario no discrimina por cuestiones de utilidad sino que lo hace para obtener más beneficios.

De todos modos, la versión más conocida dentro de las teorías de segmentación del mercado laboral es la del **mercado de trabajo dual**, donde se distingue entre un sector "primario" y otro "secundario". En otras versiones del modelo, el mercado de trabajo es dividido en empleos "estáticos" y "dinámicos", o en los sectores "formal" e "informal", aunque el problema planteado es muy similar en todos ellos.

Estos sectores funcionan como dos mercados de trabajo con un grado notable de independencia mutua, donde las empresas del sector primario tienen una fuerza que hasta cierto punto las aísla de la competencia, mientras que las del sector secundario se enfrentan a una alta competencia.

Bajo dicho esquema, los empleos del sector primario son relativamente satisfactorios en cuanto a remuneración, seguridad o estabilidad laboral, oportunidades de promoción y condiciones de trabajo; mientras que en el sector secundario sucede lo contrario.

Resulta bastante sencillo adaptar el concepto de mercado de trabajo dual a la segregación ocupacional entre los sexos, donde el mercado se divide en ocupaciones "femeninas" y "masculinas". En esta dirección, Bergmann (1974) desarrolla la llamada "**hipótesis de concentración**" que sostiene que las diferencias salariales son el resultado de la segregación existente en el mercado de trabajo.

De acuerdo a dicho modelo, la segregación ocupacional es un efecto de las motivaciones de los empleadores quienes discriminan a las mujeres excluyéndolas de las ocupaciones consideradas "masculinas". Como resultado, las mujeres se concentran en unas pocas ocupaciones (típicamente calificadas como "femeninas") generando allí un exceso de oferta que conduce a la disminución de los salarios de todos los individuos que se desempeñan en dichas ocupaciones, sean éstos hombres como mujeres.

De este modo, el modelo predice que, a causa de la segregación ocupacional, quienes trabajen en las ocupaciones femeninas ganarán menos que quienes trabajen en las ocupaciones masculinas, aun cuando todos los trabajadores estén igualmente bien calificados para ambos tipos de trabajo (Gonzalez y Rossi, 2001).

Una de las consecuencias de este mecanismo de segregación es la concentración de toda la mano de obra discriminada en un número limitado de ocupaciones laborales, lo que reduce su productividad y sus salarios, situación que contrasta con la de los trabajadores no discriminados, quienes pueden elegir entre un elevado número de ocupaciones laborales.

El resultado de este modelo es que, al estar "hacinadas" en un pequeño número de ocupaciones típicamente femeninas, las mujeres enfrentan una fuerte competencia que conduce a que reciban salarios relativamente bajos. Los hombres, en cambio, se benefician de una competencia menor dentro de una gama de ocupaciones más extensa, por lo que suelen disfrutar de salarios superiores. En consecuencia, los varones ganan mayores salarios a expensas de las mujeres pero, a diferencia de

otros modelos de discriminación, aquí las mujeres no reciben un salario inferior a su productividad, sino que se trata de un problema de exceso de oferta.

Vale aclarar que la segregación ocupacional sólo puede expresarse como discriminación ocupacional cuando, en función de criterios económicos distintos de la productividad de la mano de obra, se determina el número de hombres y mujeres que tienen la oportunidad de ingresar en cierta ocupación (García de Fanelli, 1989).

Otra teoría económica inspirada en la idea de la división del mercado de trabajo es la de la **discriminación estadística** (Arrow y Phelps, 1972). Dicha teoría se basa en el supuesto de que hay diferencias de productividad, aptitudes, experiencia, etc., entre distintos tipos de trabajadores (por ejemplo, entre hombres y mujeres), y de que las decisiones de contratación y promoción acarrearán costos elevados de búsqueda e información.

En tales circunstancias, es racional que los empleadores juzguen a una persona por las características del grupo o grupos a los que pertenecen y no por sus características personales, ya que resulta menos costoso guiarse por las presuntas diferencias de capacidad entre las personas de diferentes colectivos (por ejemplo, hombres y mujeres) que localizar uno por uno a los trabajadores idóneos.

La discriminación estadística puede abordarse desde tres puntos de vista distintos. El primero de estos está basado en las diferencias medias de productividad entre los distintos grupos, donde el individuo es juzgado según las características medias del grupo en vez de ser juzgado según sus propias características.

El segundo tipo de discriminación estadística está basado en las diferencias en la varianza de la productividad de los distintos grupos y parte del supuesto de que hombres y mujeres tienen la misma productividad promedio, pero que los resultados de las mujeres son más dispersos (algunas tienen puntuaciones muy altas y otras muy bajas). En consecuencia, si el costo de encontrar un indicador mejor de la productividad de los empleados es muy elevado, los empresarios que sean aversos preferirán contratar a los miembros del grupo que manifiesten una menor varianza, incluso cuando las productividades medias de los grupos sean las mismas (Saiz Briones y otros 2006).

El tercer modelo de la discriminación estadística se basa en la idea de que existen diferencias cuando se mide la productividad de los distintos grupos por medio de las entrevistas y otros indicadores de determinación de la productividad.

Cabe destacar que, en dichos modelos, los empresarios no necesariamente tienen propensión a la discriminación sino que, al buscar reducir costos, toman decisiones respecto a los individuos teniendo en cuenta la probabilidad de comportamiento de la categoría social en la cual se los incluye. A modo de ejemplo, si los empleadores perciben a las mujeres como trabajadoras con menos continuidad laboral, serán excluidas de ciertos empleos sobre la base de la probabilidad estadística de que toda mujer en particular comparte las características que el sentido común asigna a las mujeres como grupo (García De Fanelli, 1989).

En consecuencia, bajo este enfoque la discriminación surge del hecho de que los empleadores no poseen información completa sobre cada individuo en particular y que obtener tal información les puede resultar muy costoso. A este respecto Portilla Galindo (2003) señala que el eje central en estos modelos es la imperfección en la información que poseen los agentes, lo que introduce tratamientos diferenciales entre sujetos que son sustitutos perfectos. El hecho de que los empleadores potenciales no pueden observar todas las cosas que quisieran conocer sobre los aspirantes al trabajo conduce a que los mismos tomen la pertenencia al grupo como una señal que les permite perfeccionar sus predicciones sobre la habilidad de un candidato potencial para desempeñarse en el puesto a ocupar.

La teoría de la discriminación estadística sirve así para explicar el hecho de que gran parte de las ocupaciones sean ocupadas por personas del sexo masculino, aunque muchas mujeres consideradas a título individual posean más capacidad o instrucción que la mayoría de los hombres.

En suma, las teorías basadas en la segmentación del mercado laboral esclarecen mucho el problema de la desigualdad entre los sexos en el mundo del trabajo, pero no explican el origen de la segmentación. Partiendo de la presencia de segmentación, explican relativamente bien las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la segregación profesional vertical (el hecho de que los hombres tengan más posibilidades que las mujeres de conseguir los puestos mejores dentro de la misma ocupación, el cual constituye una de las causas principales de la disparidad salarial entre los sexos), pero no ayudan a esclarecer el origen de la misma. Otro

punto débil de esta teoría es que apenas aporta explicaciones a la discriminación en los ascensos, pese a que para muchas empresas las mismas entrañan menos costo de información que la contratación inicial.

En particular, las teorías de segmentación no integran de manera suficiente una serie de factores ajenos al mercado de trabajo y de comportamientos no económicos tales como las razones que conducen a que las mujeres accedan al mercado laboral con niveles de instrucción más bajos que los hombres; por qué el cuidado del hogar y de los hijos frecuentemente es responsabilidad exclusiva de las mujeres; por qué la segregación del mercado laboral basada en el sexo sigue siendo tan intensa a pesar del alto grado de coincidencia que hay en la aptitud profesional de hombres y mujeres individualmente considerados; por qué los estereotipos sexuales de la mujer que tiene la sociedad se reflejan con tanta exactitud en las ocupaciones típicamente "femeninas", y por qué la segregación ocupacional sigue siendo tan fuerte pese a que el nivel de estudios de las mujeres y su tasa de actividad han aumentado mucho en los últimos tiempos.

Explicar tales cuestiones no económicas es decisivo para comprender la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Muchas de ellas son abordadas por las teorías no económicas o "socio-sexuales".

### ***Teorías no económicas o "socio-sexuales"***

Estas teorías se caracterizan por estudiar el comportamiento de ciertas variables ajenas al mercado de trabajo y que muy frecuentemente no son incluidas en los análisis económicos.

Si bien se reconoce la importancia de los factores individuales para explicar la desigualdad salarial y laboral entre géneros, se asume que la misma no adquiere un carácter esencial para explicar el fenómeno en cuestión. En este sentido, los factores estructurales -cultura, instituciones, tradiciones vigentes, estereotipos sociales- se convierten en variables esenciales para entender la discriminación laboral femenina y su impacto sobre la pobreza.

Una de las premisas básicas de este tipo de teorías es que la situación de desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral es un reflejo del lugar que se le asigna a la mujer en la sociedad y en la familia.

Bajo este enfoque, la subordinación de la mujer es causada por factores institucionales, entre los que se contemplan leyes, normas sociales, códigos de conducta y tradiciones vigentes en cada sociedad. A modo de ejemplo, en muchas sociedades se considera que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son responsabilidad fundamental de la mujer, mientras que el sustento económico es el cometido principal del hombre.

Dicho reparto de responsabilidades muy probablemente afecte el capital humano con que cuentan las mujeres antes y luego de incorporarse al mercado de trabajo. En primer lugar, el cuidado del hogar puede conducir a que las mujeres acumulen menos capital humano que los hombres antes de incorporarse a la población activa o, dicho en otras palabras, que las niñas reciban menos educación que los niños. También es muy probable que aún cuando reciban educación, las mujeres no sean instruidas en campos como las ciencias y los oficios, que son de los más demandados dentro del mercado de trabajo.

En segundo lugar, las mismas razones pueden explicar que las mujeres adquieran, en promedio, menos experiencia profesional que los hombres ya que muchas de ellas posiblemente abandonen temporalmente o se retiren pronto de la población activa.

Por otra parte, la responsabilidad en lo que atañe al cuidado del hogar y de los hijos muy posiblemente repercuta sobre sus preferencias por determinados tipos de empleos que les permitan compaginar más fácilmente la actividad laboral y las responsabilidades familiares. En este sentido, las mujeres se inclinarían por aquellos trabajos con flexibilidad de horarios o a tiempo parcial y relativa facilidad de entrada, salida y reincorporación. Sobre esto están de acuerdo las teorías socio-sexuales y las neoclásicas.

Hay, no obstante, dos posibles razones para que las ocupaciones "femeninas" suelen ser más flexibles en lo que se refiere a horario y rotación. Podría ser que las mujeres efectivamente buscasen las ocupaciones provistas de esas características (bien por las preferencias y características de las mujeres mismas, bien porque los empleadores prefieran contratar a mujeres para esos trabajos), según explica la teoría económica. O podría ser que las ocupaciones se "feminizaran" como resultado de los estereotipos sexuales que acabamos de describir, y que se

amoldaran a condiciones de trabajo flexibles precisamente por el hecho de ser "femeninas".

La teoría neoclásica del capital humano sostiene que son las preferencias de las mujeres y de los empleadores lo que hace que la mano de obra femenina se concentre en ocupaciones flexibles. La teoría socio-sexual, en cambio, no respalda una afirmación tan rotunda, pues las dos posibilidades apuntadas son compatibles con ella. Es lógico que las responsabilidades familiares acrecienten las preferencias de las mujeres por las ocupaciones flexibles, pero también que la idea estereotipada de que ciertos trabajos son más apropiados para las mujeres influya en los tipos de ocupación que se les ofrecen.

En suma, de los diferentes enfoques analizados se observa que existen numerosos factores capaces de inducir diferencias salariales entre hombres y mujeres. Siguiendo a Gunderson (1994), pueden identificarse cinco orígenes principales para la disparidad salarial entre hombres y mujeres:

- (i) Diferencias en las dotaciones de capital humano acumulado (instrucción, experiencia, etc.), originadas principalmente por factores ajenos al mercado de trabajo;
- (ii) Diferencias salariales dentro de una misma ocupación, ocasionadas por la discriminación directa y/o la existencia de dualidad en el mercado de trabajo;
- (iii) Diferencias salariales por trabajo de "igual valor", originadas en el grado de feminización de las ocupaciones como resultado de la segregación horizontal;
- (iv) Diferencias en los empleos deseados por hombres y mujeres;
- (v) Diferencias en los empleos disponibles para cada uno de los géneros.

### 3.2.3 Modelos econométricos para medir discriminación

Los estudios empíricos que analizan las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres suelen acudir al análisis de regresión para descomponer la brecha salarial entre hombres y mujeres en la proporción que es atribuible a diferencias en variables ligadas a la productividad (incluido el capital humano) y a

otros factores que influyen en los salarios, y en aquella que corresponde a una retribución dispar, que hombres y mujeres obtienen ante el mismo nivel de capacidad.

Se estima que el primer conjunto de variables capta las brechas salariales que se consideran "justificables" en función de las diferencias existentes entre hombres y mujeres, mientras que el segundo refleja básicamente el componente de discriminación contenido en el diferencial salarial entre géneros (Oaxaca, 1973).

