

ISSN 0327-9111

CASTAÑARES

(Cuadernos del I.I.E)

CUADERNO N° 14

AÑO VII

Diciembre de 1999

DIFERENCIAS DE INGRESOS
ENTRE GÉNEROS EN SALTA (1984-1998)

Jorge A. Paz

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, JURIDICAS Y SOCIALES
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS

Buenos Aires 177

4400 Salta

Argentina

ISSN 0327-9111

CASTAÑARES
(Cuadernos del I. I. E)

CUADERNO Nº 14

AÑO VII

Diciembre de 1999

DIFERENCIAS DE INGRESOS
ENTRE GÉNEROS EN SALTA (1984-1998)

Jorge A. Paz (*)

(*) Investigador del CONICET y Profesor Regular Adjunto de Economía III, Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta.

CASTAÑARES

(Cuadernos del I. I. E)

Comité Editorial:

Eduardo Antonelli

Eusebio Cleto del Rey

Lidia Rosa Elías de Dip

NOTA: Los datos, ideas y opiniones vertidos en este trabajo pertenecen al autor. El Instituto de Investigaciones Económicas no se responsabiliza por ellos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y SOCIALES
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Buenos Aires 177

4400 Salta

Argentina

ÍNDICE GENERAL

Resumen	7
Abstract	7
Presentación	9
I- Introducción	11
II- Marco analítico	13
II.1- La parte explicada	14
II.2- Discriminación	16
II.3- Selección muestral	20
III- Metodología y datos	23
III.1- Implementación empírica	23
III.2- Los modelos estimados	26
III.3- Datos	27
IV- Resultados	33
IV.1- Análisis descriptivo de la muestra de 1998	33
IV.1.1- Capital humano, familia y ocupaciones	36
IV.1.2- Los diferenciales de ingreso	38
IV.2- Las funciones de ingreso estimadas	43
IV.3- Brecha y discriminación	46
IV.4- Descomposición de la brecha	51
IV.5- Evolución entre 1984 y 1998	52
IV.6- Articulaciones con el mercado de trabajo	55
IV.7- Corrección por sesgo de auto-selección muestral	57
V- Conclusiones	61
Apéndice 1: Tablas	65
Apéndice 2: Gráficos	75
Bibliografía	77



ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

Cuadro 1:	Indicadores de compromiso y segregación en el mercado de trabajo. Salta y Argentina (mayo/1998)	33
Cuadro 2:	Brechas bruta y ajustadas según el método de B-O. Salta, mayo de 1998	48
Cuadro 3:	Brechas bruta y ajustadas según el método de C-N, Salta, mayo de 1998	49
Cuadro 4:	Descomposición de la brecha de ingresos. Salta, mayo de 1998	51
Cuadro 5:	Evolución de las brechas de ingresos. Salta, 1984-1998.	53
Cuadro 6:	Estructura de la brecha de ingresos. Salta, 1984-1998	54
Cuadro 7:	Brechas bruta y ajustadas B-O con corrección. Salta, mayo de 1998	58
Cuadro 8:	Brechas bruta y ajustadas C-N, con corrección. Salta, mayo de 1998	59
Tabla 1:	Definiciones de las principales variables	65
Tabla 2:	Valores medios de las principales variables. Salta, mayo de 1998	66
Tabla 3:	Funciones de ingreso, Todos. Salta, mayo de 1998	67
Tabla 4:	Funciones de ingreso, Varones Salta, mayo de 1998	68
Tabla 5:	Funciones de ingreso, Mujeres Salta, mayo de 1998	69
Tabla 6:	Funciones probit de participación. Salta, mayo de 1998	70
Tabla 7:	Funciones de ingreso corregidas, Todos. Salta, mayo de 1998	71

Tabla 8:	Funciones de ingreso corregidas, Varones. Salta, mayo de 1998	72
Tabla 9:	Funciones de ingreso corregidas, Mujeres. Salta, mayo de 1998	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Diferencias de ingresos por edad	75
Gráfico 2:	Diferencias de ingresos por educación	75
Gráfico 3:	Evolución de BB, BA(C)-V1 y BA(C)-V2	76
Gráfico 4:	Componentes de la brecha, método de C-N	76

RESUMEN

En este trabajo se estima la brecha de ingresos entre géneros en Salta, como así también la parte de dicha brecha que puede ser adjudicada a diferencias en productividades individuales, a restricciones familiares, a la distribución de mujeres y varones en la estructura de ocupaciones y a la discriminación.

Con datos de la Encuesta Permanente de Hogares, se aplican las técnicas usuales en este tipo de investigaciones (Blinder-Oaxaca-Cotton-Neumark). Si bien el examen se centra en el año 1998, se proporcionan también estimaciones para el período 1984-1998.

Clasificación JEL: [J7].

ABSTRACT

In this paper the gender earning gap in Salta is estimated. Also, the part of this gap that due to differences in individual productivities, to family restrictions, to the distribution of females and males in the structure of occupations and to the discrimination.

With data of the Household Survey (Encuesta Permanente de Hogares), the usual techniques in this type of investigations (Blinder-Oaxaca-Cotton-Neumark) are applied. Although the analysis is centered in the year 1998, estimates for the period 1984-1998 are provided.

JEL Classification: [J7].

PRESENTACIÓN

Este trabajo contiene algunos resultados de los Proyectos 664 del Consejo de Investigación de la Universidad Nacional de Salta (CIUNSa) y 0429/97 del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

Debo agradecer muy especialmente los comentarios realizados a versiones previas de este trabajo por Inmaculada Cebrián (Universidad de Alcalá), Ana María Claramunt (Universidad Nacional Cuyo), Eusebio Cleto del Rey (Universidad Nacional de Salta), Daniel Heymann (CEPAL), Mariana Marchionni (Universidad Nacional de La Plata), Gloria Moreno, Juan Muro (ambos de la Universidad de Alcalá), Zulma Rechini (CENEP) y Nuria Susmel (FIEL).

Los primeros borradores de este artículo se vieron beneficiados con las observaciones y comentarios de los participantes de la Reunión de Discusión N° 121 (15-07-1998) del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional de Salta.

Este estudio recibió apoyo financiero del Consejo de Investigación de la Universidad Nacional de Salta (CIUNSa) y del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

Como es usual, me hago completamente responsable de los errores y de las omisiones que pudiera contener este documento.

J. A. P.

Salta, Diciembre de 1999

I.- INTRODUCCIÓN

Resultados de numerosas investigaciones realizadas primero en los países industrializados (BLINDER, 1973; OAXACA, 1973) y más recientemente en los países en desarrollo (APPLETON et. al, 1999; DÁVILA y PAGÁN, 1999; PSACHAROPOULOS y TZANNATOS, 1992; TAM, 1996), hallaron que la remuneración promedio de los varones es más alta que la remuneración promedio de las mujeres; como así también que no se trata de una ventaja transitoria sino que persiste a lo largo del tiempo (CAIN, 1991).

La brecha¹ mundial entre ingresos femeninos y masculinos ha sido calculada por Naciones Unidas en 25%. La menor diferencia (8%) se encontró en Tanzania y la mayor (58%) en Bangladesh (PNUD, 1995). La brecha en la Argentina, para el sexenio 1991/1997, fue del 30%².

Este tema adquiere relevancia en la medida en que la productividad individual, las restricciones familiares que debe enfrentar la mujer y su inserción ocupacional en determinadas ramas o sectores de baja remuneración relativa, no resultan suficientes para explicar las diferencias en el pago entre sexos. Aparece entonces la sospecha acerca de la existencia de discriminación en el mercado laboral.

El objetivo principal de este trabajo es estimar la disparidad de ingresos entre mujeres y varones en Salta, y determinar qué parte de ella puede ser explicada por la educación, la experiencia, las horas dedicadas

¹ Definida como: $[(1 - U_r) * 100]$, donde U_r es el cociente entre los ingresos medios femeninos y los ingresos medios masculinos.

² Según cálculos propios correspondientes al Gran Buenos Aires (PAZ, 1999a). Otras estimaciones muestran que en el GBA en 1993, la brecha era de 27% (MONTROYA, 1994); en Mendoza, en 1992, de 34% (CLARAMUNT y FORNERO, 1994); y en Salta, en 1994, de 30% (PAZ, 1996).

al trabajo remunerado, las restricciones familiares y la inserción diferencial de mujeres y varones en el mercado laboral. Se examina también el sustento empírico de las hipótesis de discriminación y de auto-selección muestral.

Si bien la estimación más detallada corresponde a mayo de 1998, se analiza también la evolución de la brecha de remuneraciones entre géneros entre 1984 y 1998.

Este trabajo fue ordenado según el siguiente plan: Luego de presentar su base teórica (sección II), se explica la metodología empleada para la exploración empírica (sección III). Los resultados y su análisis se muestran en la sección IV. El trabajo culmina con un resumen de los principales hallazgos. En los Apéndices se reúnen las tablas con las definiciones de las variables usadas en el análisis empírico, sus valores medios, las funciones de ingreso y de participación estimadas y algunos gráficos que apoyan parte del examen realizado en el cuerpo central del texto.

II- MARCO ANALÍTICO

La base teórica sobre brecha de ingresos no puede separarse de los resultados empíricos obtenidos en los artículos pioneros de BLINDER (1973) y de OAXACA (1973). Tras detectar diferencias de remuneraciones entre grupos definidos por su raza y/o sexo y controlar un conjunto de probables fuentes de tales diferencias, estos autores encuentran que alrededor de un 80% de la brecha queda sin explicar por esos factores. La característica del diferencial es que concuerda, aproximadamente, con la definición de discriminación dada por BECKER (1971): tasas salariales diferentes para grupos con idéntica productividad (ASHENFELTER y OAXACA, 1987).

En suma, hay dos hallazgos empíricos que merecen reflexión teórica. Primero, la existencia misma de disparidad de ingresos entre grupos definidos por raza y/o sexo. Segundo, la prueba de que tal disparidad no puede ser completamente explicada por la productividad de los componentes de esos grupos ni por su inserción ocupacional específica.

Para ordenar la exposición se va a suponer que la disparidad de ingresos entre géneros *explicada* proviene de tres fuentes analíticamente separables: a) de la heterogeneidad de características productivas entre individuos de distinto sexo (hipótesis de capital humano), b) de las restricciones familiares que limitan la participación de la mujer en la actividad económica (hipótesis de las restricciones familiares); y c) de las remuneraciones diferentes de los puestos de trabajo que ocupan mujeres y varones (hipótesis de la segregación). El acápite II.1 se ocupa detalladamente de estas interpretaciones.

Por otra parte, la disparidad de ingresos *no explicada* por los factores mencionados en el párrafo anterior admite numerosas interpretaciones. Se analizarán las que ponen el acento en la discriminación (acápite II.2) y la centrada en el comportamiento de la oferta de trabajo (acápite II.3).

II.1- La parte explicada

Educación, experiencia y horas trabajadas. Para la hipótesis de capital humano, el nivel educativo y la experiencia en el mercado laboral constituyen poderosos determinantes de la productividad y, por ende, de los ingresos individuales. La investigación empírica ha mostrado que el nivel educativo medio de las trabajadoras es mayor que el de los trabajadores, por lo que de existir alguna disparidad debida a la dotación educativa, ésta debería favorecer a las mujeres. Siempre dentro del marco de la interpretación del capital humano, queda entonces por adjudicar a la experiencia la brecha de remuneraciones entre sexos. En su versión más simple, esta hipótesis establece que los ingresos masculinos superan a los femeninos porque los varones tienen, en promedio, más experiencia que las mujeres³.

Restricciones familiares. La menor experiencia femenina sería en parte una consecuencia del menor compromiso de las mujeres con el mercado de trabajo. Las instancias familiares a lo largo de su ciclo vital menoscaban su participación en la actividad económica remunerada y aún entre aquéllas que participan, la intermitencia (entradas y salidas

³ Entre los autores que trabajaron más el tema de los diferenciales de experiencia entre géneros figuran POLACHEK (1975) y POLACHEK y GOLDIN (1987).

debidas, por ejemplo, al casamiento y crianza de los niños) es una de sus características más importantes.

Si la experiencia en el trabajo es interrumpida tiende a erosionarse la calificación en el empleo y a reducirse el stock de capital humano por depreciación o atrofia (MINCER y POLACHEK, 1978). En suma, las restricciones familiares reducen la acumulación de capital humano específico vía la interrupción en la vida laboral y, por ende, reducen también los ingresos percibidos por las mujeres a lo largo de la vida activa.