La técnica de descomposición más popular en este sentido es la propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) quienes, basados en los conceptos planteados en el trabajo pionero de Becker (1957), propusieron un método para cuantificar la importancia del fenómeno de discriminación.

El mismo supone que, en ausencia de discriminación, los efectos generados por las dotaciones de capital humano deberían ser idénticos para ambos grupos; de forma que si se equipararan las diferencias en las dotaciones y la segregación en ocupaciones determinadas y aún se registraran diferencias, éstas podrían ser atribuidas a discriminación. Es decir, la discriminación se estima con un carácter residual, una vez que se identifican las diferencias del primer tipo o diferencias explicadas.

El método se basa en la siguiente definición algebraica de discriminación:

$$(3.2.1) \quad D = \frac{\overline{W}_v / \overline{W}_m - W_v^0 / W_m^0}{W_v^0 / W_m^0}$$

donde  $D$  es el coeficiente de discriminación,  $\overline{W}_v / \overline{W}_m$  es el cociente entre los salarios promedio observados de hombres y mujeres, respectivamente, y  $W_v^0 / W_m^0$  es el cociente de los salarios de hombres y mujeres si no existiera discriminación.<sup>10</sup>

Despejando el cociente de salarios promedio observados de la ecuación (3.2.1) se obtiene:

$$(3.2.2) \quad \frac{\overline{W}_v}{\overline{W}_m} = \frac{W_v^0}{W_m^0} (1 + D)$$

---

<sup>10</sup> La razón  $W_v^0 / W_m^0$  puede ser vista también como el cociente entre el valor de los productos marginales del trabajo masculino y femenino si ambos factores fueran sustitutos perfectos.

Aplicando logaritmos naturales a la expresión anterior:

$$(3.2.3) \quad \ln(\bar{W}_v) - \ln(\bar{W}_m) = [\ln(W_v^0) - \ln(W_m^0)] + \ln(1 + D)$$

En la última ecuación puede observarse que las diferencias observadas entre los salarios promedio (expresados en logaritmos naturales) de hombres y mujeres tienen dos componentes. El primero de ellos está dado por la expresión entre corchetes, la cual muestra la proporción de la brecha salarial que responde a diferencias de productividad entre géneros. El segundo componente, reflejado en el término restante de la ecuación (3.2.3), está dado por la proporción de la brecha salarial que se origina en comportamientos discriminatorios.

Es posible obtener un equivalente empírico de la ecuación (3.2.3) a partir de la estimación de funciones de ingreso tipo Mincer (1974) para cada uno de los sexos. Las mismas suelen ser especificadas de la siguiente manera:

$$(3.2.4) \quad w = X\beta + \mu$$

donde  $w$  es un vector columna con los ingresos (en rigor, con los logaritmos de los ingresos) de los individuos analizados,  $X$  es una matriz compuesta por variables de control,  $\beta$  es el vector de parámetros a estimar y  $\mu$  es un vector de términos aleatorios que siguen una distribución normal con media cero y varianza constante.

Estimando los coeficientes de (3.2.4) por Mínimos Cuadrados Ordinarios (u otra técnica que resulte conveniente) pueden calcularse los siguientes escalares:

$$(3.2.5.a) \quad \bar{w}_v = \bar{X}_v \hat{\beta}_v$$

$$(3.2.5.b) \quad \bar{w}_m = \bar{X}_m \hat{\beta}_m$$

donde los lados izquierdos de las ecuaciones representan la remuneración promedio de varones y mujeres, obtenida por medio de la multiplicación del vector de características  $X$  (todas evaluadas en los promedios muestrales de las variables independientes consideradas) con el vector de coeficientes de la función de ingresos  $\beta$ .

Dichos escalares pueden ser empleados para determinar la diferencia de ingresos observada o "brecha bruta" ( $BB$ ):

$$(3.2.6) \quad BB = \Delta \bar{w} = \bar{w}_v - \bar{w}_m = \bar{X}_v \hat{\beta}_v - \bar{X}_m \hat{\beta}_m$$

Sumando y restando la expresión  $\bar{X}_m \hat{\beta}_v$  del miembro derecho de la igualdad anterior y reagrupando términos se obtiene:

$$(3.2.7) \quad BB = \Delta \bar{w} = \Delta \bar{X} \hat{\beta}_v + \bar{X}_m \Delta \beta$$

donde  $\Delta \bar{X} = \bar{X}_v - \bar{X}_m$ , y  $\Delta \beta = \hat{\beta}_v - \hat{\beta}_m$ .

De este modo, la ecuación (3.2.7) expresa que la brecha bruta o diferencia de ingresos promedio puede ser descompuesta en dos términos. El primer sumando del lado derecho de la ecuación (3.2.7) muestra la parte de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres que puede ser atribuida a diferencias en las características o productividad de ambos. En tanto, el segundo sumando muestra las disparidades salariales que pueden ser adjudicadas a diferencias en la remuneración que reciben personas con las mismas características, es decir la discriminación.

Otra opción sería descomponer la brecha ponderando las características promedio masculinas con los retornos femeninos. Sumando y restando  $\bar{X}_m \hat{\beta}_v$  del lado derecho de la igualdad (3.2.6) y reagrupando términos se obtiene:

$$(3.2.8) \quad BB = \Delta \bar{w} = \Delta \bar{X} \hat{\beta}_m + \bar{X}_v \Delta \beta$$

donde  $\Delta \bar{X}$  y  $\Delta \beta$  están definidos de igual forma que la anterior.

Si bien tanto (3.2.7) como (3.2.8) constituyen equivalentes empíricos de la expresión (3.2.3), es muy probable que los mismos conduzcan a la obtención de diferentes medidas de discriminación. Esto ha conducido a que exista cierta polémica en la literatura acerca de cuál es la estructura de ponderaciones más conveniente.

Oaxaca (1973) propone adoptar la estructura salarial de las mujeres o de los hombres como la estructura libre de discriminación. Esto es, calcular la brecha ajustada usando alternativamente las ecuaciones (3.2.7) y (3.2.8).

Otra opción consiste en asumir que la estructura de remuneraciones libre de discriminación se encuentra en algún punto intermedio entre la remuneración de las mujeres y la de los varones. En esta dirección, Cotton (1988) 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). Siguiendo la notación utilizada, según Cotton-Neumark (C-N) la  $BB$  puede descomponerse de la siguiente manera:

$$(3.2.9) \quad BB = \Delta \bar{w} = \bar{X}_v (\hat{\beta}_v - \beta^*) + \bar{X}_m (\beta^* - \hat{\beta}_m) + (\bar{X}_v - \bar{X}_m) \beta^*$$

donde  $\beta^*$  es la estructura salarial libre de discriminación. El primer término del lado derecho de la ecuación mide la ventaja o favoritismo por los hombres, el segundo término estima la desventaja de las mujeres o discriminación y el último término es la estimación del efecto del diferencial de productividades.

Esta última alternativa fue empleada por Paz, J. (2000, b), en un trabajo donde, siguiendo una de las propuestas de Oaxaca y Ramsom (1994), estima la estructura salarial libre de discriminación,  $\beta^*$ , mediante el empleo del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios sobre la muestra completa (hombres y mujeres). Una ventaja de la aplicación de este método es que los valores que se encuentran no se restringen al rango comprendido entre los que se obtienen aplicando (3.2.7) y (3.2.8).

En tanto, Di Paola y Bergés (2000) plantean que cuando se estiman funciones de ingresos sobre la base de quienes se encuentran ocupados hay que considerar la posibilidad de existencia de un problema de sesgo de selección, especialmente en el caso de la población femenina, el cual se presenta cuando la parte de la población excluida del análisis no posee las mismas características que la empleada para las estimaciones.

Por tal motivo, las autoras utilizan la técnica propuesta por Heckman (1979) para la corrección de potenciales sesgos de selección. La misma consiste en estimar, en primer lugar, un modelo probit de participación laboral para el total de mujeres de la muestra que se encuentra en edad de trabajar (entre 15 y 65 años), independientemente de si son económicamente activas o no.

Una vez estimado dicho modelo, y a partir de los residuos del mismo, se calcula el inverso del ratio de Mills ( $\lambda$ ), que se incorpora como un regresor más en las funciones de ingreso. Si la nueva variable lambda resulta significativa puede concluirse que existe sesgo de selección, por lo que corresponde emplear en el cálculo de la discriminación los coeficientes "corregidos" por sesgo, es decir los que resultan de la última ecuación. De no hacerlo, se estaría sobreestimando (subestimando) la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en caso de que el sesgo fuera negativo (positivo), ya que si el grupo "autoseleccionado" se incorporara al mercado laboral, el salario promedio femenino sería mayor (menor).

Otra objeción que han recibido los trabajos basados en la descomposición de las brechas salariales observadas en factores explicados e inexplicados (discriminación) es que este tipo de análisis no suele considerar a los trabajadores part-time (Blau and Kahn, 2000). Este hecho no sería un problema si las brechas calculadas sobre los salarios horarios fueran de la misma magnitud que aquellas calculadas sobre el ingreso mensual o anual, tal como suele suceder en las naciones industrializadas.

En el caso de Argentina, la observación de que la brecha de ingresos es distinta según se calcule sobre los ingresos horarios o mensuales, condujo a Esquivel y Paz (2003) a proponer una metodología alternativa para evaluar diferenciales salariales por género. Específicamente, el cálculo de las brechas sobre los salarios horarios tanto para hombres como para mujeres que trabajan, incluyendo variables relacionadas al número de personas que trabajan, restricciones familiares y características de la ocupación, se realiza de acuerdo al modelo de Tam (1996).

Dicho modelo permite analizar si la causa de la aparición de una brecha sobre los salarios horarios está relacionada con la inserción específica de mujeres y hombres en el mercado laboral. A diferencia de los métodos de descomposición tradicionales (Oaxaca-Blinder), el uso de esta metodología no intenta explorar tanto la discriminación en el mercado laboral sino analizar el rol que juegan distintas variables a la hora de explicar las brechas salariales por género. Por ejemplo, Esquivel y Paz (2003) lo utilizan para estudiar si la inserción en el mercado laboral (estabilidad del empleo, condiciones de formalidad, horas trabajadas y satisfacción en el empleo) podría dar cuenta de las diferencias en las remuneraciones entre géneros.

Los autores estiman una serie de modelos sucesivos, que van incluyendo variables explicativas adicionales.

En primer lugar, estiman el modelo A dado por:

$$(3.2.10) \quad w_i = \beta_0 + \beta_1 G_i$$

donde  $w_i$  es el logaritmo del salario horario corregido para el individuo  $i$ -ésimo,  $G$  es una variable dummy que adopta un valor de 1 para los hombres y 0 para las mujeres, y  $\beta_0$  y  $\beta_1$  son los parámetros a ser estimados. Si el coeficiente  $\beta_1$  es significativamente distinto de cero, entonces habrá una brecha salarial entre

géneros. El signo de dicho parámetro permite ver quien hace más dinero, hombres o mujeres, y también indica el porcentaje de la diferencia observada.

Para conocer si la brecha observada en (3.2.10) es una función de las diferencias en el capital humano acumulado por hombres y mujeres se estima el modelo B:

$$(3.2.11) \quad w_i = \beta_0 + \beta_1 G_i + H\gamma$$

donde  $H$  es una matriz de variables explicativas relacionadas a las dotaciones de capital humano de los trabajadores (educación, experiencia potencial y experiencia en el trabajo actual) y  $\gamma$  es un vector de parámetros a ser estimados. Si el capital humano da cuenta de los diferenciales de salarios entre hombres y mujeres, entonces la introducción de  $H$  debería conducir a que  $\beta_1$  fuera no significativa desde el punto de vista estadístico (estadísticamente igual a cero).

Pero no sólo las dotaciones de capital humano son consideradas, también se incluyen restricciones familiares e inserción ocupacional en el análisis. Para analizar las restricciones familiares se define el modelo C introduciendo la matriz  $F$  (ecuación 3.2.12), mientras que para incluir la inserción ocupacional en el análisis se define el modelo D, con la variable  $R$  y la matriz  $O$  (ecuación 3.2.13).

$$(3.2.12) \quad w_i = \beta_0 + \beta_1 G_i + H\gamma + F\alpha$$

$$(3.2.13) \quad w_i = \beta_0 + \beta_1 G_i + \beta_2 R_i + H\gamma + F\alpha + O\varphi$$

Los parámetros  $\alpha$  y  $\varphi$  miden, respectivamente, el impacto de las restricciones familiares (presencia de cónyuge y número de niños menores de 5 años en el hogar) y de la inserción ocupacional (categoría ocupacional, calificación en el empleo, industria y rama de actividad, tamaño de la compañía, variables geográficas y condiciones locales del mercado laboral) sobre los salarios. El parámetro  $\beta_2$  es particularmente importante ya que considera el efecto de la regularidad del trabajador ( $R$ ) sobre los salarios. Si la especificación (3.2.13) conduce a que  $\beta_1 = 0$ , entonces los factores observables considerados serían los responsables de la disparidad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por lo que no existiría discriminación.