Se dice también que por razones ligadas a la estructura familiar, las mujeres trabajan con menor intensidad (medida en horas semanales, por ejemplo) que los varones. Esto provocaría diferencias en los ingresos mensuales o anuales entre ambos sexos. La menor cantidad de tiempo dedicado a la actividad remunerada implica también menor acumulación de capital humano específico y, en consecuencia, menor experiencia y menores ingresos.

Segregación. La hipótesis de la segregación parte de un hecho empírico: mujeres y varones trabajan en sectores económicos diferentes (segregación horizontal) y, cuando coinciden en un mismo sector, ocupan posiciones diferentes (segregación vertical): Las mujeres las más bajas, los varones las más altas (WAINERMAN, 1996)⁴. Es por ello que para el análisis de la brecha cobran importancia las diferencias de

⁴ Existen evidencias claras de la concentración ocupacional de las mujeres. Como lo señala WAINERMAN (1996) en 1980 dos tercios de las mujeres trabajadoras de la Argentina estaban concentradas en un número reducido de ocupaciones del sector terciario: 21 por ciento en empleo doméstico remunerado; 10 por ciento en educación y salud; 35 por ciento en comercio. Se dice además que las mujeres están escasamente representadas en las ocupaciones mejor remuneradas y sobrerrepresentadas en las de baja remuneración. CEPAL (1985).

remuneraciones entre ocupaciones predominantemente femeninas y ocupaciones predominantemente masculinas.

Se puede demostrar que aún en ausencia de diferencias salariales entre mujeres y varones dentro de una misma ocupación, la mera concentración de mujeres en las ocupaciones de baja remuneración produce brecha entre géneros. BLAU Y KAHN (1996), KIDD Y SHANNON (1996), entre otros, agregan a este esquema la estructura de la distribución del ingreso por calificación de las ocupaciones y observan que a idénticos niveles de segregación y de remuneraciones percibidas por mujeres y varones, la brecha entre géneros será sensible a la penalización o premio vigentes en una sociedad para las ocupaciones menos y más favorecidas⁵.

II.2- Discriminación

¿Qué sucedería si aún controlados factores tales como la dotación de capital humano, las restricciones familiares y la posición de mujeres y varones en la estructura de ocupaciones persistiera la ventaja masculina de ingresos? O bien: ¿Por qué trabajadores igualmente productivos pero de distinto sexo perciben salarios diferentes por tareas similares? Aparece así el concepto de discriminación: Disparidad de remuneraciones entre individuos (de distinto sexo) que no puede ser explicada por diferencias en sus productividades individuales, ni por restricciones familiares, ni por las posiciones dentro de la estructura de ocupaciones.

⁵ Basándose en un planteo similar al usado en estos trabajos, BAKER y FORTIN (1999) estudian cómo la mayor o menor penalización para las ocupaciones típicamente femeninas (tales como la educación pública) impacta sobre los salarios femeninos en distintos países.

La pregunta clave es ¿Cuáles son las razones que impulsan a un empresario a discriminar en contra de las mujeres? Dado que la lista de las posibles fuentes de discriminación de ingresos es muy amplia, se repasarán aquí sólo las hipótesis que suponen la existencia de empresarios discriminadores⁶.

Siguiendo la clasificación propuesta por EHRENBERG y SMITH (1997) las principales fuentes de discriminación son los prejuicios personales, los prejuicios estadísticos y la presencia de fuerzas no competitivas en el mercado de trabajo. A continuación se hace un breve repaso de cada uno de ellos.

Prejuicios personales. El modelo de los prejuicios personales (formulado por BECKER, 1971) supone que el empresario discrimina porque siente una inclinación psíquica desfavorable hacia un grupo determinado (por ejemplo, las mujeres). En este caso, el gusto por la discriminación varía de un empresario a otro y la diferencia salarial en contra del grupo discriminado será mayor mientras mayor sea el rechazo del empresario hacia ese grupo.

La fuerza del rechazo está reflejada en el *coeficiente de discriminación*, esto es, en la cantidad de dinero necesaria para sufragar el costo (psíquico) en el que incurre el empresario por contratar una mujer en lugar de un varón, siendo ambos igualmente productivos. El *coeficiente de discriminación* se supone continuo y mensurable en términos monetarios.

Si se supone un orden de llegada de las mujeres al mercado de trabajo, resulta lógico pensar que las primeras serían contratadas por

⁶ De esta manera se deja fuera del análisis toda la literatura que trata de la discriminación de los compañeros de trabajo y de los clientes.

empresarios no discriminadores y sus salarios coincidirían con el valor de su producto marginal. Luego, al agotarse el número de empresarios no discriminadores, las mujeres comenzarán a trabajar para firmas con un gusto creciente por la discriminación, con lo cual la disparidad de salarios entre mujeres y varones debidas a esta razón comenzará a hacerse cada vez mayor.

Por lo antedicho, este modelo permite plantear una situación de equilibrio de mercado en la cual la demanda por el trabajo del grupo discriminado se iguala con su oferta. En este contexto se desprende como principal predicción que la brecha aumentará al aumentar la oferta de trabajo del grupo discriminado, con lo cual cabe esperar una disparidad de ingresos discriminatoria mayor para mayores niveles de participación de la población femenina en la fuerza de trabajo.

Otra predicción importante de este modelo consiste en que la brecha discriminatoria de mercado será sensible al grado de aversión de los empresarios hacia el grupo discriminado, como así también — manteniendo constante el nivel de aversión—, a la cantidad de empresarios no discriminadores.

Prejuicios estadísticos. Se dice también que el empresario recluta personal en función de las probabilidades de continuidad de los trabajadores en el empleo. Esto remite a los modelos que plantean el problema de la información de la que disponen las firmas en el momento de contratar fuerza de trabajo y que puede conducir a la discriminación estadística (AIGNER y CAIN, 1977).

Ante la falta de conocimientos sobre la productividad de los postulantes a un determinado puesto, las firmas evalúan tanto sus características individuales como las del grupo del cual ellos provienen.

El problema de la discriminación estadística aparece en la medida en que tales indicadores no son predictores perfectos de la productividad.

En el caso de las mujeres y a igualdad de características productivas individuales con los hombres, la evaluación de grupo conduce a que la firma dude sobre la continuidad en el desempeño de las tareas, debido a que las restricciones familiares probablemente alejen a la mujer del mercado de trabajo, al menos durante un tiempo.

El empresario preferirá entonces realizar inversión en capital humano específico en aquellos individuos con mayores probabilidades de desarrollar sus actividades a tiempo completo y durante toda su vida activa. El alejamiento de un trabajador y su reemplazo supone costos de distinta naturaleza. Tales costos incluyen no sólo los que provienen de la extinción del contrato de trabajo (por ejemplo, indemnización) sino también los de reclutamiento, selección y formación del personal de reemplazo (DOERINGER y PIORE, 1985). Este efecto será tanto más fuerte cuanto más averso al riesgo sea el tomador de la decisión de contratación.

Una predicción de estos marcos analíticos es que plantean la existencia de brecha de remuneraciones entre sexos, independientemente del rechazo o la empatía del tomador de decisiones por un grupo en particular; o lo que es lo mismo, independientemente de prejuicios personales por parte del tomador de decisiones.

Presencia de fuerzas no competitivas. Esta interpretación arriba a resultados análogos a los que se vienen comentando. La diferencia básica consiste en que en estos casos puede suceder que la firma discrimine porque le sea rentable hacerlo, sin que existan prejuicios personales o estadísticos por parte de los empresarios.

Primero, si la oferta de trabajo de las mujeres es más inelástica que la de los varones, la discriminación de salarios se convierte en una práctica rentable⁷. Según esta hipótesis, la brecha será mayor mientras más inelástica sea la oferta laboral femenina. La inelasticidad de esta oferta estaría dada por la supuestamente escasa movilidad sectorial de las mujeres. Todavía más, mientras más confinadas estén las mujeres en un grupo reducido de ocupaciones (mientras mayor sea la segregación) se puede esperar una brecha mayor⁸.

Segundo. Puede suceder que por alguna razón las mujeres elijan determinados puestos de trabajo y no otros. En los sectores preferidos se generaría entonces una oferta laboral alta en relación con la demanda. Este fenómeno, conocido en la literatura como *crowding*, provocaría bajos salarios en los sectores de alta concentración de mano de obra femenina (BERGMAN, 1971).

II.3- Selección muestral

La hipótesis de la auto selección muestral aborda el problema de la disparidad de ingresos entre géneros como un derivado estadístico del comportamiento de la oferta de trabajo. Si los trabajadores incluidos en las muestras (cuyos salarios son los únicos que se observan) no son representativos de la población en edad de trabajar, las inferencias hechas a partir de los ingresos observados estarán sesgadas y la brecha, según la dirección del sesgo, estará sub o sobrestimada.

⁷ Lo mismo que para el monopolista discriminador de precios.

⁸ No obstante, las estimaciones empíricas muestran que la oferta de trabajo de las mujeres es más elástica que la de los varones (HECKMAN, 1991). Estaría ocurriendo en este resultado el que ante una disminución del salario de mercado algunas mujeres abandonarían la fuerza de trabajo para dedicarse a las tareas domésticas.

Este resultado se deriva del siguiente razonamiento: Un individuo participa en la actividad económica si su salario de mercado supera su precio de reserva. Ambos tipos de salarios son una función de características observables (tales como la educación, el sector de actividad, etc.) y no observables (por ejemplo habilidades innatas, características psicológicas puntuales, etc.). Considérense, a manera de ejemplo, dos individuos con idénticas características observables y supóngase que uno trabaja y el otro no. La razón que explica por qué sucede esto tiene que ver entonces con las características no observables.

La hipótesis de la auto selección muestral sostiene que si las características que no se observan aumentan (disminuyen) la productividad en el mercado y, a la vez, disminuyen (aumentan) la productividad en el hogar, los individuos se especializarán en el sector en el que ellos son más productivos. En este caso se estaría en presencia de *auto selección positiva*.

Pero puede suceder también que si las características que no se observan aumentan (disminuyen) tanto la productividad en el mercado como en el hogar, los individuos menos productivos sean atraídos al mercado y los más productivos elijan las tareas del hogar. En este caso se estaría en presencia de *auto selección negativa*⁹.

Tendría que ver en este comportamiento la interacción del salario de reserva y el potencial. Los trabajadores menos productivos en términos de variables no observables tendrían un salario de reserva menor que los más productivos por lo que —a idéntico salario de mercado— serían aquéllos y no éstos los que decidirían trabajar por una

⁹ Una demostración de este efecto aparece en COX y PSCHAROPOULOS (1992), páginas 454-455.

remuneración.

¿Cómo incide este efecto en la brecha de ingresos entre géneros? Si ocurre auto selección negativa (lo menos productivos en términos de variables no observables, eligen el trabajo para el mercado), el ingreso medio observado del grupo auto seleccionado estará por debajo del ingreso libre del sesgo por selección. Si el sesgo afecta más a la población femenina que a la masculina, la corrección hará que aumenten más los ingresos de aquéllas, disminuyendo el tamaño de la brecha. Por su parte, si los factores no observables se incorporan a la parte explicada de la brecha, disminuye también el tamaño del residual.

Una forma alternativa de interpretar esta consecuencia consiste en analizar el comportamiento de las mujeres inactivas. La auto selección negativa implica que los factores que no se observan están aumentando el precio de reserva de la mano de obra. De formar parte de la población trabajadora estas mujeres auto seleccionadas harían aumentar el salario de mercado femenino promedio y, por ende, la distancia que separa sus ingresos de los ingresos masculinos sería menor. Si por una razón cualquiera (por ejemplo desempleo del esposo) se generase un debilitamiento del salario de reserva o un aumento del salario de mercado, estas mujeres saldrían al mercado laboral empujando hacia arriba el ingreso promedio y, por ende, tendería a disminuir la brecha entre géneros.

III- METODOLOGÍA Y DATOS

III.1- Implementación empírica

OAXACA (1973) propone la siguiente definición algebraica de discriminación:

$$D = \frac{\bar{w}_v / \bar{w}_m - w_v^o / w_m^o}{w_v^o / w_m^o}, \quad [1]$$

donde D es el coeficiente de discriminación; \bar{w}_v / \bar{w}_m es el cociente entre los salarios de varones y mujeres (respectivamente) observados; w_v^o / w_m^o el cociente de salarios libres de discriminación¹⁰.

Despejando $\bar{w}_v / \bar{w}_m / w_v^o / w_m^o$ y tomando logaritmos naturales a la expresión resultante, se obtiene:

$$\ln \bar{w}_v - \ln \bar{w}_m = \ln w_v^o - \ln w_m^o + \ln(D+1). \quad [2]$$

La diferencia $(\ln w_v^o - \ln w_m^o)$ muestra la parte de la brecha que se debe a disparidad en las productividades, y $\ln(D+1)$ la debida a discriminación.

Es posible obtener una estimación empírica de [2], mediante funciones tipo MINCER (1974) para cada sexo, las que responden a la especificación siguiente:

$$w = X\beta + u. \quad [3]$$

¹⁰ La razón w_v^o / w_m^o puede ser vista también como el cociente entre el valor de los productos marginales si ambos factores (trabajo femenino, trabajo masculino) fueran perfectos sustitutos.

Donde w es el vector columna de los ingresos monetarios (en rigor, de los logaritmos de los ingresos monetarios), X la matriz de variables independientes, β el vector de parámetros a estimar, y u el vector con los términos de perturbación que, se supone, siguen una distribución normal con media cero y varianza constante.

Con los coeficientes de [3], estimados por Mínimos Cuadrados Ordinarios, se pueden calcular los siguientes escalares:

$$\bar{w}_m = \bar{X}_m \hat{\beta}_m. \quad [4a]$$

$$\bar{w}_v = \bar{X}_v \hat{\beta}_v. \quad [4b]$$

Donde el lado izquierdo de [4a] y [4b] representa la remuneración promedio de mujeres y varones (subíndices), obtenida multiplicando el vector de características X [todas evaluadas en los promedios muestrales de las variables independientes consideradas (Tabla 2, Apéndice 1)] por el vector de coeficientes de las funciones de ingreso (β).

Con esto es posible obtener la diferencia de ingresos observada o registrada ($\Delta \bar{w} = \bar{w}_v - \bar{w}_m$), o Brecha Bruta (BB):

$$\Delta \bar{w} = BB = \bar{X}_v \hat{\beta}_v - \bar{X}_m \hat{\beta}_m. \quad [5]$$

Para calcular la Brecha Ajustada (BA) se puede proceder de dos maneras: a) ponderando los retornos femeninos con las medias muestrales masculinas ($\bar{w}_{(m)} = \bar{X}_v \hat{\beta}_m$); b) ponderando los retornos masculinos con las medias muestrales femeninas ($\bar{w}_{(v)} = \bar{X}_m \hat{\beta}_v$).

Según cuál de estas dos alternativas se elija y procediendo algebraicamente, la Brecha Ajustada viene dada por:

$$\Delta \bar{w}_{(m)} = BA_{(m)} = \bar{X}_v \Delta \beta. \quad [6a]$$

$$\Delta \bar{w}_{(v)} = BA_{(v)} = \bar{X}_m \Delta \beta. \quad [6b]$$

Los valores de [6a] y [6b] no tienen por qué coincidir pues ellos están sujetos a los problemas comunes de construcción de índices.

Con estas dos ecuaciones y mediante una simple manipulación algebraica, se deriva la descomposición de la Brecha Bruta:

$$BB_{(m)} = \Delta \bar{X} \beta_m + \bar{X}_v \Delta \beta. \quad [7a]$$

$$BB_{(v)} = \Delta \bar{X} \beta_v + \bar{X}_m \Delta \beta. \quad [7b]$$

Los primeros sumandos del lado derecho de [7a] y [7b], muestran la parte de la brecha de ingresos que puede ser atribuida a diferencias en productividades o características; mientras que los segundos sumandos del lado derecho, muestran las disparidades que pueden ser adjudicadas a diferencias de retornos. En síntesis, [7a] y [7b] constituyen los equivalentes empíricos de [2].

El trabajo de OAXACA (1973) propone adoptar la estructura salarial de las mujeres y/o de los hombres como la estructura salarial libre de discriminación. Esto es, calcular la brecha ajustada usando alternativamente las ecuaciones [6a] y [6b] del presente trabajo.

Partiendo de la idea que la estructura de remuneraciones libre de discriminación se encuentra en algún punto entre la de las mujeres y la de los varones, 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 del presente trabajo, la BB puede descomponerse, según Cotton-Neumark (C-N), de la siguiente manera:

$$BB = \bar{X}_v (\beta_v + \beta^*) + \bar{X}_m (\beta^* - \beta_m) + (\bar{X}_v - \bar{X}_m) \beta^* . \quad [8]$$

Donde β^* es la estructura salarial libre de discriminación. El primer término del lado derecho es la estimación de la ventaja de los hombres (o nepotismo), el segundo término es la estimación de la desventaja de las mujeres (o discriminación) y el último término es la estimación del diferencial de productividades.

En este trabajo se sigue una de las propuestas de OAXACA y RAMSOM (1994) los que estiman los β^* por Mínimos Cuadrados Ordinarios, usando la muestra completa (mujeres y varones). Una ventaja de la aplicación de esta metodología es que los resultados que se encuentran no se restringen al rango comprendido entre los que se obtienen aplicando [7a] y [7b].

III.2- Los modelos estimados

Con las especificaciones detalladas en el acápite anterior se estimaron tres clases de modelos, diferenciados entre sí por las variables que conforman la matriz X de la ecuación [3].

a) Modelo A: Incluye las variables de capital humano (educación, experiencia potencial) y las horas trabajadas.

b) Modelo B: Se agregan al modelo A variables representativas de las restricciones familiares: presencia de cónyuge, condición de jefatura y cantidad de niños menores de cinco años presentes en el hogar.

c) Modelo C: Se agrega al modelo B variables representativas de la inserción laboral de los trabajadores: antigüedad en el empleo actual, categoría de la ocupación, calificación de la tarea, sector y rama de actividad y tamaño del establecimiento.

Un indicador útil para cuantificar la proporción de BB que queda sin explicar por las variables introducidas secuencialmente es:

$$U_x = BA/BB. \quad [9]$$

El complemento de [9], $1-U_x$, es la proporción de BB explicada por las hipótesis contrastadas en los modelos considerados.

Nótese que cada modelo arrojará una BA diferente, en la medida en que cada conjunto de variables contribuya a explicar el diferencial de ingresos entre sexos.

Debe tenerse en cuenta que la estimación secuencial de las brechas ajustadas según los modelos A, B y C, tienen significado sólo en términos analíticos, pues puede ocurrir que considerarlos aisladamente genere un problema de correlación entre variables omitidas e incluidas que podría estar sesgando los resultados¹¹.

III.3- Datos

Los datos provienen de las ondas mayo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el período 1984-1998. Para este último año se contó con la denominada Base Usuario Ampliada (BUA), lo que permitió

¹¹ Esto fue marcado por Mariana Marchioni en un comentario realizado a PAZ (1999b).

incorporar un número mayor de variables explicativas de los ingresos personales.

La variable dependiente de las funciones de ingreso fue el logaritmo del ingreso mensual. Dado que para los primeros años del período cubierto por el estudio se disponía sólo del monto de ingresos totales (pregunta 47 de la EPH) y a fin de homogeneizar los datos, el análisis temporal se realizó usando el logaritmo de esta variable como dependiente. Para el año 1998, en cambio, se usó el ingreso de la ocupación principal, considerado un indicador más preciso de la remuneración del trabajo tanto asalariado como por cuenta propia.

El nivel educativo se midió con los años de educación formal. Como la EPH registra el máximo nivel educativo formal alcanzado, se convirtió esta variable ordinal en una numérica, usando la escala que aparece en los estudios sobre el tema¹².

La experiencia potencial se definió de la forma típica: Años de edad, menos años de educación, menos cinco, bajo los siguientes supuestos: a) a los cinco años se produce el ingreso de las personas al sistema educativo formal; y b) mientras el individuo estudia no trabaja. Como se sabe, es ésta una buena proxy de la experiencia masculina pero no de la femenina. La participación intermitente de buena parte de las mujeres hace que esta variable tienda a sobrestimar la experiencia real de este grupo en el mercado laboral.

Entre las variables explicativas de las funciones de ingreso estimadas se incorporaron también la experiencia al cuadrado y el

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

logaritmo natural de las horas semanales dedicadas al trabajo remunerado. La primera con el objeto de capturar el perfil cóncavo experiencia-ingresos y la segunda para estimar la elasticidad ingreso de las horas dedicadas al trabajo remunerado.

Para definir la estructura de ocupaciones, se consideraron la antigüedad en el empleo actual, la categoría de la ocupación, la calificación de la tarea desarrollada, el sector y la rama de actividad, y el tamaño del establecimiento.

La antigüedad en el empleo actual fue captada por los años y meses que los individuos declararon estar trabajando en el empleo que detentan en el momento de la encuesta. Esta variable no provee información sobre la historia laboral de los ocupados, de manera tal que un individuo con muchos años de experiencia en un trabajo similar que haya cambiado de empleo en una fecha cercana a la encuesta, aparecerá con una antigüedad menor a la real. Con todas sus limitaciones, esta variable es la que permite aproximar mejor la incidencia del capital humano específico sobre los ingresos del trabajo.

La categoría de la ocupación tiene por objeto diferenciar los ingresos de asalariados y cuenta propias. La literatura trabaja fundamentalmente con los primeros bajo el supuesto que la condición necesaria para la discriminación de ingresos es la existencia de un empleador. No obstante se considera aquí que eliminar de la muestra a los trabajadores por cuenta propia, implica introducir un prejuicio en las estimaciones, en el sentido que el residual obtenido tras controlar las

posibles fuentes de diferencias de ingresos se debe a la discriminación de los empleadores y no a otros factores con fuente desconocida¹³.

La calificación de la tarea se incorpora para capturar el impacto que sobre los ingresos produce la segregación vertical y la discriminación de ingresos dentro de ocupaciones con distinta jerarquía. Por su parte, el sector de actividad de los asalariados (público-privado) la rama y el tamaño, apuntan a detectar el rol que juega la segregación horizontal y la discriminación de ingresos dentro de ocupaciones diferentes. La definición operativa de estas variables, como de las analizadas precedentemente, se muestran en la Tabla 1 (Apéndice).

Se incorporaron también como regresores las variables trabajadores del sector informal (INFOR) y trabajadores de tiempo parcial (TIPARC)

Para diferenciar entre trabajadores del sector estructurado (o formal) y no estructurado (o informal) de la economía, se apeló a la definición de sector informal dada por la Organización Internacional del Trabajo (PSACHAROPOULOS et al., 1997), con algunas modificaciones que permitieron adaptarla a la disponibilidad de información. Concretamente, se consideró que un trabajador pertenecía al sector informal si cumplía algunas de las siguientes condiciones: Asalariados que no perciben ningún tipo de beneficios sociales o que trabajan en establecimientos con menos de 6 ocupados y trabajadores por cuenta propia no profesionales.

Por su parte, se consideraron trabajadores a tiempo parcial los que

¹³ Por ejemplo puede verse en TAM (1996) que si bien la brecha entre géneros de los trabajadores por cuenta propia es menor que la de los asalariados, no es igual a cero.

declararon trabajar menos de 36 horas semanales, independientemente de que esa jornada (reducida) haya sido voluntaria a no.

Por último, las correcciones por sesgo de auto-selección muestral requieren calcular la Razón Inversa de Mills (Inverse Mill's Ratio o λ). Para obtener esta variable se usó el procedimiento de HECKMAN (1979)¹⁴. Se corrió primero una regresión probit con la variable condición de actividad como dependiente y con educación, edad, condición de jefatura, etc., como independientes¹⁵. Los errores generalizados correspondientes a esta estimación fueron incorporados en un segundo paso como un regresor más a las ecuaciones de Mincer.

La definición de las variables y sus valores promedios figuran en las Tablas 1 y 2 del Apéndice 1, respectivamente.

¹⁴ Para ampliaciones puede verse MADDALA (1983) o bien GREEN (1993).

¹⁵ Para detalles puede verse PAZ (1998b).

IV- RESULTADOS

IV.1- Análisis descriptivo de la muestra de 1998

Hay dos aspectos del mercado laboral que merecen especial atención para el análisis de la brecha de ingresos: La segregación ocupacional y el compromiso de la población ocupada con el mercado de trabajo. En el Cuadro 1 se muestran algunos indicadores de tales dimensiones para Salta y Argentina.