A fin de evaluar la importancia del empleo informal para hombres y mujeres, los autores también incluyen un término de interacción entre el género y la regularidad del trabajador en el empleo,  $GR_i$ :

$$(3.2.14) \quad w_i = \beta_0 + \beta_1 G_i + \beta_2 R_i + \beta_3 GR_i + H\gamma + F\alpha + O\varphi$$

Si la estructura salarial varía de acuerdo al sector (regular/ no regular) y el género, de acuerdo a la intuición, debería encontrarse que  $\beta_3$  es significativamente distinto de cero y positivo, lo cual indicaría que los trabajadores hombres con un empleo regular tienen un salario horario mayor que las mujeres con un trabajo no regular.

Para culminar con la descripción de los modelos econométricos con los que suele analizarse la existencia de discriminación de la mujer en los mercados laborales cabe destacar que entre los factores que usualmente se emplean como variables de control se encuentran (Urriza y Puertas, 2000):

- *Variables relacionadas con la oferta de trabajo:* incluyen características personales tales como edad, sexo, nivel de estudios y experiencia.
- *Variables relacionadas con la relación laboral:* antigüedad, ocupación, jornada y tipo de contrato.
- *Variables relacionadas con de la demanda de trabajo:* comprende características de la empresa como por ejemplo propiedad, rama de actividad económica, tamaño, y mercado en el que se desenvuelve.

Otros autores como Paz (2000), incluyen además variables que tienen que ver con las restricciones familiares (presencia de cónyuge, condición de jefatura o posición en el hogar y cantidad de niños menores de cinco años presentes en el hogar), localización geográfica y condiciones locales del mercado de trabajo (tasa de desempleo de los aglomerados urbanos).

### 3.3 Evidencia empírica de discriminación laboral por género

El objetivo de esta sección del informe es intentar tener una noción de la magnitud que el fenómeno de discriminación salarial contra la mujer adquiere en la práctica, por medio de una revisión de los principales hallazgos empíricos relacionados con el tema en cuestión.

Para ello, en el apartado siguiente se revisa la situación de la mujer en los mercados laborales del mundo, para luego poner el énfasis en los países de América Latina. Finalmente, la sección culmina con una breve reseña del caso Argentino.

### 3.3.1 Discriminación laboral de la mujer en el mundo

La discriminación laboral es un fenómeno conocido que se advierte a nivel mundial y cuya intensidad varía según las características del país que se estudie. La evidencia empírica indica que las consecuentes brechas salariales entre géneros tienen distintas dimensiones en cada país y adquieren magnitudes que dependen, entre otros factores, de las características institucionales de los mismos. Es por ello que se ha instalado un creciente reconocimiento internacional de la necesidad de eliminar la discriminación en el mercado del trabajo.

Ante esta preocupación, en las últimas décadas los países se han dotado de leyes contra la discriminación y las empresas y empleadores de todo el mundo han modificado las prácticas de contratación, los sistemas de fijación de salarios y las políticas de gestión con el objeto de garantizar la equidad en el mundo del trabajo. Los sindicatos, por su parte, apuntan a la igualdad como objetivo básico, tanto en el marco de la negociación colectiva y en otros ámbitos de actuación como en sus estructuras de representación interna.

Dichos cambios condujeron a que la presencia de la mujer en el mercado laboral mundial sea cada vez mayor: en América Latina, las mujeres representan un 40% de la población ocupada en las zonas urbanas; en Europa, la participación de las mismas es superior al 50%; en Asia Sur Oriental supera el 55%; mientras que en el Caribe es más de la mitad.

Adicionalmente, hubo un traspaso de mujeres hacia trabajos mejor remunerados en muchos países industrializados y en desarrollo, lo que redundó en una mayor igualdad entre sexos, pero a su vez generó una mayor desigualdad entre las mujeres ya que la mayoría de ellas sigue concentrada en puestos de trabajos "feminizados".

De todos modos, aún persiste una marcada discriminación salarial entre mujeres y hombres. Según estimaciones a escala mundial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), en promedio las mujeres reciben una remuneración alrededor

de 25% menor que la de los hombres y más del 60% de los 550 millones de trabajadores pobres del mundo son mujeres.

Respecto a la experiencia particular de ciertos países, en el trabajo de Daly y otros (2006) se explora la brecha salarial por sexo en Australia, Francia, Japón e Inglaterra bajo el contexto del modelo de capital humano de Becker (1975) y Mincer (1974). Usando la metodología de Oaxaca-Blinder (1973), los autores descomponen la brecha salarial en la parte atribuible a la dotación de capital humano y aquella correspondiente a los retornos a esa dotación. La principal conclusión que obtienen es que la brecha salarial por género se explica no sólo por las diferencias en el capital humano de hombres y mujeres, sino que también influyen los retornos a esas dotaciones. Luego, los factores específicos como el ambiente institucional de cada país son importantes para explicar el tamaño relativo de las brechas.

Por su parte, Drolet (1999) explora la discriminación salarial de la mujer en Canadá y encuentra, a través de técnicas de descomposición, que los hombres todavía disfrutaban de una ventaja salarial: el salario promedio por hora de las mujeres es entre 84% y 89% del de los hombres. Controlando por antigüedad y responsabilidad en el puesto de trabajo, el autor concluye que apenas el 12% de la brecha observada es explicada por diferencias en la experiencia en trabajos full time, y otro 5% corresponde a la supervisión y realización de ciertas tareas, mientras que el remanente de la brecha no puede ser explicado.

En tanto, Gradín y otros (2006) muestran que en países como España, Portugal y Alemania más del 90% de las asalariadas son discriminadas y las mismas perciben, en promedio, dos tercios del salario que obtendrían si no fueran discriminadas. De este modo, la discriminación conllevaría una pérdida de ingresos en estos países que ronda en promedio un 5 o 6 % del ingreso total familiar. En cambio, en países como Dinamarca y Bélgica, esta pérdida es de sólo 1,5% del total.

Otro país donde se advierte la existencia de discriminación salarial entre sexos es Grecia. En este sentido, Papapetrou (2005) muestra que las mujeres reciben en promedio aproximadamente un 77% de los salarios percibidos por los hombres y que la mayor parte de la brecha salarial no se encuentra explicada por diferencias en el capital humano o en otras características observables: el componente inobservable representa cerca del 60% de las diferencias salariales entre géneros.

Adicionalmente, el autor observa que la brecha se reduce a medida que se asciende desde el extremo inferior de la distribución del salario hacia el centro y que vuelve a aumentar al aproximarse a los quintiles más altos. En el quintil más bajo de la distribución de salarios, el salario de las mujeres equivale al 73,6% del que perciben los hombres, mientras que en el quintil más alto dicha relación es de 76,7 %.

Para el caso de Italia, Addabbo y Favaro (2006) encuentran que las brechas salariales resultantes de diferencias en los retornos a las características productivas entre sexos son mayores en las colas de distribución, es decir, que las diferencias salariales persisten por sobre toda la distribución pero son mayores para los salarios más bajos y más altos. Los autores concluyen que este hecho sugiere la presencia de un fuerte *techo de cristal*<sup>11</sup>, como también del efecto *sticky floor*<sup>12</sup>, asociado a la fuerte concentración de las mujeres en los trabajos peor pagos. Asimismo, controlando por niveles de educación, encuentran que las mujeres menos educadas sufren mayores diferencias salariales inexplicadas (discriminación) a lo largo de toda la distribución de salarios.

Análogamente, Malmberg y Mörk (2006) utilizan regresiones por cuantiles para evaluar la brecha salarial en Suecia para el período 1960-2004 y encuentran que la misma crece en la cola superior de la distribución reforzando el efecto "*techo de cristal*". También concluyen que hay diferencias sustanciales en los retornos a la productividad entre el sector privado y el público, siendo la parte de la brecha no explicada mayor en este último.

Vartiainen (2002), por su parte, analiza la brecha salarial entre los empleados full time en Finlandia. A través de la descomposición de Oaxaca-Blinder muestra que el 21,5% de la brecha total no puede ser explicada por características individuales, ya que por ejemplo la edad y el nivel educacional son similares entre sexos. En consecuencia, a pesar de poseer puestos bien remunerados, las mujeres con nivel

---

<sup>11</sup> Habitualmente, la expresión *techo de cristal* alude a una barrera invisible que impide a determinados grupos acceder a puestos directivos; es decir, se origina en impedimentos para acceder a la cima de los escalones jerárquicos y, más en general, refiere a los límites del desarrollo de la carrera laboral y de las perspectivas de los asalariados de grupos discriminados .

<sup>12</sup> Literalmente, la expresión significa "piso pegajoso" y se utiliza para referirse a las dificultades que tienen las mujeres de ser promocionadas en el trabajo. Es como si se quedaran pegadas en la posición en la que están.

de instrucción elevado siguen estando detrás que sus colegas masculinos a nivel salarial. Otro resultado importante que encuentra el autor es la existencia de una relación cóncava entre los niveles salariales y la brecha por género: para niveles salariales bajos la brecha es menor y la misma aumenta a medida que se incrementa el ingreso esperado.

En tanto, Wang y Cai (2006) estudian las diferencias salariales en China y arriban a la conclusión de que la principal razón por la que las mujeres obtienen menores salarios es el pago desigual que existe entre sectores productivos. Los autores arguyen que las brechas salariales por logros sectoriales son pequeñas y que los diferenciales son causados por discriminación. Según los resultados encontrados, el 95,5% de las diferencias salariales no puede ser explicado por variables relacionadas con el capital humano, por lo que pueden ser atribuidas a discriminación.

Por último, usando datos del periodo 1979-1995 para Taiwan, Baraka (1999) encuentra que la brecha salarial entre sexos se ha mantenido relativamente constante pero que la misma se incrementa cuando se controla por variables como la edad y la educación. Asimismo, a través de una descomposición estándar de la brecha salarial, encuentra que la proporción explicada de la misma se ha reducido, por lo que las diferencias salariales observadas pueden ser atribuidas a características inobservables de los trabajadores, como pueden ser las cualidades innatas o la experiencia real en el puesto de trabajo. Otro argumento que sostiene la autora para tratar de caracterizar aquella parte no explicada de la brecha es el creciente nivel de desigualdad de ingresos en Taiwán.

### 3.3.2 Situación en los mercados laborales de América Latina

Las investigaciones empíricas relativas a las diferencias salariales entre hombres y mujeres han revelado que la disparidad salarial por género en América Latina se debe a muchos otros factores aparte de la segregación ocupacional y las diferencias de capital humano, tales como las tasas de participación en el mercado de trabajo y las tasas de desocupación.

En ese sentido, León (2000) destaca que uno de los hechos más significativos de las últimas dos décadas en América Latina ha sido el ingreso acelerado de las mujeres

en la esfera laboral, el cual ha modificado los patrones habituales de funcionamiento de los hogares latinoamericanos.

Si bien la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral ha estado liderada por aquellas con mayor nivel educativo, las dificultades económicas que apremian a los hogares latinoamericanos han impulsado también una progresiva participación laboral de las mujeres menos instruidas.

Como resultado, se aprecia un aumento del número de personas que aportan ingresos al hogar (mujeres, jóvenes y niños), poniendo fin al sistema del aportante único también en las familias de mayor vulnerabilidad social (Arriagada, 2002). El aumento de la participación laboral de las mujeres, sean ellas pobres o ricas, les abre posibilidades de mayor autonomía y participación en otros ámbitos sociales.

Sin embargo, la situación ocupacional de las mujeres sigue caracterizándose por una subvaloración del trabajo femenino y una fuerte segmentación laboral (CEPAL, 2000). Respecto a la primera, el trabajo destaca que considerando los 17 países de América Latina como un conjunto, las mujeres se encuentran concentradas en empleos que requieren de baja calificación, ofrecen una remuneración inferior y tienen una mayor precariedad e informalidad laboral, mientras que su representación en empleos asalariados y gerenciales es inferior a la de los hombres (Unidad Mujer y Desarrollo, 2004). Respecto a la segunda, se encuentra que la misma es tanto de carácter horizontal, en el sentido de asignar diferentes tipos de ocupaciones a hombres y a mujeres, como vertical, en el sentido de traducirse en menores salarios, prestigio, posibilidad de ascenso y poder para las mujeres y, por lo tanto, para las ocupaciones a las que acceden. Como resultado, la mayoría de los empleos a los que acceden las mujeres son informales o inestables dentro del sector formal, además de precarios en cuanto a inestabilidad y cobertura de la protección social.

Adicionalmente, según Gálvez (2001), es posible encontrar y documentar estadísticamente numerosas características económicas de las inequidades que afectan a las mujeres. En todos los casos, su ingreso global es menor que el de los hombres, producto de una inserción laboral más precaria: menor tasa de actividad, mayores tasas de desempleo, menor ingreso por horas trabajadas.

Aunque la dinámica del mercado del trabajo en los 90 ha sido favorable a la incorporación relativa de mujeres,<sup>13</sup> las cuales han ocupado prácticamente la mitad de los nuevos empleos, su incorporación masiva al mercado laboral superó en gran medida la capacidad de absorción de las economías, lo que ha conducido a un importante recrudecimiento del desempleo.

En dicho sentido, las estadísticas dan cuenta de una tasa de desempleo femenino superior a la de los hombres, por lo que este problema adquiere un carácter estructural. Asimismo, se observa una mayor extensión de los períodos de desempleo en el caso de las mujeres, lo que revela una menor flexibilidad del desempleo femenino ante una recuperación económica.