Cuadro 1
Indicadores de compromiso y segregación
en el mercado de trabajo. Salta y Argentina (mayo/1998)

Indicador	Salta	Argentina
Tasa de actividad		
<u>Varones</u>	<u>0,78</u>	<u>0,77</u>
Con cónyuge ^a	0,93	0,92
Sin cónyuge ^b	0,62	0,58
<u>Mujeres</u>	<u>0,48</u>	<u>0,45</u>
Con cónyuge	0,45	0,43
Sin cónyuge	0,50	0,48
Trabajo a tiempo parcial^c		
<u>Varones</u>	<u>0,19</u>	<u>0,25</u>
Con cónyuge	0,15	0,22
Sin cónyuge	0,27	0,32
<u>Mujeres</u>	<u>0,48</u>	<u>0,56</u>
Con cónyuge	0,48	0,59
Sin cónyuge	0,48	0,52
Índice de disimilitud^d		
Ocupación ^e	<u>0,60</u>	<u>0,53</u>
Industria ^f	<u>0,57</u>	<u>0,50</u>

Nota: ^a Incluye casados y unidos; ^b Solteros, separados, divorciados y viudos; ^c Definido como menos de 36 horas semanales de trabajo; ^d Para el cálculo del índice de disimilitud se usó el Índice de Duncan (DUNCAN y DUNCAN, 1955; SILTANEN et al., 1995); ^e A tres de la CIUO (INDEC, 1998a); ^f A tres dígitos dígitos de la CIUO (INDEC, 1998b).

La tasa de participación y el trabajo a tiempo parcial suelen ser usados como indicadores de compromiso con el mercado de trabajo. El grado de compromiso incide en las remuneraciones y, si se comprueba que tal incidencia es diferencial por sexo, impactará también en la brecha salarial por razones de género. Tal es el caso de la experiencia y de la intermitencia de la participación en la actividad económica.

Por su parte, la segregación ocupacional combinada con la estructura de las remuneraciones estaría afectando también el tamaño y composición de la brecha de ingresos, pudiéndose demostrar que aún no existiendo diferencias de remuneraciones entre géneros dentro de una misma ocupación, la concentración de mujeres en un número reducido de puestos, puede provocar brecha.

Del Cuadro 1 se desprenden las siguientes conclusiones:

Las tasas de actividad femeninas son menores que las masculinas. Menos mujeres que varones participan en la actividad económica remunerada. Si bien se aprecia un considerable aumento de la participación femenina en todos los países del mundo, la brecha de participación entre géneros sigue siendo importante. En los aglomerados urbanos de la Argentina la diferencia asciende a los 32 puntos porcentuales, siendo levemente inferior en Salta.

Las tasas de actividad difieren según la situación conyugal. La presencia de cónyuge desalienta la participación de las mujeres y alienta la de los varones. Esta es una de las razones por las que algunos autores [POLACHEK (1975), POLACHEK y GOLDIN (1987), por ejemplo] consideran que en los estudios de diferenciales de ingresos entre géneros, es necesario incorporar variables ligadas al entorno familiar de los individuos. De no ser así podría incurrirse en errores de especificación,

los que a su tiempo, tenderían a sobrestimar la proporción de la brecha de ingresos atribuible a la discriminación¹⁶. Tanto en la Argentina como en Salta son mayores las diferencias de participación entre varones con y sin cónyuge (más altas entre los primeros), que las diferencias entre mujeres con y sin cónyuge (más altas entre las segundas). Esto muestra, en parte, la división del trabajo en el hogar: Los hombres casados trabajando para el mercado; las mujeres casadas para el hogar.

La proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que la proporción de varones que trabajan a tiempo parcial. En este caso la situación conyugal ejerce también alguna influencia, aunque no en Salta. En Argentina, la proporción de trabajadoras a tiempo parcial es mayor entre aquéllas con cónyuge y la proporción de trabajadores a tiempo parcial es mayor entre aquéllos sin cónyuge.

Existe evidencia de concentración ocupacional por sexos. Este aspecto aparece cuantificado por el índice de disimilitud o segregación. Dicho índice muestra el porcentaje de mujeres (varones) que tendrían que cambiar de ocupación para que ellas (ellos) estuvieran distribuidas en las mismas proporciones que los varones (mujeres) (SILTANEN et al., 1995). De acuerdo con la información del Cuadro 1, la concentración sería mayor en Salta que en el promedio del país. La diferencia alcanza siete puntos porcentuales tanto para la segregación vertical (ocupación) como horizontal (industria).

Los valores obtenidos para Salta en la fecha analizada (1998) son similares a los reportados por WATTS (1995) para los Estados Unidos en

¹⁶ También CAIN (1991) llama la atención sobre este aspecto. Según él la medida más pura de la discriminación surgiría de la comparación de ingresos entre personas con idéntica situación conyugal.

1988, país en el cual se verificó entre 1970 y 1992, una reducción muy importante en la segregación ocupacional.

IV.1.1- Capital humano, familia y ocupaciones

En este apartado se describen brevemente las variables que conforman la matriz X de la ecuación [3] y que definen cada uno de los modelos econométricos estimados. El examen pondrá énfasis en las diferencias existentes entre mujeres y varones. En la Tabla 1 del Apéndice 1 se presenta la definición usada para cada una de estas variables y en la Tabla 2, sus valores medios y desviaciones standard tanto para el total de la muestra como para ambos sexos por separado.

Edad. La edad promedio de los individuos incluidos en la muestra es de 34 años, idéntica para mujeres y varones. La edad promedio de los trabajadores, independientemente del sexo, es de 38 años, mayor para las mujeres (39) que para los hombres (37).

Educación. No se registran diferencias de niveles educativos promedios entre las mujeres y los varones de la muestra. No obstante, los años de escolaridad promedio de las trabajadoras (11 años) es levemente mayor que el de los trabajadores (10 años), cifra que concuerda con lo encontrado en estudios similares sobre el tema.

Condición de jefatura de hogar. Del total de mujeres de la muestra, el 17% son jefas de hogar, mientras que del total de varones, 48% aparecen clasificados como tales. Una diferencia muy importante entre sexos se observa para la muestra de ocupados: De cada 100 trabajadoras, 30 son jefas de hogar; y de cada 100 trabajadores, 64 son jefes de hogar.

Trabajo a tiempo parcial. Un indicador frecuentemente asociado a las restricciones familiares es el trabajo a tiempo parcial. Como pudo verse en el Cuadro 1, el 48% de las mujeres frente a un 19% de los hombres, trabajan a tiempo parcial. No obstante no se detectaron en Salta diferencias en esta variable entre mujeres con y sin cónyuge. Esto induce a pensar que las diferencias de remuneraciones debidas a las restricciones familiares se estarían manifestando, al menos en este aglomerado, por otras vías (por ejemplo la elección de determinadas ocupaciones) diferentes al trabajo a tiempo parcial.

Distribución de los asalariados por sectores. Un 24 por ciento de los asalariados trabajan en el sector público. Se registran aquí importantes diferencias entre sexos. De cada 100 asalariados varones, son 20 los ocupados en este sector; mientras que de cada 100 asalariadas mujeres, son 30 las del sector público.

Trabajadores informales. También en este aspecto es importante el diferencial entre sexos. Más mujeres que varones desarrollan sus actividades en el sector informal de la economía: 53% frente al 48%, respectivamente.

Distribución de los ocupados por rama de actividad. Para observar la distribución horizontal de la población ocupada resulta útil concentrar la atención en algunas ramas de actividad. Por ejemplo: Cuatro de cada cinco mujeres —frente a dos de cada cinco varones— trabajan en “Comercio” (RAMA3), “Administración Pública, Educación y Salud” (RAMA6) y “Servicios Domésticos” (RAMA7).

Distribución de los ocupados por calificación de la tarea. Otra pista sobre el grado de concentración ocupacional, en este caso vertical, es la calificación de la tarea desarrollada. Mientras que 40 de cada 100

mujeres desarrollan tareas no calificadas, sólo 20 de cada 100 varones efectúan este tipo de tareas. El porcentaje de trabajadoras y trabajadores que desarrollan tareas que requieren calificación profesional es prácticamente el mismo (8%).

IV.1.2- Los diferenciales de ingreso

En este acápite se analiza el comportamiento del ingreso para distintos valores de las variables descritas en el apartado anterior. De nuevo, se pondrá el énfasis en las disparidades entre mujeres y varones y se indicarán los efectos previsibles desde el punto de vista teórico de cada una de las variables explicativas sobre las remuneraciones.

Edad. Aunque con algunas irregularidades, el perfil de ingresos por edad es cóncavo para ambos sexos. El ingreso masculino aumenta marcadamente entre los 15-19 años y los 35-39 y desciende levemente hasta el final de la vida activa. El aumento del ingreso femenino es más suave, alcanza su máximo en el grupo 50-54 años y desciende rápidamente entre esas edades y los 60-64 años (Gráfico 1, Apéndice 2).

La brecha de ingresos registra un mínimo del 15% para el grupo 15-19 años y un máximo del 63% para el grupo 60-64 años de edad. Esta dilatación o ensanchamiento de la brecha a lo largo del ciclo de vida, sería un reflejo del menor, y muchas veces discontinuo, compromiso de las mujeres con el mercado de trabajo (MINCER y POLACHEK, 1978).

Educación. El impacto de la educación sobre los ingresos es positivo para ambos sexos: Los ingresos aumentan a medida que aumenta el nivel educativo. La excepción a esta regla la constituye el

pasaje del primario incompleto al primario completo. En estos casos el ingreso promedio disminuye levemente (Gráfico 2, Apéndice 2).

El aumento en los ingresos después de completado el nivel secundario es proporcionalmente más alto para los hombres, lo que genera un ensanchamiento de la brecha para los niveles de instrucción más altos.

La brecha más alta corresponde a los individuos sin instrucción (48%), y la más baja a los que tienen primario incompleto (13%). Puede estar incidiendo en este resultado el tipo de tareas realizadas por individuos con bajo nivel educativo. Esto es un límite del análisis descriptivo, puesto que no permite aislar el efecto que pueden estar introduciendo variables relacionadas con ésta. Esta limitación será superada en el análisis econométrico realizado más adelante.

Situación familiar. El ingreso mayor lo detentan los individuos casados, independientemente del sexo. Estos perciben remuneraciones que superan en un 55% a la de los solteros y en un 20% a la de los separados y divorciados. Asimismo, la remuneración media de los individuos casados se sitúa un 22% por encima de la remuneración promedio de toda la muestra.

Si se concentra la atención sólo en la presencia de cónyuge se observa que los individuos con *cónyuge presente* reciben ingresos un 35% más alto que aquéllos *sin cónyuge*.

En cuanto a la brecha de ingresos, no se perciben diferencias importantes entre mujeres y varones con diferente estado civil y/o presencia de pareja. Las restricciones familiares, al menos en este

sentido, no ejercerían un gran impacto en las diferencias de remuneraciones entre sexos.

No ocurre lo mismo con la posición que ocupan las personas en el hogar. El ingreso de los jefes de hogar es, para ambos sexos, mayor que el de los no jefes. Asimismo, la brecha de ingresos entre sexos de los no jefes es muy baja (5%), mientras que es importante (39%) la que corresponde a los jefes de hogar.

Otra de las variables examinadas para investigar la importancia de las restricciones familiares en la brecha entre géneros, es la cantidad de menores de 5 años en el hogar. Se ha tomado sólo a los niños menores de 5 años dado que son éstos los que requieren de una mayor inversión en tiempo de los que tienen a cargo su crianza. El ingreso al sistema educativo formal a partir de los 5 años libera tiempo de los padres y por consiguiente acrecienta la probabilidad de aplicarlo al trabajo remunerado.

Si se toma el tramo entre 0 y 2 niños en el hogar se aprecia que los ingresos tanto de varones como de mujeres disminuyen en idéntica proporción a medida que aumenta el número de menores en el hogar. A partir de los 3 niños, los ingresos aumentan —concomitantemente con el aumento de niños menores de 5 años— pero lo hacen más los masculinos que los femeninos, con lo cual la brecha se amplía considerablemente: Pasa del 30% para 2 niños o menos, al 34% para 3 niños y al 48% para 4.

De acuerdo al marco analítico de esta investigación, estas evidencias podrían ser interpretadas de la manera siguiente: en las primeras etapas de la vida familiar, ambos cónyuges se distribuyen las tareas del hogar, probablemente reduciendo la longitud de la jornada de trabajo. Esto provocaría una reducción proporcional de ingresos en

mujeres y varones, cuando todavía el tamaño de la familia no es demasiado grande.

El aumento en el tamaño medio del hogar está asociado con un mejor aprovechamiento de la especialización de sus miembros (BECKER, 1981). Es probable entonces que al aumentar el número de menores, comience a profundizarse la división del trabajo entre sexos. Los varones especializándose en el trabajo remunerado y las mujeres en el trabajo doméstico. De nuevo aparecerían aquí las horas trabajadas como reguladoras de los patrones de especialización familiar. Los hombres conservando o ampliando una jornada ya extensa y las mujeres que trabajan haciéndolo a tiempo parcial.

Remuneración de los asalariados. La remuneración media de los asalariados es un 22 por ciento más alta que la de los trabajadores por cuenta propia. Es de destacar que esta diferencia es exactamente igual entre mujeres y varones, por lo cual la brecha entre géneros es también idéntica entre mujeres y varones asalariados y cuenta propias.

Remuneraciones en el sector público. Los asalariados del sector público perciben ingresos superiores en un 62% a los del sector privado. La brecha entre sexos entre los primeros es marcadamente menor (19%) que entre los segundos (40%).

Remuneración de las ramas de actividad. La remuneración promedio de las distintas ramas de actividad es altamente dispar. La rama con menor remuneración media es la de "Servicios domésticos" y la con mayor remuneración "Electricidad, Gas y Agua". El ingreso promedio de los ocupados en la segunda es 6,5 veces más alto que el de los ocupados en la primera. Debe tenerse presente que es en "Servicios Domésticos" donde se concentra una de cada cinco mujeres trabajadoras.

La brecha más alta entre sexos (55%) se registra en “Establecimientos Financieros y Seguros” y la más baja (-3%) en “Administración Pública y Defensa”. El valor negativo de esta brecha indica que la remuneración promedio de las mujeres en esa rama supera en un 3% a la percibida por los varones.

También es alta la brecha entre géneros en la Industria Manufacturera, en especial en “Alimentos, Bebidas y Tabaco” (50%) y en “Productos Metálicos, Maquinaria y Equipos” (40%).

Tamaño de los establecimientos. Resultan también importantes las disparidades de remuneraciones entre trabajadores ocupados en establecimientos de distinto tamaño. Los ocupados en establecimientos de más de 500 ocupados perciben, en promedio, ingresos 2,5 veces más altos que los ocupados en los establecimientos unipersonales.

Las brechas entre sexos más bajas se registran en las empresas más grandes (-2%) y en las más pequeñas (entre 2 y 25 ocupados): 14%. Por su parte, las brechas más altas corresponden a establecimientos unipersonales (40%) y a los de más de 25 ocupados (33%).

Calificación de la tarea. Los ingresos varían fuertemente entre los individuos comprometidos con tareas cuyo desarrollo requiere niveles específicos de calificación: Una persona ocupada en tareas que requieren calificación profesional, gana 4 veces más que una que realiza tareas que no requieren ningún tipo de calificación.

La brecha entre sexos más alta se observa para el grupo de “trabajadores calificados” (40%) mientras que la más baja tiene lugar entre los “trabajadores semicalificados” (16%). Los trabajadores con

calificación profesional y los no calificados arrojan brechas entre géneros similares a la media de la muestra completa (29%).

Duración de la jornada. Los trabajadores a tiempo completo perciben remuneraciones más altas que los trabajadores a tiempo parcial. A pesar de esto, debe destacarse que estas diferencias no ejercen impacto sobre las disparidades entre sexos.

IV.2- Las funciones de ingreso estimadas

En economía de la discriminación, las funciones de ingreso son interpretadas como estructuras de remuneraciones vigentes en un lugar y en un momento del tiempo. Los coeficientes de las variables de capital humano muestran entonces las tasas de retornos a determinados atributos de los trabajadores (por ejemplo educación, experiencia, antigüedad en el empleo, etc.), y los coeficientes de las variables ocupacionales capturan los diferenciales de remuneraciones debidos a ciertos atributos de los puestos de trabajo (ya sea entre ocupaciones diferentes, entre industrias diferentes, o entre firmas con tamaños dispares, etc.).

En esta sección se analizan tres clases de estructuras de remuneraciones: Primero, la que resulta de la regresión conjunta para mujeres y varones (Tabla 3, Apéndice 1); luego, la de varones y mujeres (en ese orden) por separado (Tablas 4 y 5 del Apéndice 1). Como se dijo antes, se estiman tres modelos (A, B y C) que difieren entre sí por las variables incorporadas como determinantes de los ingresos.

En la Tabla 3 (Apéndice 1) puede verse que los 26 regresores incluidos en el modelo C permiten explicar el 58% de la varianza del

logaritmo de los ingresos, y que el valor de F es estadísticamente significativo al 1%.

Las variables de capital humano son significativas en los tres modelos estimados y arrojan los signos predichos por la teoría: positivo para la educación y la experiencia y negativo para la experiencia al cuadrado. En otros términos esto significa que los ingresos: a) guardan una relación positiva con el nivel educativo; b) inicialmente aumentan con la experiencia y decrecen luego al envejecer el trabajador.

De las restricciones familiares, sólo la presencia de cónyuge resulta significativa en el modelo completo. Los individuos con cónyuge perciben ingresos un 14% más altos que los que no tienen cónyuge, *ceteris paribus*. Como lo señalan MORENO et al. (1996), este resultado podría deberse a algunas de las siguientes razones: a) los empresarios identifican el matrimonio con la estabilidad en el empleo y por lo tanto realizan una mayor inversión en capital humano específico en los trabajadores casados; b) los individuos con obligaciones familiares son más “agresivos” en el proceso de búsqueda de empleos mejor remunerados. Se debe tener en cuenta que ninguna de las variables incluidas en las ecuaciones de ingreso permiten capturar estos efectos, constituyéndose la presencia de cónyuge en una buena proxy de ellos.

El pasaje del modelo básico (A) al ampliado (C) a la vez que mejora el ajuste econométrico (medido por el coeficiente de determinación), hace disminuir ostensiblemente el impacto que las variables de capital humano ejercen sobre los ingresos. Por un lado, la tasa de rendimientos de la educación se reduce a la mitad; por otro, disminuye también la tasa de rendimientos de la experiencia potencial: Mientras que en el modelo A un año adicional de experiencia potencial

aumenta los ingresos en un 3,2%, en el modelo C lo hace en un 1,6%. Por su parte, la elasticidad ingreso de las horas trabajadas sufre una fuerte retracción entre uno y otro modelo: de 0,62 en A, 0,40 en C.

Del examen de las variables ocupacionales pueden extraerse las siguientes conclusiones: *Ceteris paribus*, los ingresos:

- a) están positivamente correlacionados con la complejidad de las tareas realizadas por los trabajadores;
- b) de los trabajadores del sector informal son menores que los del sector formal;
- c) guardan una relación positiva con el tamaño del establecimiento;
- d) sólo de los trabajadores del “Transporte” son significativamente más altos que el grupo excluido: “Otros Servicios y Reparaciones”;
- e) de los trabajadores a tiempo parcial son menores que los de tiempo completo.

Los coeficientes del resto de las variables ocupacionales no resultaron significativamente diferentes de cero.

Ahora es el momento de plantearse en qué medida los atributos personales y familiares de los trabajadores, como así también su inserción ocupacional, impactan sobre la brecha de remuneraciones entre géneros. Para obtener una respuesta a este punto, se usarán las funciones de ingreso ampliadas (modelo C) que aparecen en las Tablas 4 y 5 del Apéndice 1.

Las tasas de rendimientos de la escolaridad y de la experiencia potencial masculinas superan siempre a las femeninas. No ocurre lo

mismo con la prima por antigüedad en el empleo. Los ingresos de un año más de antigüedad son mayores para las mujeres que para los varones.

El hallazgo quizá más importante reside en el diferencial de ingresos por calificación de la tarea, desarrollada. Se reconocen aquí cuatro niveles de calificación. Si bien las diferencias entre ambos sexos de los tres primeros es más o menos similar, las de los dos últimos es marcadamente mayor entre las mujeres —40%— que entre los varones —20%—.

La importancia de la brecha de remuneraciones por calificación de la tarea fue extensamente analizada por BLAU y KHAN (1996). Ellas encuentran que el efecto de la segregación ocupacional sobre los ingresos de las mujeres es mayor en los Estados Unidos (donde las remuneraciones a los empleos de poco calificados son relativamente bajas) que en Europa.

Es interesante observar también que para los varones el trabajar en el sector informal implica obtener ingresos muy por debajo de los ocupados en el sector formal, mientras que no se aprecian diferencias entre los ingresos de las mujeres ocupadas en el sector formal e informal. Por el contrario, el trabajo a tiempo parcial impacta negativamente en los ingresos femeninos, pero no en los masculinos.

IV.3- Brecha y discriminación

El ingreso mensual promedio de los varones es de 546 pesos, mientras que el de las mujeres es de 382. Esto arroja una disparidad absoluta de 164 pesos y relativa del 30%. La brecha puede ser interpretada también como: a) el ingreso medio femenino representa

alrededor del 70% del masculino; b) los hombres perciben por su trabajo remuneraciones superiores en un 43% a la de las mujeres.

La primera estimación que se analiza en este apartado corresponde a las dos versiones del método de Blinder-Oaxaca (B-O): La que pondera las características productivas¹⁷ masculinas con la estructura salarial femenina (V1) y la que pondera las características productivas femeninas con la estructura salarial masculina (V2).

Como se verá más adelante, los resultados que arrojan ambas versiones conducen a conclusiones no demasiado precisas, por lo cual se hace necesario un cálculo conciliatorio, función que, en este trabajo, cumple la estimación de los componentes de la brecha según el método de Cotton-Neumark (C-N).

Usando las ecuaciones [6a] y [6b], se estiman tres tipos de brechas ajustadas (BA) para cada versión, diferenciadas entre sí por las hipótesis teóricas implícitas en los modelos empíricos: El modelo (A) trabaja con el capital humano; el modelo (B) incorpora al (A) las restricciones familiares; mientras que el modelo (C) incorpora al (B) la distribución por ocupaciones.

La información condensada en el Cuadro 2 permite un primer acercamiento al problema de los determinantes de las diferencias de remuneraciones entre sexos.

El modelo A muestra que igualando la educación, la experiencia y las horas trabajadas entre sexos, la brecha pasa del 31 al 29%, si se usa V1 y del 31 al 27% si se usa V2. Por su parte, los

¹⁷ En adelante se usarán indistintamente las expresiones “características”, “características productivas”, “dotaciones”. En todos los casos ellas hacen referencia a los componentes incluidos en la matriz X de regresores.

residuales —o parte de la brecha que no puede ser explicado por estas variables— son del 93% para V1 y del 86% para V2.

Cuadro 2
Brechas bruta y ajustadas según
el método de B-O. Salta, mayo de 1998

Tipo de disparidad	Diferencia de Ingresos	Coefficiente de Discriminación
Brecha bruta	0,3147	
V1: Varones remunerados como mujeres		
BA (Modelo A)	0,2938	0,9335
BA (Modelo B)	0,2392	0,7602
BA (Modelo C)	0,0603	0,1862
V2: Mujeres remuneradas como varones		
BA (Modelo A)	0,2695	0,8564
BA (Modelo B)	0,2420	0,7689
BA (Modelo C)	0,2378	0,7340

Fuente: Cálculos propios basados en Tablas 2, 4 y 5 (Apéndice 1).

El modelo B introduce las restricciones familiares. Debe tenerse presente que este modelo incluye también las variables de capital humano (modelo A). En este caso la disparidad pasa del 31 al 24% independientemente de la versión.

El modelo C agrega al B la distribución de los trabajadores por ocupaciones. El impacto que esta especificación provoca sobre la brecha es ambiguo: Muy importante en V1 (la brecha pasa del 31 al 6%); mientras que en V2 la disminución es casi imperceptible (la brecha pasa del 31 al 24%). Como consecuencia de esto, el residual se sitúa entre el 18 (V1) y el 73% (V2).

Para situar el problema en un plano más intuitivo, el Cuadro 2 puede ser interpretado a partir de la diferencia absoluta (en pesos) entre los ingresos de mujeres y varones. Según V1 de los 164 pesos de disparidad, 133 podrían ser explicados por las diferencias en las

características; según V2, tales variables lograrían explicar sólo 40 de los 164 pesos. Obsérvese que en el primer caso se obtiene un residual de 30 pesos, mientras que en el segundo de 124 pesos.

A pesar de la ambigüedad de estos resultados puede rescatarse una generalidad de lo encontrado hasta ahora: Independientemente de la versión, la igualación entre sexos de características productivas (educación, experiencia, horas trabajadas, restricciones familiares y distribución por ocupaciones), disminuye la diferencia de ingresos. El impacto que ejerce la distribución por ocupaciones es ambiguo; en una de las versiones es muy importante y en la otra no.