La educación no ha sido un elemento de ruptura de la segregación por sexo del trabajo ni ha cambiado significativamente los prejuicios y cultura que todavía impiden que las mujeres obtengan puestos de trabajo acordes con su mayor preparación formal con relación a la de los hombres. El mercado incorpora a las más educadas pero sistemáticamente sitúa al conjunto de mujeres en gran medida en sectores de baja productividad.

Las mujeres también se encuentran en peores posiciones con respecto a la propiedad del capital y la actividad empresarial. No sólo la envergadura y el tipo de los negocios que emprenden son menor, sino que ellas no están presentes en las fuentes de poder a que dan acceso a tal actividad.

Como resultado de su situación desfavorable en el mercado laboral, según estimaciones de la Organización Internacional del trabajo (OIT), las mujeres de América Latina están peor remuneradas que los hombres. A modo de ejemplo, la OIT reporta que en Uruguay las mujeres perciben en promedio 28% menos que los varones, valor que asciende a 31% en Chile y 39% en Argentina. En tanto, las estimaciones para México indican que en general ellas ganan casi 30 % menos que los hombres.

---

<sup>13</sup> Algunos países de América Latina y el Caribe han registrado un incremento de las oportunidades de empleo de las mujeres como consecuencia de la expansión del comercio, especialmente en los sectores agrícola de exportación y de la confección. Asimismo, las mujeres (sobre todo las que tienen mayor nivel de educación) han encontrado nuevas posibilidades de empleo en los servicios financieros, de turismo y otros vinculados a las industrias exportadoras.

Respecto a la situación imperante en cada país en particular, Reza Arabsheibani y otros (2003) encuentran que en el caso de Brasil, además de que en los últimos 15 años la tasa de actividad de las mujeres de 15 años o más estuvo creciendo constantemente, las mujeres se han visto beneficiadas por las mejoras en sus dotaciones de capital humano y porque ha disminuido la discriminación en los retornos con respecto a los hombres. Como resultado, su posición relativa en la distribución del ingreso medio ha mejorado con respecto al sexo masculino.

Por su parte, Ñopo (2006) destaca que a pesar de que Chile es uno de los países latinoamericanos donde las mujeres exhiben más años de escolaridad promedio que los hombres, todavía existen diferencias que favorecen al sexo masculino en la participación en el mercado laboral. En este sentido, el autor encuentra que durante el período 1992-2003 la tasa de participación en la fuerza laboral del hombre fue de 70% contra 36% de las mujeres y que la tasa de desempleo masculina estuvo 2 puntos porcentuales por debajo de la femenina (10%). Respecto a los salarios por hora para el período en cuestión, se observa que los hombres ganaron entre 22% y 35% más que las mujeres.

En base a dichos resultados, el autor sugiere que la experiencia ocupacional parece ser una característica (observable) relevante para explicar la brecha salarial prevaleciente en Chile. Para los años en que dicha variable está disponible, el autor encuentra que hay importantes diferencias en favor del sexo masculino (8 horas promedio de experiencia ocupacional contra 6 de las mujeres), y que esas diferencias representan una considerable proporción de la brecha salarial a explicar.

En tanto, en el trabajo de Tenjo y Bernat (2002) se puede encontrar un estudio para seis países latinoamericanos durante el período 1980-1998: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Honduras y Uruguay. A través de la descomposición de Oaxaca-Blinder, los autores observan que durante el período analizado, en todos los países a excepción de Costa Rica, hubo una muy fuerte tendencia a la disminución de las diferencias en los ingresos salariales por hora. Encuentran que la razón principal por la cual las diferencias salariales y no salariales disminuyeron en el período estudiado fue la disminución en las diferencias en características productivas. De hecho se advierte que para 1998 las mujeres asalariadas tenían mayores índices de capital humano que los hombres en todos los países estudiados.

De todos modos, el diferencial salarial total seguía siendo positivo en la mayoría de los países debido a que la diferencia en los retornos era favorable a los hombres.

### 3.3.3 Breve descripción del caso argentino

La experiencia argentina reciente resulta consistente, en términos generales, con la evidencia empírica disponible para los países desarrollados y gran parte de América Latina. De hecho, los resultados de un estudio realizado por Di Pasquale y Lanari (2005) confirman la existencia de una participación creciente de la mano de obra femenina, lo cual amplió la oferta de trabajo buscando compensar la pérdida de ingresos de los hogares. En este sentido, según datos de INDEC, mientras que en 1991 la tasa de actividad para las mujeres era de 27,7%, la misma ascendió a 32,4% en 2002.

Dicho crecimiento en la tasa de actividad de las mujeres se tradujo en un incremento de sus niveles de desocupación y subocupación, antes que en un aumento del porcentaje de ocupadas plenas.

De todos modos, según Contartese y Maceira (2005), si bien los niveles actuales de participación de las mujeres en el mercado de trabajo urbano son altos en términos históricos, la desigualdad entre varones y mujeres respecto a las posibilidades de acceso al mundo del trabajo extra-doméstico resulta en una brecha de género que asciende a 0,69 puntos porcentuales en el caso de las tasas de actividad y de 0,66 puntos porcentuales en el de las tasas de empleo.

Entre los factores causales de dichas brechas se destacan la presencia y cantidad de hijos menores, los cuales requieren un mayor uso del tiempo doméstico, y la posición en el hogar. En este sentido, se observa que la participación económica de la mujer es mayor cuanto más importante es su compromiso con el sostén del hogar: mientras que en las jefas la tasa de participación llega al 73,4%, la de las cónyuges es del 52,8% y la de las hijas mayores de 14 años asciende a 50,6% (Contartese y Maceira, 2005). Asimismo, los autores destacan que la participación económica femenina sigue siendo mucho más alta y estable entre las mujeres con altos niveles educativos.

Otro punto crucial que se menciona en el trabajo de Contartese y Maceira (2005) es que, a pesar de la creciente incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, la

estructura ocupacional sigue presentando una fuerte segregación vertical y horizontal por género.

En términos de segregación horizontal, encuentran que las actividades claramente feminizadas son el servicio doméstico (donde la presencia femenina es prácticamente excluyente), la enseñanza (tres de cada cuatro ocupados son mujeres) y los servicios sociales y de salud (con una presencia femenina del 63,2%), mientras que la presencia femenina es marginal en las ramas de construcción, transporte y almacenaje.

Respecto la segregación vertical, encuentran que las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones: sólo el 27,4% de los asalariados que ejercen cargos de jefatura en los procesos de trabajo son mujeres y lo mismo sucede con el 28,3% de quienes ejercen cargos de dirección.

Dichos resultados son consistentes con los de Di Pasquale y Lanari (2005), quienes destacan que las ramas que emplean a mujeres en mayor proporción en Argentina son la enseñanza; los servicios sociales y de salud; los hogares privados con servicio doméstico; y otros servicios personales. Estos tres sectores concentran aproximadamente al 27% del total de asalariados argentinos y, junto con la Administración Pública, son los mayores empleadores del país.

Respecto a los diferenciales de ingresos salariales entre hombres y mujeres, según Gasparini y otros (2002) la brecha bruta de salarios ha disminuido, aunque todavía persiste cierto tipo de discriminación salarial en contra de las mujeres. A este respecto, los autores señalan que dependiendo del tipo de especificación empleado en las estimaciones, la discriminación en contra de las mujeres pasó de rondar 14%-18% en 1994 a 6%-9% en el año 2000.

De acuerdo a Paz (2000), dicha brecha se ve afectada por tres elementos importantes: la participación diferencial de mujeres y varones en la fuerza de trabajo, la segregación ocupacional y el trabajo a tiempo parcial. El autor también encuentra que la presencia de un cónyuge desalienta la participación de las mujeres y alienta la de los varones. Asimismo, en Paz (2002) se afirma que la evidencia argentina sugiere que la diferencia salarial entre solteras y solteros es menor que la observada entre casadas y casados. Además, la condición de jefatura o posición en el hogar y la cantidad de niños menores de cinco años se presentan como restricciones

familiares que atentan contra esta brecha. En ese sentido, el autor arguye que esos factores provocan una brecha favorable a los varones que va apareciendo paulatinamente a medida que éstos tienen mayores niveles de compromiso con el mercado laboral mientras que, paralelamente, aumenta la intermitencia femenina a medida que progresan los proyectos de constitución familiar. Como resultado, se detecta concentración de mujeres en puestos y ramas que permiten liberar tiempo para las actividades del hogar y por tanto sus remuneraciones medias se van alejando cada vez más de las masculinas.

Por último, según el Consejo Nacional de la Mujer (1999), para analizar la situación de desventaja de la mujer frente al varón deben analizarse algunas características del mercado de trabajo femenino:

- *Mercado laboral muy segmentado horizontalmente:* el mercado de trabajo femenino se caracteriza por la concentración de las mujeres en un conjunto reducido de ocupaciones que se definen como típicamente femeninas en términos culturales. De este modo, las mujeres trabajan fundamentalmente como maestras y profesoras, enfermeras, secretarias, dactilógrafas, empleadas de oficina y vendedoras de comercio, peluqueras y afines.
- *Mercado laboral muy segmentado verticalmente:* se observa una concentración de las mujeres en los puestos de menor jerarquía dentro de cada ocupación, lo cual implica puestos de trabajo peor remunerados y más inestables. Esta situación se manifiesta sobre todo en el sector privado.
- *Sobre-calificación:* las mujeres se encuentran sobre-representadas en actividades vinculadas al sector servicio de baja calificación laboral, donde el servicio doméstico ocupa un lugar preponderante, ya que sobre el total de la ocupación femenina el sector representa el 18%.
- *Brecha salarial entre varones y mujeres:* el ingreso percibido por las mujeres durante su vida activa es, en promedio, alrededor de un 30% inferior al de los hombres. Esto se explica porque las mujeres están concentradas en los grupos de ingresos bajos y medios mientras que los varones se concentran principalmente en los grupos de ingresos medios y altos.

- *Tasas de desocupación diferenciales:* las mujeres han presentado mayores índices de desocupación que los varones durante las últimas décadas aunque la diferencia ha tendido a ser menos notoria en los últimos años.

### 3.4 Descripción del caso bonaerense

En las secciones anteriores se dio cuenta de un conjunto de factores económicos y sociológicos que contribuyen sustantivamente a la definición de ciertas regularidades empíricas asociadas tanto a la participación relativa de las mujeres en el mercado de trabajo como a sus ingresos laborales u horas trabajadas.

Oportunamente, se identificaron algunos de los hechos estilizados más significativos que describen la realidad laboral de las mujeres en los últimos años: la existencia de una brecha salarial positiva entre hombres y mujeres (la cual ha evidenciado una tendencia declinante en gran parte de los países desarrollados y en desarrollo); el aumento de la mayor participación laboral femenina; el empleo intensivo de mujeres en sectores donde abunda la precariedad e inestabilidad laboral; su mayor participación en el sector público; y la existencia de prácticas discriminatorias por parte de los empleadores.

El objetivo de la presente sección es describir estadísticamente la evolución de la situación de las mujeres en el mercado laboral argentino, utilizando para ello los datos de la EPH y centrando la atención en los aglomerados urbanos bonaerenses durante las ondas de octubre de 1993, 1996, 1999 y 2002. La comparación intertemporal contribuye a identificar un conjunto de tendencias generales significativas, lo cual es esencial para contar con un primer acercamiento a las diferencias en las prácticas laborales en base a una perspectiva de género.

Aún cuando la lectura de las tablas que se presentan a continuación reviste un carácter introductorio y preliminar al problema (debido fundamentalmente a la naturaleza no condicionada del análisis estadístico realizado), la información relevada es sumamente importante, en tanto permite tener idea de la realidad ocupacional de hombres y mujeres en Argentina.

A fin de facilitar la exposición, la información estadística relevada se presenta agrupada en tres grandes categorías que abarcan los principales aspectos del

mercado de trabajo: participación en el mercado laboral, niveles y características del empleo e ingresos.

### 3.4.1 Participación en el mercado laboral

El primer aspecto considerado para analizar la situación relativa de la mujer en el mercado laboral fue la participación en la fuerza laboral, clasificando a hombres y mujeres en activos e inactivos según se encontraran trabajando/en búsqueda de empleo o no, respectivamente (Cuadro N° 9).

**Cuadro N° 9**  
**Condición de actividad según género (en porcentajes). Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Activos	Inactivos	Activos	Inactivos	Activos	Inactivos	Activos	Inactivos
Varones	83,29	16,71	89,18	10,82	87,94	12,06	88,46	11,54
Mujeres	45,15	54,85	52,26	47,74	53,92	46,08	56,58	43,42

**Referencias:** Las cifras están calculadas sobre la población en edad de trabajar, entendiéndose como tal a todas las personas de entre 15 y 65 años de edad.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

Como puede observarse, la proporción de hombres económicamente activos superó ampliamente a la de mujeres en dicha condición durante todas las ondas examinadas. Este resultado dista de ser sorprendente ya que las tareas asociadas al cuidado de los hijos y manutención del hogar generalmente recaen sobre las mujeres, lo que suele traducirse en una menor participación en el mercado laboral.

No obstante, la tasa de participación femenina se ha incrementado continuamente durante todo el periodo analizado, por lo que la diferencia entre hombres y mujeres ha ido reduciéndose a lo largo del tiempo. Si bien algunos autores han argumentado que el incremento en el nivel de actividad de las mujeres tuvo su origen en la necesidad de complementar los ingresos familiares menguados por las crisis (argumento que sería igualmente válido para hombres previamente inactivos), las cifras relevadas sugieren la existencia de un fenómeno más profundo. En este sentido, es posible advertir que mientras que la tasa de actividad masculina tendió a incrementarse durante los periodos más problemáticos para el mercado laboral (en 1996, luego de la crisis del tequila, y durante la crisis de 2002), apoyando la

hipótesis anterior, la tasa de actividad femenina creció constantemente y a tasas mucho más elevadas que la de los hombres.

El aumento observado de la tasa de actividad de las mujeres fue un fenómeno generalizado pero no homogéneo entre grupos sociodemográficos. En el Cuadro N° 10 puede advertirse que la incorporación de las mujeres al mercado laboral estuvo liderada mayoritariamente por mujeres solteras y/o con hijos entre 1993 y 1996 y por mujeres casadas y/o sin hijos entre 1999 y 2002. Asimismo, el aumento de la tasa de actividad fue especialmente alto en el caso de las mujeres jefas de hogar.

**Cuadro N° 10**  
**Condición de actividad de las mujeres según características sociodemográficas (en porcentajes). Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Activas	Inactivas	Activas	Inactivas	Activas	Inactivas	Activas	Inactivas
<b>Estado civil</b>								
Casadas	39,20	60,80	42,53	57,47	45,33	54,67	50,51	49,49
Solteras	54,33	45,67	69,17	30,83	66,93	33,07	66,54	33,46
<b>Posición en el hogar</b>								
Jefas	65,87	34,13	64,83	35,17	72,07	27,93	70,85	29,15
No jefas	50,1	49,90	42,85	57,15	50,71	49,29	54,09	45,91
<b>Composición familiar</b>								
Con hijos	50,73	49,27	62,81	37,19	60,08	39,92	60,30	39,70
Sin hijos	39,26	60,74	46,54	53,46	50,41	49,59	54,61	45,39

**Referencias:** Las cifras están calculadas sobre la población femenina en edad de trabajar, entendiendo como tal a las mujeres de entre 15 y 65 años de edad.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

En consecuencia, si bien se ha observado un aumento de la participación femenina en el mercado laboral, tanto de las mujeres casadas como solteras y con y sin hijos, para octubre de 2002 aún persistían importantes diferencias en los niveles de participación de hombres y mujeres.

### 3.4.2 Empleo

Otro aspecto del mercado laboral en que los hombres se diferenciaron de las mujeres fueron los niveles y características del empleo.

En el Cuadro N° 11 puede observarse que hasta el año 1999, el porcentaje de mujeres económicamente activas que se encontraban desocupadas superó

ampliamente al de hombres en dicha situación. Luego la diferencia se fue reduciendo significativamente para culminar en valores cercanos para ambos géneros, aunque levemente mayor en el caso de las mujeres.

**Cuadro N° 11**  
**Individuos activos ocupados y desocupados según género (en porcentajes). Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Estado</b>								
Ocupado	91,30	86,80	82,42	76,48	85,94	81,75	79,79	79,48
Desocupado	8,70	13,20	17,58	23,52	14,06	18,25	20,21	20,52

**Referencias:** Las cifras están calculadas sobre la población femenina en edad de trabajar, entendiendo como tal a las mujeres de entre 15 y 65 años de edad.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

Adicionalmente, entre los individuos activos que efectivamente consiguieron un empleo, las mujeres se caracterizaron por concentrarse en determinadas ramas de actividad (Cuadro N° 12). Más del 70% de las mujeres que se encontraban ocupadas desempeñaron tareas relacionadas con el comercio (23,7%), la salud, la educación y los servicios personales (24,5%) y el servicio doméstico (23,9%), mientras que la mayoría de los hombres se concentraron en la industria manufacturera (28,1%), el comercio (26,4%) y la construcción (13,5%).

Adicionalmente hubo ciertas ramas de actividad que, a pesar de no concentrar tantos puestos de trabajo en términos absolutos, tuvieron una presencia femenina relativamente baja. Entre ellas pueden mencionarse el sector de servicios públicos, que empleó al 12% de los hombres ocupados y sólo al 1,42% de las mujeres; las actividades primarias, donde la representación femenina fue prácticamente nula; y la administración pública y la defensa, donde la representación de los varones fue 30% superior a la de las mujeres.

**Cuadro N° 12**  
**Sector de actividad según género (distribución porcentual). Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

Rama de actividad	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Actividades primarias	0,61	0,00	0,80	0,13	0,89	0,08	1,07	0,46
Industrias de baja tecnología (alimenticia, bebidas y tabaco, textiles y confecciones)	9,61	9,87	7,98	9,19	6,32	8,27	6,34	6,31
Resto de la industria manufacturera	18,49	5,85	15,43	5,92	14,02	5,25	11,94	5,64
Construcción	13,49	0,46	15,91	0,42	17,37	0,56	17,31	0,26
Comercio minorista y mayorista, restaurantes, hoteles, reparaciones	26,44	23,72	23,29	21,20	22,98	21,45	22,47	22,25
Electricidad, gas, agua, transporte, comunicaciones	11,99	1,42	13,62	2,43	14,41	3,28	12,62	2,04
Bancos, finanzas, seguros, servicios profesionales	5,35	6,01	7,20	9,09	8,37	9,24	7,50	5,35
Administración pública y defensa	5,49	4,21	5,27	5,28	5,96	4,68	8,08	10,50
Educación, salud, servicios personales	7,27	24,55	9,08	23,74	8,50	26,90	10,21	30,46
Servicio domestico	1,27	23,92	1,42	22,61	1,19	20,29	2,47	16,72

**Referencias:** Las cifras están calculadas sobre las personas ocupadas.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

Consistentemente con las ramas de actividad en las que se concentraron, especialmente en los casos del comercio y el servicio doméstico, las mujeres exhibieron una precariedad del empleo relativamente alta. En el Cuadro N° 13 puede observarse que si bien el porcentaje de mujeres empleadas en puestos de trabajo permanentes fue levemente superior al de hombres en dicha situación (a excepción del año 2002); las mujeres se vieron notablemente más afectadas por la informalidad laboral que los hombres.

**Cuadro N° 13**  
**Precariedad del empleo según género (distribución porcentual).**  
**Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Duración</b>								
Temporario	N.d.	N.d.	17,85	16,31	14,84	13,03	18,15	23,37
Permanente	N.d.	N.d.	82,15	83,69	85,16	86,97	81,85	76,63
<b>Formalidad</b>								
Formal	74,08	67,33	68,90	60,36	65,57	59,47	58,43	51,43
Informal	25,92	32,67	31,10	39,64	34,43	40,53	41,57	48,57

**Referencias:** N.d.: no disponible. Las cifras están calculadas sobre las personas ocupadas.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

Adicionalmente, las mujeres ocupadas se destacaron por encontrarse empleadas principalmente en puestos de trabajo correspondientes a empresas grandes (Cuadro N° 14). Si bien esto también fue cierto para los hombres (a lo largo de todo el periodo, cerca del 50% estaba empleado en empresas de este tipo), la participación femenina en empresas grandes fue más elevada. Las mujeres también se concentraron en empresas públicas, en detrimento de las empresas chicas, las cuales fueron más populares entre los hombres ocupados.

**Cuadro N° 14**  
**Tipo de empresa según género (distribución porcentual). Total**  
**de aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Grande	48,18	57,16	47,15	54,06	45,40	51,37	51,57	45,18
Chica	32,23	22,86	31,16	22,69	32,40	24,01	25,00	16,96
Pública	19,58	19,99	21,69	23,25	22,20	24,62	23,44	37,86

**Referencias:** Las cifras están calculadas sobre las personas ocupadas.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

Por otra parte, el desempeño de las mujeres en el mercado laboral se diferenció del de los hombres en lo que respecta a la categoría ocupacional exhibida por las mismas (ver Cuadro N° 15).

**Cuadro N° 15**  
**Categoría ocupacional según género (distribución porcentual).**  
**Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Patrón	5,92	1,86	4,62	1,73	4,94	2,42	4,57	2,41
Trabajador por cuenta propia	24,50	25,09	21,71	19,56	21,82	20,15	26,75	16,50
Asalariado	69,03	70,86	73,14	76,08	72,17	76,17	68,31	79,88
Trabajador sin salario	0,54	2,19	0,52	2,63	1,07	1,26	0,36	1,21

**Referencias:** Las cifras están calculadas sobre las personas ocupadas.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

A dicho respecto, si bien el porcentaje de personas ocupadas en empleos asalariados o por cuenta propia tendieron a ser similares entre sexos durante todas las ondas analizadas (a excepción de 2002, cuando las mujeres se desplazaron desde actividades por cuenta propia a empleos asalariados), las mujeres se caracterizaron por tener una representación notablemente baja entre los patronos y relativamente alta entre los trabajadores sin salario. A modo de ejemplo, la proporción de varones ocupados que se desempeñaron como patronos prácticamente duplicó a la de mujeres patronas durante el año 2002, mientras que la participación de las mujeres en actividades no remuneradas más que triplicó a la de los hombres durante el mismo periodo.

Asimismo, las mujeres exhibieron una experiencia laboral inferior a la de los hombres, fenómeno que tendió a acentuarse hacia fines del periodo. En el Cuadro N° 16 puede observarse que el porcentaje de mujeres con a lo sumo 10 años de antigüedad en el trabajo principal creció desde 81,1% en 1993 a 89,5% en el año 2002, mientras que para los hombres dichos porcentajes fueron de 74,9% y 82,7%, respectivamente.

**Cuadro N° 16**  
**Antigüedad en el trabajo principal según género (distribución porcentual). Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Antigüedad</b>								
0-5 años	59,92	65,22	60,61	66,13	59,10	65,64	59,78	63,89
5-10 años	14,99	15,90	22,18	23,37	17,80	17,74	22,93	25,58
10-20 años	15,54	14,31	14,09	9,09	14,11	11,72	15,53	9,73
Más de 20 años	9,55	4,58	3,12	1,41	8,99	4,90	1,76	0,81

**Referencias:** Las cifras están calculadas sobre las personas ocupadas.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

Un último aspecto analizado fue la cantidad de horas trabajadas por miembros de ambos sexos (Cuadro N° 17). A este respecto, el tiempo promedio dedicado por los hombres a desarrollar actividades laborales rondó las 47 horas semanales (a excepción del año 2002, cuando el promedio de horas trabajadas en la semana de referencia se redujo a poco más de 43 horas), mientras que en el caso de las mujeres el mismo se fue reduciendo de 37 horas semanales en 1993 a 32,5 horas semanales en el año 2002). De este modo, en promedio los hombres trabajaron cerca de 10 horas más por semana que las mujeres.

Dicho resultado tiene su origen en las diferencias que muestran las tasas de participación de los puestos de trabajo con mayor carga horaria. En este sentido, mientras que los puestos de trabajo más populares entre los hombres fueron aquellos que implicaban una carga horaria semanal de entre 46 y 61 horas (los cuales concentraron entre el 36,4% y el 42,1% de los varones ocupados durante todo el periodo), el comportamiento de las mujeres fue más dispar. Inicialmente, las mismas ocuparon principalmente puestos de trabajo de 30 a 40 horas semanales (30,17% en 1993), luego se volcaron a empleos de hasta 19 horas (22,8% en 1996 y

24% en 1999), para finalmente concentrarse en trabajos con una carga horaria de entre 20 y 29 horas semanales (32,4% en 2002).

**Cuadro N° 17**  
**Cantidad de horas trabajadas en la semana de referencia según**  
**género (distribución porcentual). Total de aglomerados urbanos**  
**bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
De 1 a 19 horas	2,91	13,34	7,18	22,82	7,64	24,05	13,03	21,30
De 20 a 29 horas	4,17	16,53	7,17	19,29	6,77	18,44	13,68	32,38
De 30 a 40 horas	22,03	30,17	11,63	20,23	11,12	17,45	12,58	15,53
De 41 a 45 horas	15,49	10,79	6,14	3,92	6,96	5,99	3,18	3,90
De 46 a 61 horas	36,40	20,32	41,65	21,86	42,13	23,06	36,45	18,15
62 o más horas	19,00	8,85	26,23	11,89	25,39	11,02	21,08	8,73
<b>Promedio</b>	<b>47.14</b>	<b>37.13</b>	<b>47.97</b>	<b>35.05</b>	<b>47.83</b>	<b>34.98</b>	<b>43.25</b>	<b>32.55</b>

**Referencias:** El promedio de horas trabajadas está calculado empleando los valores medios de los intervalos.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH

En suma, en lo que respecta a los niveles y características del empleo, las mujeres se destacaron por exhibir una mayor proporción de personas económicamente activas que no poseían empleo; concentrarse en los sectores de comercio, salud, educación y servicios personales y domésticos, poseyendo una baja representación en los sectores de servicios públicos (electricidad, agua, transporte, comunicaciones, etc.), actividades primarias y administración pública y defensa; exhibir una mayor precariedad laboral que los hombres; concentrarse en puestos de trabajo correspondientes a empresas grandes; tener una proporción relativamente baja de ocupadas que se desempeñan como patronas y relativamente alta de mujeres con trabajos no remunerados; poseer menos experiencia laboral que los hombres y trabajar una menor cantidad de horas que ellos.