Este problema puede ser solucionado usando el método de C-N. Este método además de resolver el problema de los números índice presente en B-O, agrega información acerca de la fuente de la disparidad de ingresos no explicada por dotaciones, restricciones familiares y distribución de los trabajadores por ocupaciones. En el Cuadro 3 se muestran los resultados obtenidos aplicando C-N.

Cuadro 3
Brechas bruta y ajustadas según
el método de C-N. Salta, mayo de 1998

Origen de la diferencia	Modelos		
	(A)	(B)	(C)
Dotaciones	0,0604	0,1290	0,2099
Nepotismo	0,1098	0,0799	0,0478
Discriminación	0,1445	0,1058	0,0570
Brecha bruta	0,3147	0,3147	0,3147
	Estructura porcentual		
Dotaciones	19,2	41,0	66,7
Nepotismo	34,9	25,4	15,2
Discriminación	45,9	33,6	18,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos propios basados en Tablas 2, 3, 4 y 5 (Apéndice 1).

Se obtiene aquí un resultado interesante: A medida que se agregan variables de control, la porción de la brecha debida a diferencias en características productivas aumenta marcadamente, y, por consiguiente, disminuyen las porciones debidas al nepotismo y la discriminación. Si bien con B-O se había arribado a un resultado análogo, el efecto no podía verse tan claramente allí.

El porcentaje de la brecha explicado por diferencias en capital humano, restricciones familiares y distribución por ocupaciones asciende al 67%. Esta cifra es menor que el 81% (100 - 19) obtenido con B-O-V1 y mayor que el 27% (100 - 73) obtenido por B-O-V2. Cabe destacar la gran similitud entre los coeficientes de discriminación obtenidos por B-O-V1 (19%) y por C-N (18%).

El método C-N permite descomponer el porcentaje de la brecha no explicado por diferencias en características: Un 15% correspondería al nepotismo, mientras que un 18% a la discriminación en contra de las mujeres.

El Cuadro 3 puede ser interpretado también a partir de la diferencia absoluta (en pesos) entre los ingresos de mujeres y varones: De los 164 pesos de diferencia, 109 son explicados por las diferencias en la características, 25 por primas por nepotismo y 30 pesos por discriminación en contra de las mujeres.

En relación con el impacto de la segregación ocupacional, el método C-N muestra, sin ambigüedades, que es éste el factor más importante para explicar la disparidad de remuneraciones entre sexos: la brecha explicada por características pasa de 6 a 21 puntos porcentuales de los 31 observados.

IV.4- Descomposición de la brecha

¿Cuál es el aporte de cada variable a la brecha de remuneraciones entre sexos? Esta pregunta no puede ser contestada con ninguno de los métodos usados hasta ahora. En el Cuadro 4 se presenta una apertura mayor, usando la ecuación [8].

Cuadro 4
Descomposición de la brecha de ingresos
Salta, mayo de 1998

Variables	Nepotismo	Discriminac.	Caracterist.	Total
Ordenada	-0,2705	0,0723		-0,1982
Educación	0,0898	0,0309	-0,0354	0,0853
Experiencia	0,0900	0,0083	-0,0056	0,0927
Horas	0,2990	0,1784	0,0958	0,5733
Restr. Fam.	-0,0803	-0,0352	0,0415	-0,0741
Antigüedad	-0,0289	-0,0423	0,0088	-0,0624
Asalariado	-0,0095	0,0130	0,0037	0,0072
Público	-0,0010	0,0151	0,0006	0,0147
Informal	-0,0311	-0,0336	0,0061	-0,0585
Calificación	-0,0290	-0,0146	0,0340	-0,0096
Rama	0,0158	-0,1331	0,0007	-0,1166
Tamaño	-0,0223	-0,0259	0,0136	-0,0347
Tiempo parcial	0,0225	0,0201	0,0530	0,0956
Total	0,0444	0,0534	0,2168	0,3147
Total (%)	14,1	17,0	68,9	100,0

Fuente: Cálculos propios basados en Tablas 2, 3, 4 y 5 (Apéndice 1).

Es interesante notar que las variables ocupacionales arrojan diferencias de ingresos favorables a las mujeres (las que en el Cuadro 4 aparecen con signo negativo) y que, además, tales diferencias provienen de la estructura salarial ya sea por nepotismo o por discriminación.

Las horas trabajadas son las que marcan la mayor diferencia a favor de los varones. Tal diferencia se manifiesta con mayor intensidad a través del nepotismo y de la discriminación. No obstante, también ejerce su influencia la mayor cantidad de horas trabajadas por los varones. Se

aprecia en el Cuadro 4 que, permaneciendo todo lo demás sin cambios, la remuneración masculina por hora trabajada se sitúa en un 30% por encima del promedio y que esta media se sitúa un 18% por encima de la remuneración femenina por hora trabajada.

De las variables que contribuyen a generar brecha favorable a las mujeres la más importante es la distribución por rama de actividad. El Cuadro 4 muestra que si bien las mujeres están más concentradas en un número menor de ramas que los varones (signo positivo para características) y que el coeficiente de nepotismo es también positivo, las remuneraciones medias de las mujeres en estas ramas superan a la de la estructura salarial libre de discriminación.

Es importante también la diferencia en la ordenada al origen. Este valor puede ser interpretado como la diferencia de ingresos entre sexos de individuos sin ningún tipo de educación ni experiencia en el mercado de trabajo. El signo negativo implica ventaja femenina. Esto es, en el momento de ingreso al mercado laboral sus ingresos superan al de los varones; pero a lo largo de la trayectoria laboral, y debido quizás al acortamiento e interrupciones de su ligazón con el mercado de trabajo, las diferencias se van ampliando en un sentido favorable a los varones.

IV.5- Evolución entre 1984 y 1998

Aunque con marcadas irregularidades, todos los cálculos de brecha realizados muestran que la disparidad de ingresos entre sexos ha disminuido entre 1984 y 1998: BB pasó del 40 al 24%, BA-V1 del 36 al 17% y BA-V2 del 26 al 19% (Cuadro 5 y Gráfico 3 del Apéndice 2).

La BB más alta corresponde al año 1984 (40%) y la más baja a 1996 (23%). La BA-V1 más alta corresponde a 1989 (38%) y la más baja a 1992 (13%), mientras que la BA-V2 mayor se dio en 1985 (34%) y la menor en 1987 (12%).

Cuadro 5
Evolución de las brechas de ingresos
Salta, 1984 -1998

Años	BB	Brechas ajustadas - Versión 1			Brechas ajustadas - Versión 2		
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
1984	39,5	31,2	30,2	35,9	33,7	26,4	26,4
1985	37,4	37,6	33,5	34,6	33,8	29,9	34,2
1986	30,8	27,1	23,5	20,9	28,8	22,5	24,0
1987	25,3	27,5	20,0	19,8	19,1	10,9	12,5
1988	31,6	30,8	32,4	34,5	31,1	23,0	27,5
1989	35,6	28,5	34,1	38,3	33,9	26,7	29,3
1990	33,0	28,4	32,0	30,8	31,0	24,0	25,3
1991	30,4	28,3	29,8	23,3	28,1	21,2	21,3
1992	29,0	22,7	16,1	13,3	23,2	17,0	17,8
1993	31,9	24,5	18,6	17,3	25,3	18,2	18,8
1994	34,7	26,2	21,1	21,2	27,3	19,3	19,8
1995	27,0	23,7	22,5	24,6	23,5	16,7	18,7
1996	23,0	18,7	14,7	15,9	19,4	13,0	17,0
1997	31,6	24,4	19,8	19,0	26,2	22,0	24,5
1998	23,8	22,9	19,4	17,2	16,4	12,3	19,4

Fuente: Cálculos propios basados en datos de E. P. H.

La inclusión de un mayor número de variables de control no provoca alteraciones de monta en las disparidades observadas o brechas brutas. De las 30 comparaciones posibles (15 años, 2 versiones), en sólo 7 se confirma que $BA(C) < BA(B) < BA(A) < BB$.

Se encontró que BB y BA(C) —independientemente de la versión— se mueven en el mismo sentido. El coeficiente de correlación de ordenamiento (Spearman) es positivo y estadísticamente significativo al 1%. En términos intuitivos esto podría interpretarse diciendo que los

aumentos en BB se producen por aumentos en las diferencias por retornos.

De la información del Cuadro 6 no se desprende en qué medida las diferencias por retornos obedecen a cambios del coeficiente de nepotismo o del coeficiente de discriminación o de ambos. Esto puede ser analizado aplicando el método C-N (Cuadro 6 y Gráfico 4 del Apéndice 2).

Cuadro 6
Estructura de la brecha de ingresos
Salta, 1984 -1998

Años	Dotaciones	Nepotismo	Discrimin.	Total
1984	47,5	21,0	31,5	100,0
1985	37,3	22,8	39,9	100,0
1986	50,9	19,6	29,5	100,0
1987	62,5	13,1	24,4	100,0
1988	39,1	23,2	37,7	100,0
1989	37,3	24,1	38,6	100,0
1990	45,5	21,3	33,3	100,0
1991	53,7	18,4	27,9	100,0
1992	62,4	15,6	22,0	100,0
1993	61,7	16,1	22,3	100,0
1994	61,0	16,6	22,5	100,0
1995	47,8	22,4	29,9	100,0
1996	48,7	21,9	29,4	100,0
1997	50,4	21,4	28,2	100,0
1998	45,2	23,8	31,1	100,0
Promedio	50,1	20,1	29,9	100,0

Fuente: Idem Cuadro 5.

Las porciones de la brecha correspondientes a la parte explicada por características productivas, nepotismo y discriminación permanecieron más o menos estables en el tiempo en niveles cercanos al promedio simple del período: 50% para la primera, 20% para la segunda y 30% para la tercera.

Los valores mínimo y máximo para la porción explicada por las características productivas corresponden a los años 1985 (37%) y 1987 (63%), respectivamente. Tales valores para la porción explicada por el nepotismo fueron los años 1987 (13%) y 1989 (24%); mientras que para la discriminación fueron 1992 (22%) y 1985 (40%).

Eliminando algunas observaciones *outliers*, se registra una asociación negativa y muy fuerte¹⁸ entre el tamaño de la brecha bruta y el porcentaje de la misma explicado por las características productivas. Esto significa que los aumentos de la brecha fueron acompañados por una disminución en el porcentaje explicado por las características productivas.

También es fuerte pero positiva la asociación entre la brecha bruta y el porcentaje de la misma explicado por discriminación¹⁹.

IV. 6- Articulaciones con el mercado de trabajo

¿En qué medida las fluctuaciones de la brecha de remuneraciones entre sexos responden a cambios en la dinámica del mercado de trabajo? Esta dinámica puede ser evaluada a partir de cuatro indicadores: las tasas de actividad, empleo, desempleo y subempleo.

Los indicadores de brecha usados para estudiar las articulaciones entre su evolución y la del mercado de trabajo son: La brecha bruta, la ajustada por el método de B-O-(C)-V1 y los componentes de la brecha bruta obtenidos por C-N. Para evaluar la interconexión entre los

¹⁸ El coeficiente de Spearman fue $-0,715$, estadísticamente significativo al 1%.

¹⁹ El coeficiente de Spearman fue de $+0,641$, estadísticamente significativo al 2,5%.

indicadores del mercado de trabajo y los de brecha de ingresos se usa el coeficiente de correlación de ordenamiento de Spearman.

Se encontró una correlación negativa y significativa entre la tasa de actividad femenina, la BA por un lado, y el componente discriminatorio por el otro. Este resultado puede interpretarse de la forma siguiente: los aumentos de la actividad femenina provocan reducción de la disparidad de remuneraciones entre géneros debida a la discriminación. Este hallazgo va a contrapelo de la predicción del modelo de los prejuicios personales, según el cual a medida que ingresan mujeres al mercado de trabajo éstas son ocupadas por empleadores cada vez más propensos a practicar discriminación.

Se encontró también correlación negativa y significativa entre la tasa de ocupación femenina y la BA, los dos componentes residuales (nepotismo y discriminación). Este resultado estaría significando que cuando la mujer consigue empleo tiende a disminuir no sólo la discriminación sino también el favoritismo de los empresarios por los varones.

Hay dos resultados que merecen especial atención: a) la correlación fuerte y negativa entre la tasa de subempleo masculino y la brecha bruta ; y b) la correlación fuerte y positiva entre la tasa de subempleo masculino y el porcentaje de la brecha explicado por el nepotismo.