### 3.4.3 Ingresos laborales

Los patrones descritos en los apartados anteriores respecto a la situación relativa de la mujer en el mercado laboral bonaerense son compatibles con las teorías que intentan explicar los diferenciales de ingresos entre sexos (ver Sección 3.2) y, por lo

tanto, con la existencia de una brecha positiva a favor de los hombres en lo que respecta a ingresos laborales.

En el cuadro que se presenta a continuación puede observarse que, tal como resultaba previsible, los ingresos laborales promedio de los hombres superaron fuertemente a los de las mujeres durante todo el periodo e independientemente de la fuente de ingresos considerada.

**Cuadro N° 18**  
**Ingresos laborales promedio por fuente, según género (en pesos). Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

Fuente	Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ingresos como asalariado	621,07	438,60	662,37	466,91	587,21	380,03
Ingresos como cuentapropista	604,04	375,59	516,33	343,25	372,08	242,81
Ingresos como patrón	1468,85	746,54	1654,54	867,63	1787,19	1087,49
Ingreso promedio de todas las ocupaciones	803,53	427,23	676,79	453,74	574,21	372,61

**Referencias:** Los ingresos laborales están calculados sobre las personas con ingresos positivos.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

Las diferencias más obvias se verificaron en los ingresos como patrón, donde el ingreso promedio de los hombres llegó a superar en un 97% al de las mujeres (durante octubre de 1993). Las brechas más bajas correspondieron a los ingresos como asalariados, aunque las mismas fueron superiores al 40%. En el caso de los ingresos obtenidos desempeñando tareas por cuenta propia, el diferencial de ingresos varió entre 50% y 61%.

Como resultado, considerando todas las ocupaciones desarrolladas por los individuos, el ingreso promedio de las mujeres fue al menos un 50% inferior al de los hombres durante todas las ondas para las cuales fue posible calcular los ingresos laborales totales.

Sin embargo, las cifras anteriores dependen de la cantidad de horas trabajadas por unos y otras que, como se mencionó en el apartado anterior, distaron de ser similares. Por lo tanto, para analizar la posible presencia de indicios de

discriminación salarial resulta más apropiado emplear alguna variable que tenga en cuenta el efecto de las horas trabajadas, tal como el salario horario (Cuadro N° 19)

**Cuadro N° 19**  
**Salarios horarios según género (en pesos). Total de**  
**aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993	Octubre de 1996	Octubre de 1999	Octubre de 2002
<b>Género</b>				
Varones	3,51	3,82	3,88	3,93
Mujeres	3,30	3,75	3,92	3,31

**Referencias:** Los ingresos laborales horarios están calculados sobre las personas con ingresos positivos.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

Nótese que al tomar en cuenta el efecto de la cantidad de horas trabajadas, la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres se reduce bruscamente e incluso se revierte a favor de las segundas durante 1999. La misma pasa de tomar un valor mínimo de 50% a ser de tan sólo 6% en 1993, 2% en 1996 y 19% en 2002. En tanto, durante octubre de 1999, el ingreso laboral horario promedio de las mujeres superó en 1% al de los hombres.

Dada la variabilidad en los resultados, en principio no parecieran existir indicios claros de discriminación salarial en contra de la mujer. No obstante, dado que se trata de valores promedio, las cifras pueden estar ocultando ciertos comportamientos intragrupal.

A fin de analizar más profundamente la posible presencia de discriminación en el mercado laboral, primero se calculó el salario horario promedio de hombres y mujeres según algunas características del puesto de trabajo (Cuadro N° 20).

Así fue posible advertir que, independientemente del tipo de empresa en que se desempeñaron y de si el puesto de trabajo era formal o no, los salarios horarios promedio de los hombres tendieron a superar a los de las mujeres. Las únicas excepciones se registraron durante el año 1999 y para ciertos puestos específicos (empleos informales y/o en empresas chicas).

Inicialmente, la brecha salarial observada entre hombres y mujeres tendió a ser mayor en aquellos empleos pertenecientes al sector formal de la economía (9,9%

versus 3,8% en octubre de 1993), pero la situación se revirtió hacia fines del periodo: en octubre de 2002, la brecha salarial entre hombres y mujeres fue de 2,4% en el sector formal y de 37% en el informal. Respecto al diferencial salarial por tipo de empresa, la situación también fue cambiando a lo largo del tiempo. A inicios del periodo, el sector con mayores brechas salariales era el público (23,7%), seguido por las empresas grandes (7%) y por último las chicas (2,2%). En tanto, en el último año examinado, las empresas chicas pasaron a exhibir las mayores brechas salariales (26,3%), quedando las empresas públicas en último lugar (12,7%).

**Cuadro N° 20**  
**Salarios horarios por características del empleo, según género**  
**(en pesos). Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Formalidad</b>								
Sector formal	3,89	3,54	3,87	3,78	4,09	4,34	4,26	4,16
Sector informal	3,57	3,44	3,75	3,72	3,67	3,55	3,70	2,70
<b>Tipo de empresa</b>								
Grande	3,80	3,55	3,67	3,64	3,59	3,53	3,51	2,87
Chica	3,32	3,25	3,63	3,47	3,67	4,10	4,42	3,50
Pública	4,43	3,58	4,62	4,40	4,89	4,74	4,26	3,78

**Referencias:** Los ingresos laborales horarios están calculados sobre las personas con ingresos positivos.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

Los resultados anteriores son favorables a la hipótesis de presencia de discriminación salarial contra la mujer en el mercado laboral. Aún cuando las mujeres prefieran determinadas ocupaciones con menores salarios porque desean evitar condiciones de trabajo desagradables y peligrosas, el hecho de que la brecha sea positiva en todos los puestos de trabajo, incluso en aquellos que carecen de tales beneficios (sector informal), sugiere que hay otros factores en juego.

Otro argumento sugerido por la teoría económica para justificar la existencia de una brecha salarial positiva a favor de los hombres ha sido que las mujeres tienden a exhibir una menor experiencia laboral que aquellos. En el Cuadro N° 21 se

presentan los salarios horarios promedio de hombres y mujeres según la antigüedad en el puesto de trabajo.

**Cuadro N° 21**  
**Salarios horarios por antigüedad en el empleo, según género (en pesos). Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Antigüedad</b>								
0-5 años	3,20	3,16	3,21	3,49	3,26	3,52	3,29	2,69
5-10 años	4,29	4,04	4,11	3,91	4,29	4,43	4,32	3,71
10-20 años	4,65	4,27	5,02	4,75	5,02	5,08	4,48	4,86
Más de 20 años	4,77	4,03	5,46	4,84	5,71	5,00	6,65	5,95

**Referencias:** Los ingresos laborales horarios están calculados sobre las personas con ingresos positivos.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

Puede observarse que, tal como resulta esperable, los salarios fueron crecientes con la experiencia de las personas. Nuevamente, los salarios promedio de los hombres en general superaron a los de las mujeres para todas las categorías consideradas y la brecha observada tendió a crecer con el nivel de experiencia laboral. En los casos en que fue positiva, la brecha osciló entre 1,3% (en octubre de 1993, para las personas con menos de 5 años de experiencia) y 22,3% (para el mismo grupo pero en octubre de 2002).

Dicho hecho, sumado a la existencia de casos en los que el salario promedio de los hombres superó al de mujeres con mayor experiencia laboral durante la primera mitad del periodo, vuelve a arrojar evidencia favorable a la presencia de discriminación salarial. A ese último respecto, puede observarse que los ingresos laborales horarios promedio de hombres con una experiencia laboral de entre 10 y 20 años superaron a los de las mujeres con más de 20 años de experiencia durante las dos primeras ondas y lo mismo ocurrió entre los varones con 5-10 años de experiencia y las mujeres de 10-20 años de antigüedad en el trabajo durante octubre de 1993.

Finalmente, con el propósito de analizar la posibilidad de que la brecha de salarios dependiera de diferencias en la dotación de capital humano, se computaron los salarios horarios promedio según niveles educativos (Cuadro N° 22).

**Cuadro N° 22**  
**Salarios horarios por nivel educativo, según género (en pesos).**  
**Total de aglomerados urbanos bonaerenses**

	Octubre de 1993		Octubre de 1996		Octubre de 1999		Octubre de 2002	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Nivel educativo</b>								
Sin educación formal	2,89	3,44	1,91	3,01	1,85	3,95	1,13	3,41
Primario incompleto	2,78	3,37	2,82	3,52	2,69	3,09	2,26	2,61
Primario completo	2,99	3,19	3,19	3,12	2,91	2,87	3,12	2,42
Secundario incompleto	3,67	2,90	3,39	3,10	3,42	3,03	3,22	2,45
Secundario completo	4,05	3,47	4,20	3,54	4,01	3,70	3,91	2,88
Superior incompleto	5,40	3,88	4,71	4,10	5,32	4,43	4,43	3,26
Superior completo	8,72	5,09	7,96	6,17	9,69	6,56	11,09	6,16

**Referencias:** Los ingresos laborales horarios están calculados sobre las personas con ingresos positivos.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

En este último caso fue posible observar un comportamiento dicotómico. En el caso de los niveles educativos más bajos (personas sin instrucción o con primario incompleto), la brecha salarial fue favorable a las mujeres durante todas las ondas examinadas y creciente con el tiempo, aumentando de 16% a 67% entre 1993 y 2000. Por el contrario, para niveles de educación medios y altos (al menos secundario incompleto) la brecha fue favorable a los hombres y fluctuó entre el 8% registrado en octubre de 1999 para aquellos con secundario completo y el 80% observado en el año 2002 para personas con estudios superiores completos.

Adicionalmente, el diferencial salarial favorable a los hombres tendió a ser creciente con el nivel educativo de las personas. Tomando el año 2002 como referencia, la brecha salarial observada entre personas de diferente sexo pero con el mismo nivel educativo fue de 31% en el caso de secundario incompleto, 36% en el de secundario completo o educación superior incompleta, y del 80% para los que poseían educación superior completa.

Nuevamente, tal como ocurrió con la experiencia laboral, se observaron casos donde los hombres tuvieron un salario horario promedio superior al de las mujeres con mayor nivel educativo que ellos. Este fenómeno se dio fundamentalmente entre hombres con secundario incompleto o completo y mujeres con secundario completo o estudios superiores incompletos, respectivamente.

### 3.5 Efecto de la discriminación por género sobre la pobreza

En esta sección del informe se analiza la magnitud de las brechas salariales entre hombres y mujeres y la proporción de la misma que tiene su origen en comportamientos discriminatorios basados en el género. Asimismo, se cuantifica la importancia del fenómeno sobre las tasas de pobreza femenina de la población urbana bonaerense ocupada.

#### 3.5.1 Metodología

Adoptando el enfoque tradicional, la discriminación salarial de la mujer fue calculada en este trabajo aplicando la técnica de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Luego de estimar ecuaciones de salarios "mincerianas"<sup>14</sup> para ambos sexos y obtener las remuneraciones promedio de hombres y mujeres, se procedió a calcular la brecha bruta de ingresos entre géneros como la diferencia porcentual entre dichas remuneraciones. Posteriormente, la brecha salarial fue dividida en la parte "explicada" por diferencias en las dotaciones y/o características de hombres y mujeres y la parte "no explicada" que da cuenta de la discriminación entre géneros derivada de diferencias en las remuneraciones a las dotaciones de los individuos según se trate de hombres o mujeres.

La función de ingresos estimada para hombres y mujeres que participan activamente de la fuerza laboral fue la siguiente:

$$(3.5.1) \quad w_i = X_i \cdot \beta + \mu_i, \quad \text{con } i = 1, \dots, N$$

donde  $w_i$  es el ingreso laboral mensual de los individuos (expresado en logaritmo natural),  $X_i$  es el conjunto de variables explicativas,  $\beta$  es el vector de coeficientes a estimar y  $\mu_i$  es un vector de perturbaciones con media cero y varianza constante.

El ingreso laboral mensual de los individuos fue definido como la suma de los ingresos en efectivo percibidos durante el mes de referencia en concepto de asalariado, trabajador por cuenta propia y/o ganancia como patrón.

En cuanto a las variables explicativas del ingreso laboral, siguiendo a Urriza y Puertas (2000), se consideraron tres tipos o clases de factores:

1) *Variables relacionadas con la oferta de trabajo*

Se tuvieron en cuenta características personales de los individuos que muy probablemente estén relacionadas con la calidad y cantidad de servicios laborales ofrecidos en el mercado laboral. Las variables consideradas fueron las siguientes:

- **Edad:** se tomaron en cuenta los años cumplidos por los individuos al momento de realizarse la encuesta. La variable fue incorporada en forma lineal y en forma cuadrática para tener en cuenta el impacto de la experiencia potencial en el mercado de trabajo sobre la remuneración de los individuos. Se espera que el coeficiente estimado sea positivo para la versión lineal y negativo para la cuadrática, debido a que resulta previsible que el salario aumente con los años de experiencia pero que lo haga a una tasa decreciente como consecuencia de la progresiva depreciación del capital humano e incluso alcance un punto máximo a partir del cual comience a disminuir.
- **Años de educación:** esta variable fue calculada como la cantidad de años de instrucción completos que habían recibido los individuos en establecimientos educativos formales al momento de realizarse la encuesta. El impacto esperado sobre los salarios es positivo ya que resulta lógico suponer que aquellos que poseen un nivel de instrucción elevado estén mejor remunerados que otros menos educados.
- **Cantidad de horas trabajadas:** la variable fue construida mensualizando la cantidad de horas trabajadas en la semana de referencia y expresando dicha cifra en términos de logaritmos naturales. La misma se interpreta como una elasticidad y tiene como

---

<sup>14</sup> Llamadas así en honor a su promotor (Mincer, 1974)

fin captar las diferencias en los ingresos mensuales laborales de los individuos que se originan en diferencias en la cantidad de horas trabajadas.