Lo primero resulta lógico en la medida que el ingreso obtenido por los subempleados es menor que el de los ocupados plenos, con lo cual se estaría en presencia de una igualación de la brecha "hacia abajo". Un resultado un tanto más curioso es el segundo, que significa que mientras más varones reducen involuntariamente su jornada de trabajo, mayor es

la diferencia entre mujeres y varones debida al favoritismo de los empresarios hacia el grupo de varones.

Estos hallazgos muestran la necesidad de chequear la interrelación existente entre variables ligadas al mercado de trabajo y la disparidad de remuneraciones entre sexos. Una posibilidad para llevar adelante este chequeo consiste en considerar, dentro de las funciones de ingreso, alguna o algunas variables que a manera de factores no observables estarían afectando los ingresos de los trabajadores.

IV.7- Corrección por sesgo de auto-selección muestral

Como se ha explicado ya en la metodología, la corrección por sesgo de auto-selección muestral se hizo mediante la técnica bietápica de HECKMAN (1979): Primero, se estimaron regresiones probit de participación para toda la muestra y para ambos sexos por separado (cuyos resultados se muestran en la Tabla 6 del Apéndice 1) y luego se hizo lo propio con las funciones Mincer, incluyendo la variable λ como un regresor más (Tablas 7 a 9, Apéndice 1).

En todos los modelos el coeficiente de λ fue negativo y significativo, tanto para la muestra completa como para mujeres y varones por separado. Esto implica dos cosas: Primero que los individuos incluidos en la muestra están auto-seleccionados por factores que los datos no permiten observar; segundo, que está operando lo que se denomina auto-selección negativa.

Como se explicó antes, la auto-selección negativa indica que los factores que no se observan y que aumentan la probabilidad de que los individuos en edad de trabajar permanezcan inactivos, están también

relacionados negativamente con el salario de mercado. O bien, que estos individuos exigen una remuneración más alta que la vigente para formar parte de la población económicamente activa.

Debe tenerse presente que la inclusión de λ en las ecuaciones de Mincer reduce los rendimientos de la escolaridad y de la elasticidad ingreso de las horas trabajadas; hace desaparecer la significación estadística de la experiencia y acrecienta el impacto que la presencia de cónyuge tiene sobre las remuneraciones de las mujeres. Estos efectos se traducen en cambios en la composición de la disparidad en el pago y tal como se muestra en el Cuadro 7.

Cuadro 7
Brechas bruta y ajustadas B-O,
con corrección. Salta, mayo de 1998

Tipo de disparidad	Diferencia de Ingresos	Coefficiente de Discriminación
Brecha bruta	0,3147	
Versión 1: Varones remunerados como mujeres		
BA (Modelo A)	0,2107	0,6695
BA (Modelo B)	-0,0167	-0,0531
BA (Modelo C)	-0,1589	-0,5049
Versión 2: Mujeres remuneradas como varones		
BA (Modelo A)	0,0319	0,1012
BA (Modelo B)	0,0160	0,0508
BA (Modelo C)	0,0717	0,2278

Fuente: Cálculos propios basados en Tablas 2, 8 y 9 (Apéndice 1).

El resultado más interesante consiste en una reducción muy importante de la magnitud de la brecha ajustada tanto en V1 como en V2. La primera desemboca en una brecha negativa del 16%, mientras que V2 arroja una brecha, también pequeña, del 7%²⁰.

²⁰ Este fenómeno ya constatado para el NOA, tendría que ver con un proceso de reducción de disparidad potencial de ingresos que se habría profundizado entre 1995 y 1997 (PAZ, 1999b).

Estos resultados son coherentes con la siguiente hipótesis: De incorporarse al mercado de trabajo mujeres y varones hoy inactivos, la brecha ajustada disminuiría ostensiblemente situando el residual entre -50% y +23% (modelo C), según la versión usada para estimarlo. El signo negativo indica discriminación inversa.

La distancia que separa los resultados obtenidos en estas dos versiones, hace necesario apelar al método de C-N (Cuadro 8).

Cuadro 8
Brechas bruta y ajustadas C-N,
con corrección. Salta, mayo de 1998

Origen de la diferencia	Modelos		
	(A)	(B)	(C)
Dotaciones	0,2459	0,3120	0,3682
Nepotismo	0,0196	-0,0202	-0,0412
Discriminación	0,0492	0,0230	-0,0123
Brecha bruta	0,3147	0,3147	0,3147
	Estructura porcentual		
Dotaciones	78,1	99,1	117,0
Nepotismo	6,2	-6,4	-13,1
Discriminación	15,6	7,3	-3,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos propios basados en Tablas 2, 7, 8 y 9 (Apéndice 1).

La aplicación de C-N muestra que las características productivas del conjunto de varones (activos e inactivos) son superiores a las de las mujeres. Si todos estos individuos estuviesen trabajando, la brecha de remuneraciones entre géneros sería de un 37%; o bien, 6 puntos porcentuales por encima de la observada.

¿Qué es lo que hace que la brecha observada esté por debajo de la ajustada? Según la información del Cuadro 8, esto —denominado aquí discriminación inversa— surge de una combinación entre discriminación

en contra de los varones (signo negativo para nepotismo) y favoritismo hacia las mujeres (signo negativo para discriminación); siendo el primer efecto mayor que el segundo.

Dado que estos resultados surgen del ajuste realizado teniendo en cuenta la selección muestral, ellos muestran que factores inobservables con los datos de que se dispone, estarían manteniendo a una buena parte de la población fuera de la actividad económica.

La productividad de estos inactivos sería más alta que la del promedio de activos, detectándose también que la productividad de las inactivas mujeres es todavía mayor que la de los inactivos varones. De formar parte de la fuerza laboral estas mujeres elevarían la remuneración femenina promedio de manera más que proporcional a cómo lo harían los hombres, de manera tal que la resultante sería una brecha favorable a las primeras.

V- CONCLUSIONES

Las conclusiones más importantes del presente estudio son:

- 1- La igualación entre sexos de características productivas (educación, experiencia, horas trabajadas, restricciones familiares y distribución por ocupaciones), disminuye la diferencia de ingresos entre sexos. El que las responsabilidades en el hogar e interrupciones en la carrera laboral sean una fuente importante de diferenciales de ingreso, marca lo limitado de las políticas anti-discriminatorias que se concentran sólo en el mercado de trabajo.
- 2- La variable ocupacional más importante es la calificación de la tarea desarrollada. Se constató que: a) existe una importante concentración de mujeres en empleos de baja productividad; y b) esas mujeres perciben remuneraciones relativas mucho más bajas que las ocupadas en puestos de calificación intermedia.
- 3- A pesar de la inclusión de extensas listas de variables de control, la parte de la brecha atribuible a la discriminación persiste, excepto cuando se incluye la corrección por sesgo de auto-selección muestral.
- 4- Si bien la brecha disminuye ostensiblemente cuando se incorporan variables representativas de las responsabilidades familiares y de la distribución ocupacional, se encontró que éstas operan a través de las variables de capital humano y de las horas semanales dedicadas al trabajo remunerado.
- 5- Las horas semanales dedicadas al trabajo remunerado es la variable que contribuye más a generar brecha favorable a los varones, no sólo por su impacto sobre las características (los hombres trabajan en promedio más horas que las mujeres), sino también sobre los

retornos: Una hora adicional trabajada por los varones se traduce en ingresos marcadamente mayores que una hora adicional por semana trabajada por las mujeres.

- 6- La brecha de remuneraciones entre géneros ha disminuido entre 1984 y 1998. Esta disminución no ha sido monótona sino que tuvo fuertes oscilaciones a lo largo del período.
- 7- La reducción de la brecha estuvo acompañada por una reducción concomitante de la parte debida a la discriminación. Las evidencias presentadas permiten pensar que tuvo que ver en esto el importante aumento en la actividad económica de la mujer registrado durante esos años.
- 8- Se encontró también que la disminución de la brecha bruta estuvo acompañada por un fuerte aumento del subempleo masculino, lo cual resulta lógico en la medida que el ingreso obtenido por los subempleados es menor que el de los ocupados plenos. Esto hace pensar que la disminución de la brecha pudo haberse dado no por aumentos en los ingresos femeninos sino por disminuciones en los ingresos masculinos.
- 9- En Salta opera la denominada auto-selección negativa. Por alguna razón que se desconoce aún, los más productivos en términos de factores no observables están fuera del mercado de trabajo. Esto mantiene los salarios de mercado por debajo de su nivel potencial y sobrestima el porcentaje de la brecha atribuible a la discriminación.
- 10- De la conclusión 2) resulta clara la importancia que puede llegar a tener una política que promueva la igualdad en las oportunidades de empleo (que tienda a disminuir la segregación ocupacional tanto entre

firmas como dentro de ellas), más que las políticas convencionales de *igual remuneración por igual tarea* (Art. 14 bis de la Constitución Nacional). Estas últimas requieren comparaciones de productividad dentro del mismo trabajo y establecimiento, de difícil y probablemente costosa implementación práctica.

APÉNDICE 1: Tablas

Tabla 1
Definiciones de las principales variables

Rótulo de la variable	Definición
ACTIVO	Condición de actividad; Activo=1
[Grupo de control]	[No activo=0]
ANTIGUE	Antigüedad en el empleo actual (en años y meses)
ASALAR	Categoría de la ocupación; Asalariado=1
[Grupo de control]	[Cuenta propia=0]
CAL1	Calificación de la tarea; Profesional=1
CAL2	Calificación de la tarea; Calificado=1
CAL3	Calificación de la tarea; Semicalificado=1
[Grupo de control]	[No calificado=0]
CONY	Presencia de cónyuge; Cónyuge presente=1
[Grupo de control]	[Cónyuge ausente=0]
EDAD	Edad (en años)
EDUCA	Nivel educativo (en años de educación formal)
EXPER	Experiencia potencial=Edad-Educa-5
HORASE	Horas semanales dedicadas al trabajo remunerado
INFOR	Trabajador Informal; Informal=1
[Grupo de control]	[Trabajador del sector formal=0]
JEFE	Posición en el hogar; Jefe=1
[Grupo de control]	[No jefe=0]
MEN5	Cantidad de niños menores de 5 años en el hogar
P21	Ingreso de la ocupación principal (en \$)
PUBLICO	Sector de actividad; Asalariado sector público=1
[Grupo de control]	[Asalariado del sector no público=0]
RAMA1	Rama de actividad; Industria=1
RAMA2	Rama de actividad; Construcción=1
RAMA3	Rama de actividad; Comercio=1
RAMA4	Rama de actividad; Transporte=1
RAMA5	Rama de actividad; Finanzas y Bancos=1
RAMA6	Rama de actividad; Educación y Salud=1
RAMA7	Rama de actividad; Servicios Domésticos=1
[Grupo de control]	[Otros servicios y Reparaciones=0]
TAMA1	Tamaño del establecimiento; Entre 6 y 50=1
TAMA2	Tamaño del establecimiento; Entre 51 y 100=1
TAMA3	Tamaño del establecimiento; Entre 101 y 500=1
TAMA4	Tamaño del establecimiento; Entre más de 500=1
[Grupo de control]	[Entre 1 y 5 ocupados=0]
TIPARC	Trabajador a tiempo parcial; Menos de 36 horas=1
[Grupo de control]	[Más de 35 horas=0]

Tabla 2
Valores medios de las principales variables
Salta, mayo de 1998

Variable (Unidad de medida)	Todos	Varones	Mujeres
Tasa de actividad (proporción)	0,612	0,779	0,476
Antigüedad (años)	7,732	8,050	7,305
Asalariados (proporción)	0,747	0,729	0,770
Profesionales (proporción)	0,078	0,077	0,080
Calificados (proporción)	0,243	0,195	0,306
Semi-calificados (proporción)	0,360	0,496	0,177
Cónyuge presente (proporción)	0,583	0,675	0,460
Edad (años)	37,992	37,405	38,781
Educación (años)	10,567	10,185	11,080
Experiencia potencial (años)	22,425	22,220	22,702
Horas trabajadas (horas)	44,565	48,591	39,152
Trabajador informal (proporción)	0,501	0,480	0,530
Jefe de hogar (proporción)	0,492	0,635	0,301
Menores de 5 años (número)	1,569	1,688	1,409
Ingreso ocup. principal (pesos)	476,253	546,397	381,946
Asal. sector púb. (proporción)	0,241	0,199	0,298
Ind. Manufacturera (proporción)	0,092	0,123	0,051
Construcción (proporción)	0,106	0,174	0,015
Comercio (proporción)	0,196	0,197	0,195
Transporte (proporción)	0,056	0,094	0,005
Finanzas y Bancos (proporción)	0,075	0,092	0,051
Administ. Pública/Educ./Salud (proporción)	0,286	0,193	0,411
Servicios Domésticos (proporción)	0,110	0,015	0,237
Empresas de 6 a 50 ocupados (proporción)	0,250	0,274	0,219
Empresas de 51 a 100 ocupados (proporción)	0,068	0,053	0,087
Empresas de 101 a 500 ocupados (proporción)	0,078	0,097	0,054
Empresas más de 500 ocupados (proporción)	0,031	0,029	0,033
Trabajadores a tiempo parcial (proporción)	0,316	0,187	0,488

Fuente: Cálculos propios en base a E.P.H.