## 2) *Variables relacionadas con la demanda de trabajo*

En este caso se tuvieron en cuenta una serie de variables relacionadas con las características de las empresas en las que se desempeñan los individuos y que pueden afectar los niveles salariales de los mismos:

- Sector de actividad: se construyó una variable dummy que permite identificar a aquellos individuos que trabajan en empresas que se desenvuelven en ramas de actividades “feminizadas”, es decir, caracterizadas por una fuerte presencia relativa de mujeres. La misma adquiere un valor igual a uno si la empresa en la que trabaja la persona pertenece a alguno de estos sectores: comercio, educación, salud o servicios personales; y cero en otro caso. De acuerdo a las hipótesis de segregación ocupacional, resulta esperable que aquellos que se desenvuelven en ramas fuertemente feminizadas perciban salarios inferiores a los demás, por lo que el coeficiente asociado a esta variable debería ser negativo.
- Tamaño: aquí también se construyó una variable dicotómica pero para diferenciar a los individuos que trabajan en empresas medianas a grandes de aquellos que lo hacen en una empresa chica. De este modo, la variable adquiere un valor igual a uno en el caso de las personas ocupadas en instituciones con más de cinco empleados y cero en aquellas que empleaban a cinco o menos personas. Se espera que esta variable impacte positivamente sobre el ingreso laboral de los individuos ya que, en general, las empresas grandes y medianas suelen contar con esquemas de incentivos más desarrollados que las pequeñas.

## 3) *Variables relacionadas al puesto de trabajo*

Por último se consideraron varios factores relacionados con los puestos de trabajo específicos que ocupaban los individuos al momento de desarrollarse la encuesta:

- Antigüedad: se incorporó como factor explicativo del ingreso laboral la cantidad de años que los individuos llevaban ocupando el puesto de trabajo que poseían al momento de desarrollarse la entrevista, ya que es razonable esperar que el salario aumente con la experiencia específica adquirida a través del desarrollo de las tareas asociadas al puesto de trabajo.
- Duración del empleo: se construyó una variable dicotómica que adquiere un valor igual a uno cuando la ocupación poseída por el individuo era de carácter permanente y a cero cuando se trataba de un trabajo temporario (ya sea por plazo fijo, obra o tarea), una changa o una tarea de duración desconocida. El signo previsto para el coeficiente que acompaña a esta variable es positivo ya que es dable suponer que, en términos generales, los ingresos de aquellos que desempeñan tareas en forma continua superarán a los de los que lo hacen en forma esporádica.
- Grado de formalidad: se incorporó una variable dummy para diferenciar a los individuos que se encontraban ocupados en puestos de trabajo formales (en cuyo caso la variable adquiere un valor igual a uno) de aquellos que desempeñaban tareas "en negro". El criterio seleccionado para realizar dicha clasificación fue el de considerar como formales a aquellos empleos cuyos poseedores tuvieran derecho a percibir alguno o varios de los beneficios sociales tradicionales (indemnización por despido, vacaciones, aguinaldo, jubilación, etc.) y como informales a los que no contaran con ninguno de dichos beneficios. El impacto esperado de esta variable sobre el ingreso laboral es positivo debido a que la precariedad laboral suele reducir el poder de negociación salarial.
- Jerarquía: en este caso se incluyó una variable que intentara captar las diferencias de ingresos derivadas de diferencias en las posiciones ocupadas por los distintos individuos. Se asignó un valor igual a uno a aquellos que desempeñaban tareas en posiciones de mando (es decir, con personal a cargo) tales como gerentes, directivos o jefes, y cero a aquellos que se desempeñaban como operarios o trabajadores. Dado

que la mayor responsabilidad suele estar asociada a mayores remuneraciones, se espera que el efecto de esta variable sobre los ingresos laborales sea positivo.

La descomposición de la brecha salarial en la parte “explicada” por diferencias en las características o productividad de hombres y mujeres y en la parte correspondiente a “discriminación” se realizó ponderando las características promedio femeninas con los retornos masculinos, es decir, de acuerdo a la siguiente expresión:

$$(3.2.2) \quad BB = \Delta\bar{w} = \Delta\bar{X}\hat{\beta}_v + \bar{X}_m\Delta\beta$$

donde  $\Delta\bar{X} = \bar{X}_v - \bar{X}_m$  es la diferencia entre las características promedio de hombres y mujeres y  $\Delta\beta = \hat{\beta}_v - \hat{\beta}_m$ , es la diferencia en las remuneraciones a las dotaciones entre hombres y mujeres.

### 3.5.2 Fuentes de información

Los cálculos y estimaciones fueron realizados empleando información proveniente de la onda octubre de 2002 de la Encuesta Permanente de Hogares realizada por el INDEC para los principales aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires.

Las razones para elegir dicho encuesta fueron dos. En primer lugar, se consideró importante seleccionar un periodo del tiempo donde los niveles de pobreza fueran elevados y afectaran a buena parte de la población ocupada, de modo de contar con suficientes observaciones como para poder evaluar la influencia de la discriminación salarial por género sobre la pobreza. En segundo lugar, se tuvo en cuenta el hecho de que la brecha salarial entre hombres y mujeres se redujo de manera significativa durante la década del noventa, por lo que es muy probable que una base de datos relativamente reciente refleje mucho mejor la situación actual que una correspondiente a dicha década.

Las funciones de ingresos laborales de hombres y mujeres fueron estimadas empleando una muestra restringida de la población de la EPH. En este sentido, sólo se consideraron las observaciones correspondientes a hombres y mujeres en edad de trabajar (entre 18 y 65 años) que se encontraban ocupados al momento de realizarse la encuesta y cuyos ingresos laborales declarados eran positivos y coherentes.

Antes de presentar los resultados, cabe destacar que a fin de tener en cuenta la posibilidad de que los resultados se vieran afectados por la presencia de un sesgo de selección, especialmente en el caso de las mujeres, inicialmente las funciones de ingresos fueron estimadas empleando la técnica propuesta por Heckman (1979). No obstante, los resultados obtenidos no arrojaron evidencia favorable a la necesidad de “corrección por sesgo” de los coeficientes, por lo que finalmente se optó por emplear el método de estimación tradicional de Mínimos Cuadrados Ordinarios.

### 3.5.3 Resultados

Para comenzar con el análisis, en el Cuadro N° 23 se presentan los valores medios que adquieren las variables implicadas en los cálculos en el caso de los hombres y de las mujeres. Los mismos sirven para tomar conocimiento sobre la magnitud de la brecha salarial entre géneros durante octubre de 2002 y tener una intuición acerca de si su existencia pudo llegar a estar “explicada” por diferencias en las características observables de hombres y mujeres.

Puede observarse que la diferencia entre los ingresos laborales mensuales de hombres y mujeres fue notable. Los primeros superaron a los segundos en 198,2 pesos, lo que implica una brecha salarial bruta del 49% a favor de los hombres.

En principio, la existencia de dicha brecha es consistente con gran parte de las diferencias observadas entre unos y otras en términos de los factores considerados como determinantes potenciales de los ingresos laborales.



**Cuadro N° 23**  
**Ingresos laborales y sus determinantes. Total de aglomerados urbanos bonaerenses, octubre de 2002.**

Variable	Hombres	Mujeres
Ingreso laboral mensual promedio (en pesos)	598,8	400,6
Edad promedio	38,8	38,3
Cantidad promedio de horas trabajadas	162,0	121,9
Años de educación formal promedio	9,9	10,8
Porcentaje de personas empleadas en ramas de actividad "feminizadas"	36,3%	66,8%
Porcentaje de personas empleadas en empresas medianas y grandes	45,5%	53,2%
Antigüedad promedio en el puesto de trabajo actual	7,7	6,3
Porcentaje de personas ocupadas en puestos de trabajo permanentes	78,4%	75,9%
Porcentaje de personas ocupadas en puestos de trabajo informales	59,3%	56,1%
Porcentaje de personas ocupadas en posiciones de mando	8,3%	5,0%

**Referencias:** Las variables están calculadas sobre las personas empleadas en edad de trabajar y con ingresos positivos y coherentes.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

Uno de los contrastes más evidentes entre géneros fue la cantidad de horas trabajadas en el mes de referencia. Mientras que los hombres consagraron en promedio 162 horas a actividades laborales, en el caso de las mujeres la dedicación a actividades relacionadas con el mercado laboral promedió las 121,9 horas. Estas cifras resultan equivalentes a una jornada laboral de aproximadamente 8 horas para los hombres y 6 horas para las mujeres, lo que indudablemente se ha visto reflejado en los ingresos mensuales de cada género.

Asimismo, los hombres exhibieron una mayor edad promedio que las mujeres, resultado que puede llegar a estar asociado con una mayor experiencia en el mercado laboral por parte de los hombres y, en consecuencia, un mayor salario promedio.

Además de poseer una mayor experiencia potencial, los hombres también se caracterizaron por exhibir una mayor antigüedad en el puesto de trabajo que ocupaban al momento de ser entrevistados. La diferencia entre unos y otras fue de

1,4 años, lo que implica un capital humano específico al puesto de trabajo 22% superior al de las mujeres.

Por otra parte, los hombres exhibieron una muy baja representación en las ramas de actividad "feminizadas" (con alta participación femenina, tales como comercio, educación, salud y servicios personales), por lo que de resultar válida la hipótesis de segregación ocupacional, era de esperar que el ingreso laboral de los mismos superara al de las mujeres.

Por último, otros dos factores que posiblemente hayan jugado a favor de la existencia de una brecha salarial positiva para los hombres son la duración del empleo y la posición jerárquica ocupada dentro de la empresa. En este sentido, puede observarse que el porcentaje de hombres con ocupaciones permanentes y/o que desempeñaban puestos de trabajo con personal a cargo superó al de mujeres en dicha condición.

Pese a las ventajas salariales de las que gozarían los hombres por poseer las características mencionadas anteriormente, algunos de los factores considerados como determinantes del ingreso laboral resultaron favorables a las mujeres.

En primer lugar, éstas exhibieron una mayor cantidad promedio de años de educación formal, superando en prácticamente un año al total de años de instrucción formal correspondiente a los hombres.

En segundo lugar, mientras que el 53,3% de las mujeres se encontraban ocupadas en puestos de trabajo correspondientes a empresas grandes, dicha cifra fue de 45,5% en el caso de los hombres.

Finalmente, el grado de informalidad laboral entre las mujeres fue inferior al de los hombres. A este respecto, la proporción de personas ocupadas en empleos no registrados fue de 56,1% para las mujeres y de 59,3% para los hombres.

De esto modo, de los nueve factores considerados como determinantes potenciales del salario, seis habrían jugado a favor de una brecha salarial positiva para los hombres y tres a favor de una brecha salarial positiva para las mujeres.

El próximo paso para continuar con el análisis de la discriminación por género consiste en ver si las variables explicativas tuvieron el impacto previsto sobre los

ingresos laborales y cuantificar la proporción de la brecha bruta de ingresos que fue “explicada” por las diferencias señaladas entre hombres y mujeres.

En el Cuadro N° 24 se presentan los resultados de las estimaciones de las funciones de ingresos para hombres y mujeres. Allí puede observarse que todas las variables explicativas resultaron ser estadísticamente significativas (la gran mayoría a un nivel de confianza del 99%) y todos los coeficientes de regresión presentaron el signo esperado.

En consecuencia, los ingresos laborales de hombres y mujeres estuvieron positivamente relacionados con la edad de los individuos (aunque a una tasa decreciente); los años de educación formal; la cantidad de horas trabajadas en el mes de referencia; la pertenencia a una empresa mediana o grande; la antigüedad en el empleo actual; el poseer un puesto de trabajo permanente y el desempeñar tareas de coordinación en puestos de mando.

Por el contrario, los ingresos laborales tendieron a estar negativamente relacionados con el hecho de desempeñarse en una rama de actividad con elevada participación femenina o poseer un puesto de trabajo no registrado.

**Cuadro N° 24**  
**Coefficientes estimados de las funciones de ingreso de hombres y mujeres. Total de aglomerados urbanos bonaerenses, octubre de 2002.**

Variable	Coefficientes	
	Hombres	Mujeres
Edad	0,0718 (0,000)	0,0508 (0,000)
Edad al cuadrado	-0,0008 (0,000)	-0,0005 (0,000)
Años de educación	0,0772 (0,000)	0,0613 (0,000)
Horas trabajadas (en logaritmo natural)	0,4929 (0,000)	0,4691 (0,000)
Rama "feminizada"	-0,1053 (0,001)	-0,0697 (0,084)
Empresa mediana/ grande	0,1316 (0,000)	0,1409 (0,001)
Antigüedad en la ocupación actual	0,0148 (0,000)	0,0229 (0,000)
Puesto de trabajo permanente	0,1966 (0,000)	0,1768 (0,002)
Puesto de trabajo informal	-0,2205 (0,000)	-0,2225 (0,000)
Posición de mando	0,4914 (0,000)	0,3172 (0,001)
Constante	1,0637 (0,000)	1,5546 (0,000)

**Referencias:** Las variables están calculadas sobre las personas empleadas en edad de trabajar y con ingresos positivos y coherentes. Valores-p entre paréntesis.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

A fin de cuantificar la proporción de la brecha salarial "explicada" por diferencias en las características y/o productividad de hombres y mujeres, se procedió a ponderar la diferencia en las dotaciones medias de hombres y mujeres por los parámetros estimados para los hombres (primer término del lado derecho de la ecuación 3.2.2).

Dicho cálculo arrojó que el 40,5% de la brecha bruta observada entre hombres y mujeres estaba explicado por diferencias en las características de ambos. Entre los

factores con mayor incidencia en la parte explicada de la brecha pueden mencionarse las diferencias en la cantidad de horas trabajadas entre hombres y mujeres, la mayor experiencia laboral en general y específica al puesto de trabajo que exhibieron los hombres, y la menor participación en ramas de actividad con alta concentración de mujeres.

En tanto, el 59,5% restante de la brecha bruta de ingresos es atribuible a comportamientos discriminatorios originados en remuneraciones diferenciales basadas únicamente en el género.

Las diferencias en los parámetros estimados sugieren que las mujeres fueron discriminadas a través de una menor remuneración a la experiencia laboral y a los años de educación formal, una menor retribución al incremento en la cantidad de horas trabajadas, una menor remuneración al hecho de ocupar un puesto de trabajo permanente, un mayor castigo salarial por desempeñarse en el mercado de trabajo informal y un menor reconocimiento monetario al desempeño de funciones de coordinación de personal.

De todos modos, los factores que más incidieron sobre la discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo fueron tres: la menor tasa de retorno a la experiencia y a la educación formal y la menor sensibilidad de los ingresos laborales ante incrementos en la cantidad de horas trabajadas.

### ***Impacto de la discriminación por género sobre la pobreza femenina***

A fin de analizar la incidencia de la discriminación por género sobre la pobreza femenina se procedió a simular cuál hubiera sido la distribución de ingresos si las mujeres no hubieran sufrido de discriminación en el mercado laboral.

Para ello, primero se simularon los ingresos laborales mensuales que hubieran percibido las mujeres si sus dotaciones hubieran sido remuneradas a las mismas tasas que las de los varones. Esto se logró a través de la agregación de las variables explicativas de las mujeres ponderadas por los coeficientes estimados para los hombres y su posterior expresión en pesos.

Los ingresos laborales mensuales simulados fueron sumados a los ingresos individuales provenientes de "otras fuentes" (jubilación, alquileres, rentas, dividendos, utilidades, beneficios, dividendos, becas, cuotas alimentarias, aportes de

terceros, etc.) a fin de obtener los ingresos individuales totales durante el mes de referencia.

Finalmente, se agregaron los ingresos individuales de todos los integrantes del hogar para obtener el ingreso total familiar, el cual fue dividido por el número de adultos equivalentes del hogar a fin de obtener una medida de ingresos apropiada para el cómputo de indicadores de pobreza.

Una vez obtenida la distribución de ingresos contrafactual, se calcularon las tasas de pobreza e indigencia que hubieran prevalecido entre las mujeres si las mismas no hubieran sido discriminadas en el mercado laboral y se las comparó con las tasas de pobreza e indigencia efectivamente observadas. En el Cuadro N° 25 se presentan los resultados obtenidos.

**Cuadro N° 25**  
**Impacto de discriminación por género sobre la pobreza**  
**femenina Total de aglomerados urbanos bonaerenses, octubre**  
**de 2002.**

Tasas de incidencia	Con ingresos observados	Con ingresos contrafactuales	Diferencia (puntos porcentuales)
Pobreza	60,34	45,37	14,97
Indigencia	28,49	19,64	8,85

**Referencias:** Los indicadores están calculados únicamente sobre las mujeres cuyas observaciones fueron utilizadas en las estimaciones anteriores.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH.

Puede observarse que, de acuerdo a las estimaciones y simulaciones realizadas en este trabajo, la discriminación salarial por género ha tenido un fuerte impacto sobre la incidencia de los fenómenos de pobreza e indigencia entre las mujeres que participaban activamente del mercado laboral.

De no haber existido diferencias en las remuneraciones basadas únicamente en el género de las personas, la tasa de pobreza entre la población femenina ocupada hubiera sido 15 puntos porcentuales inferior a la efectivamente observada, por lo que la discriminación salarial de la mujer habría explicado cerca del 25% de la pobreza registrada en octubre de 2002 para dicho grupo.

En el caso de la indigencia, la reducción simulada en la tasa de incidencia derivada de la ausencia de discriminación salarial contra la mujer fue de casi 9 puntos

porcentuales, por lo que dicho fenómeno habría sido el causante del 31% de la pobreza extrema observada entre las mujeres ocupadas en octubre de 2002.

### 3.6 Resumen y conclusiones

En esta parte del trabajo se abordó la posible existencia de discriminación salarial contra las mujeres en los mercados laborales de los principales aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires.

El primer paso tomado en esa dirección consistió en introducir el tema desde una perspectiva teórica, comenzando por lo que se entiende como discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral. Así fue posible advertir que existe consenso en la literatura en identificar a la discriminación salarial como aquella situación en la que individuos con las mismas características son remunerados de manera distinta en base a aspectos no relacionados con su productividad, tales como el sexo, la raza o la religión.

Luego se procedió a reseñar los principales enfoques utilizados para estudiar la discriminación salarial de la mujer y los modelos econométricos usualmente empleados para su medición. Respecto a los primeros se observó que, a pesar de la diversidad de enfoques existentes, la mayoría de las teorías que tratan de explicar las diferencias en las remuneraciones de hombres y mujeres distinguen entre los factores de oferta (entre los que se destacan las diferencias en las dotaciones de capital humano y la preferencia de las mujeres por ciertos tipos trabajos con salarios relativamente bajos) y los factores de demanda de la mano de obra (especialmente, la preferencia de los empleadores por contratar a personas de determinado sexo en detrimento del otro). Respecto a los segundos se advirtió que, más allá de la posibilidad de incorporar algunas sofisticaciones adicionales, el modelo base a partir del cual suele analizarse la discriminación salarial es la técnica de descomposición de Oaxaca-Blinder.

Una vez estudiados los aspectos teóricos a tener en cuenta al analizar la discriminación salarial de la mujer, se procedió a realizar una revisión de los principales hallazgos empíricos a fin de tomar noción de la magnitud de dicho fenómeno en la realidad. Esto permitió observar que, si bien las dimensiones de las brechas salariales entre hombres y mujeres varían entre países de acuerdo a

características culturales e institucionales, entre otras, la discriminación laboral de la mujer es un fenómeno que se advierte a nivel mundial. Para el caso latinoamericano, las investigaciones revelaron que la disparidad salarial por género se debe a muchos otros factores aparte de la segregación ocupacional y las diferencias de capital humano, tales como las tasas de participación en el mercado de trabajo y las tasas de desocupación. Este resultado también se verificó para el caso argentino, donde la evidencia empírica sugiere que la brecha bruta de salarios ha disminuido aunque todavía persiste cierto tipo de discriminación salarial en contra de las mujeres.

Seguidamente se realizó una descripción del caso bonaerense, considerando las tres variables sobre las que suele reflejarse la desventaja de las mujeres en los mercados laborales y que se traducen en menores salarios: participación en el mercado laboral, empleo e ingresos.

Respecto a la participación laboral, se encontró que la tasa de actividad femenina en los mercados laborales urbanos de la provincia de Buenos Aires se incrementó constantemente durante el periodo analizado. Dicho aumento fue generalizado, verificándose tanto entre mujeres casadas como solteras y con y sin hijos, y sirvió para reducir la brecha entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo, aunque no fue suficiente para eliminar las diferencias en los niveles de participación femenina y masculina.

El aumento en la tasa de actividad se tradujo inicialmente en una proporción de mujeres activas desempleadas sustancialmente mayor a la de los hombres, pero la diferencia se fue reduciendo significativamente hasta eliminarse casi por completo hacia octubre de 2002.

Pese a la igualación en los niveles de desempleo, persistieron diferencias en las características del empleo femenino y masculino. En este sentido, se observó una fuerte feminización de las actividades relacionadas con la salud, la educación y los servicios personales y domésticos; al tiempo que tanto el porcentaje de mujeres empleadas en puestos informales como la participación de las mujeres en empleos de empresas grandes y/o públicas tendieron a superar a los de los hombres.

Adicionalmente, las mujeres se caracterizaron por tener una representación notablemente baja entre los patrones y relativamente alta entre los trabajadores sin salario, lo que arroja indicios sobre la existencia de una fuerte segregación vertical,

que se suma a la presencia de segregación horizontal sugerida por los resultados del párrafo anterior.

Por último, las mujeres se caracterizaron por poseer una menor experiencia laboral que los hombres y trabajar una menor cantidad de horas que ellos, lo que resulta consistente con la hipótesis del capital humano según la cual las diferentes expectativas pueden llevar a las mujeres a invertir menos que los hombres en capacitación en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta que los patrones descritos respecto a la tasa de actividad y características del empleo femeninos resultaban compatibles con las teorías que presagian la existencia de un diferencial salarial positivo a favor de los hombres, se procedió finalmente a analizar los ingresos laborales de hombres y mujeres y la brecha existente entre los mismos. Los principales hallazgos a este respecto fueron los siguientes:

- (i) Si bien los ingresos laborales promedio de los hombres superaron ampliamente a los de las mujeres durante todo el periodo analizado, la brecha salarial se reduce fuertemente al considerar el efecto de la cantidad de horas trabajadas.
- (ii) A pesar de no existir indicios claros de discriminación al analizar el salario horario promedio de hombres y mujeres, la situación cambia cuando el mismo es discriminado según las características de los puestos de trabajo.
- (iii) Aún cuando las mujeres prefieran determinadas ocupaciones con menores salarios porque desean evitar condiciones de trabajo desagradables y peligrosas, el hecho de que la brecha sea positiva en todos los puestos de trabajo, incluso en aquellos que carecen de tales beneficios (como los del sector informal), sugiere que hay otros factores en juego.
- (iv) La presencia de brechas salariales positivas y crecientes con la experiencia laboral, sumada a la existencia de casos en los que el salario promedio de los hombres superó al de mujeres con mayor experiencia laboral, vuelve a arrojar evidencia favorable a la presencia de discriminación salarial contra la mujer.
- (v) Al analizar los salarios horarios según niveles educativos se observó un comportamiento dicotómico. Para niveles educativos bajos, la brecha

salarial fue favorable a las mujeres y tendió a crecer en el tiempo, mientras que para niveles educativos medios y altos, la brecha fue favorable a los hombres y creciente con el nivel de educación.

En suma, la información estadística relevada en el informe sugiere la existencia de prácticas discriminatorias en los mercados laborales urbanos de la provincia de Buenos Aires que conducen a que las mujeres se vean perjudicadas en términos salariales, especialmente en el caso de personas con elevado capital humano (ya sea como producto de la educación formal o adquirido en la práctica laboral).

Para complementar el análisis anterior se llevó a cabo un estudio condicionado acerca de la discriminación laboral de la mujer en los principales aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires.

Primero se procedió a cuantificar el componente discriminatorio de la brecha salarial observada entre hombres y mujeres mediante la aplicación de técnicas econométricas apropiadas para tal fin. Los cálculos realizados indicaron que el 40,5% del diferencial salarial por género observado en octubre de 2002 estuvo explicado por diferencias en las características observables de hombres y mujeres (principalmente en la cantidad de horas trabajadas, la experiencia laboral y la tasa de participación en ramas de actividad con alta presencia femenina), siendo el 59,5% restante atribuible a la existencia de comportamientos discriminatorios contra las mujeres.

Las estimaciones realizadas sugirieron que las mujeres son discriminadas a través de diferentes canales tales como una menor remuneración a la experiencia laboral y a los años de educación formal, una menor retribución al incremento en la cantidad de horas trabajadas, una menor remuneración al hecho de ocupar un puesto de trabajo permanente, un mayor castigo salarial por desempeñarse en el mercado de trabajo informal y un menor reconocimiento monetario al desempeño de funciones de coordinación de personal.

No obstante, los factores con mayor incidencia en la determinación del componente discriminatorio de la brecha salarial serían tres: la menor tasa de retorno a la experiencia y a la educación formal y la menor sensibilidad de los ingresos laborales ante incrementos en la cantidad de horas trabajadas.

Una vez cuantificada la discriminación salarial contra las mujeres presente en los mercados laborales bonaerenses, se estimó el impacto de la misma sobre las tasas de pobreza e indigencia de la población femenina ocupada. Los principales resultados obtenidos en este sentido fueron que la discriminación salarial de la mujer habría explicado cerca del 25% de la pobreza y el 31% de la indigencia registrada en ese grupo durante octubre de 2002.