Tabla 3
Funciones de ingreso, Todos
Salta, mayo de 1998

	Modelo A		Modelo B		Modelo C	
	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío
(Constante)	1,7108 ^a	0,1551	1,8141 ^a	0,1574	3,1142 ^a	0,2697
EDUCA	0,1154 ^a	0,0060	0,1144 ^a	0,0060	0,0567 ^a	0,0082
EXPER	0,0402 ^a	0,0063	0,0272 ^a	0,0066	0,0224 ^a	0,0068
EXPER2	-0,0004 ^a	0,0001	-0,0002 ^a	0,0001	-0,0003 ^a	0,0001
HOR	0,6246 ^a	0,0338	0,5980 ^a	0,0336	0,3951 ^a	0,0504
CONY			0,2063 ^a	0,0444	0,1388 ^a	0,0448
JEFE			0,1420 ^b	0,0454	0,0624 ^d	0,0463
MEN5			-0,0062 ^d	0,0140	0,0114 ^d	0,0138
ANTIGUE					0,0129 ^a	0,0031
ASALAR					-0,0622 ^d	0,0631
CAL1					0,6091 ^a	0,1183
CAL2					0,3648 ^a	0,0766
CAL3					0,2555 ^a	0,0589
INFOR					-0,2281 ^a	0,0859
PUBLICO					-0,0075 ^d	0,0853
RAMA1					0,1285 ^d	0,0985
RAMA2					0,0392 ^d	0,0973
RAMA3					0,0566 ^d	0,0881
RAMA4					0,2191 ^c	0,1160
RAMA5					0,0050 ^d	0,1060
RAMA6					0,0751 ^d	0,1021
RAMA7					0,0709 ^d	0,1029
TAMA1					0,1564 ^c	0,0929
TAMA2					0,2220 ^c	0,1191
TAMA3					0,3329 ^a	0,1156
TAMA4					0,0739 ^d	0,1503
TIPARC					-0,2238 ^a	0,0694
R2 aj.	0,455		0,4731		0,5869	
F	191,5474 ^a		117,8671 ^a		39,5830 ^a	

Nota: Significativo al: ^a 1%; ^b 5%; ^c 10%. ^d No significativo.

Fuente: Cálculos propios en base a E.P.H.

Tabla 4
Funciones de ingreso, Varones
Salta, mayo de 1998

	Modelo A		Modelo B		Modelo C	
	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío
(Constante)	1,9051 ^a	0,2100	1,9738 ^a	0,2162	2,7776 ^a	0,4039
EDUCA	0,1147 ^a	0,0076	0,1128 ^a	0,0078	0,0677 ^a	0,0112
EXPER	0,0409 ^a	0,0079	0,0346 ^a	0,0087	0,0294 ^a	0,0096
EXPER2	-0,0004 ^a	0,0002	-0,0003 ^b	0,0002	-0,0004 ^b	0,0002
HOR	0,6030 ^a	0,0489	0,5942 ^a	0,0493	0,4934 ^a	0,0858
CONY			0,0572 ^d	0,0677	0,0487 ^d	0,0749
JEFE			0,0771 ^d	0,0728	-0,0091 ^d	0,0773
MEN5			-0,0073 ^d	0,0173	0,0148 ^d	0,0188
ANTIGUE					0,0083 ^b	0,0039
ASALAR					-0,0801 ^d	0,0853
CAL1					0,5349 ^a	0,1604
CAL2					0,3546 ^a	0,1079
CAL3					0,1966 ^a	0,0745
INFOR					-0,2965 ^a	0,1073
PUBLICO					-0,0148 ^d	0,1358
RAMA1					0,1791 ^d	0,1125
RAMA2					0,0251 ^d	0,1060
RAMA3					0,0419 ^d	0,1041
RAMA4					0,1905 ^d	0,1238
RAMA5					0,0482 ^d	0,1247
RAMA6					0,1548 ^d	0,1467
RAMA7					0,2406 ^d	0,2235
TAMA1					0,1102 ^d	0,1149
TAMA2					0,1948 ^d	0,1649
TAMA3					0,2329 ^c	0,1451
TAMA4					-0,0202 ^d	0,2041
TIPARC					-0,0796 ^d	0,1082
R2 aj.	0,4667		0,4667		0,5491	
F	115,1911 ^a		66,2545 ^a		19,0335 ^a	

Nota: Significativo al: ^a 1%; ^b 5%; ^c 10%. ^d No significativo.
Fuente: Cálculos propios en base a E.P.H.

Tabla 5
Funciones de ingreso, Mujeres
Salta, mayo de 1998

	Modelo A		Modelo B		Modelo C	
	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío
(Constante)	1,6866 ^a	0,2253	1,6576 ^a	0,2310	3,0242 ^a	0,4191
EDUCA	0,1277 ^a	0,0093	0,1281 ^a	0,0094	0,0532 ^a	0,0125 ^c
EXPER	0,0435 ^a	0,0095	0,0336 ^b	0,0103	0,0230 ^b	0,0101
EXPER2	-0,0005 ^b	0,0002	-0,0003 ^d	0,0002	-0,0004 ^b	0,0002
HOR	0,5300 ^a	0,0472	0,5355 ^a	0,0469	0,3313 ^a	0,0643
CONY			0,2293 ^b	0,0755	0,2087 ^a	0,0740
JEFE			0,0656 ^d	0,0829	0,0854 ^d	0,0798
MEN5			-0,0019 ^d	0,0226	0,0142 ^d	0,0214
ANTIGUE					0,0205 ^a	0,0051
ASALAR					-0,0842 ^d	0,1006
CAL1					0,5838 ^a	0,1827
CAL2					0,3920 ^a	0,1162
CAL3					0,3201 ^a	0,1029
INFOR					-0,1583 ^d	0,1478
PUBLICO					-0,0775 ^d	0,1188
RAMA1					0,0156 ^d	0,2270
RAMA2					0,4777 ^d	0,3549
RAMA3					0,2270 ^d	0,1974
RAMA4					0,6072 ^d	0,4238
RAMA5					0,0342 ^d	0,2198
RAMA6					0,2414 ^d	0,1871
RAMA7					0,3072 ^d	0,2025
TAMA1					0,2412 ^d	0,1634
TAMA2					0,2653 ^d	0,1882
TAMA3					0,4587 ^b	0,2020
TAMA4					0,1406 ^d	0,2330
TIPARC					-0,2749 ^a	0,0938
R2 aj.	0,4614		0,4709		0,5915	
F	84,0945 ^a		50,3352 ^a		18,8237 ^a	

Nota: Significativo al: ^a 1%; ^b 5%; ^c 10%. ^d No significativo.

Fuente: Cálculos propios en base a E.P.H.

Tabla 6
Funciones probit de participación
Salta, mayo de 1998

Variable	Coefficiente	Error Est.	Estad. Z	Prob.
Todos				
C	-1,1325	0,3900	-2,9036	0,0037
EDUCA	0,0409	0,0107	3,8073	0,0001
EDAD	0,1920	0,0165	11,6600	0,0000
EDAD2	-0,0025	0,0002	-11,7288	0,0000
JEFE	0,9565	0,1017	9,4064	0,0000
CONY	-0,2094	0,0846	-2,4747	0,0133
MEN5	0,0170	0,0235	0,7250	0,4685
V	-0,0009	0,0001	-9,8636	0,0000
EST1	-2,2735	0,2544	-8,9349	0,0000
EST2	-1,5811	0,2044	-7,7345	0,0000
LR statistic (9 df)	608,864			
Probability(LR stat)	0,0000			
Varones				
C	-2,3579	0,6604	-3,5704	0,0004
EDUCA	0,0027	0,0196	0,1360	0,8918
EDAD	0,2836	0,0290	9,7664	0,0000
EDAD2	-0,0037	0,0004	-9,8429	0,0000
JEFE	0,3208	0,2242	1,4310	0,1524
CONY	0,5376	0,1951	2,7560	0,0059
MEN5	0,0472	0,0434	1,0873	0,2769
V	-0,0009	0,0002	-5,4857	0,0000
EST1	-1,9637	0,4182	-4,6955	0,0000
EST2	-1,0813	0,3339	-3,2389	0,0012
LR statistic (9 df)	322,7607			
Probability(LR stat)	0,0000			
Mujeres				
C	-1,8136	0,5363	-3,3817	0,0007
EDUCA	0,0658	0,0136	4,8341	0,0000
EDAD	0,1981	0,0220	9,0089	0,0000
EDAD2	-0,0024	0,0003	-8,6009	0,0000
JEFE	0,4086	0,1484	2,7541	0,0059
CONY	-0,4715	0,1112	-4,2403	0,0000
MEN5	0,0035	0,0304	0,1156	0,9079
V	-0,0009	0,0001	-6,8547	0,0000
EST1	-2,0488	0,3435	-5,9635	0,0000
EST2	-1,5794	0,2754	-5,7345	0,0000
LR statistic (9 df)	269,6176			
Probability(LR stat)	0,0000			

Fuente: Cálculos propios en base a E.P.H.

Tabla 7
Funciones de ingreso corregidas, Todos
Salta, mayo de 1998

	Modelo A		Modelo B		Modelo C	
	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío
(Constante)	2,5147 ^a	0,1841	2,7871 ^a	0,1952	3,8257 ^a	0,2894
EDUCA	0,1026 ^a	0,0063	0,0995 ^a	0,0063	0,0451 ^a	0,0085
EXPER	0,0100 ^b	0,0073	-0,0034 ^d	0,0075	-0,0013 ^d	0,0077
EXPER2	0,0001 ^d	0,0001	0,0004 ^c	0,0001	0,0001 ^d	0,0002
HOR	0,5908 ^a	0,0335	0,5747 ^a	0,0330	0,3886 ^a	0,0498
CONY			0,2415 ^a	0,0439	0,1762 ^a	0,0448
JEFE			-0,1997 ^a	0,0608	-0,1792 ^a	0,0617
MEN5			-0,0078 ^d	0,0140	0,0101 ^d	0,0140
ANTIGUE					0,0139 ^a	0,0031
ASALAR					-0,0431 ^a	0,0641
CAL1					0,6521 ^a	0,1163
CAL2					0,3754 ^a	0,0758
CAL3					0,2316 ^d	0,0586
INFOR					-0,2031 ^b	0,0842
PUBLICO					-0,0405 ^d	0,0836
RAMA1					0,1021 ^d	0,0993
RAMA2					-0,0101 ^d	0,0979
RAMA3					0,0406 ^d	0,0896
RAMA4					0,1296 ^d	0,1183
RAMA5					-0,0442 ^d	0,1068
RAMA6					0,0638 ^d	0,1016
RAMA7					0,0188 ^d	0,1043
TAMA1					0,1221 ^d	0,0918
TAMA2					0,1835 ^d	0,1182
TAMA3					0,3176 ^a	0,1136
TAMA4					0,0345 ^d	0,1474
TIPARC					-0,2141 ^a	0,0693
Lambda	-0,5714 ^a	0,0730	-0,7961 ^a	0,0973	-0,5791 ^a	0,0994
R2 aj.	0,5016		0,5184		0,6063	
F	169,1157		113,3359		39,5616	

Nota: Significativo al: ^a 1%; ^b 5%; ^c 10%. ^d No significativo.

Fuente: Cálculos propios en base a E.P.H.

Tabla 8
Funciones de ingreso corregidas, Varones
Salta, mayo de 1998

	Modelo A		Modelo B		Modelo C	
	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío
(Constante)	2,4112 ^a	0,2346	2,4808 ^a	0,2414	3,2900 ^a	0,4316
EDUCA	0,1112 ^a	0,0078	0,1106 ^a	0,0079	0,0589 ^a	0,0116
EXPER	0,0121 ^d	0,0100	0,0117 ^d	0,0102	0,0105 ^d	0,0113
EXPER2	0,0001 ^d	0,0002	0,0001 ^d	0,0002	-0,0001 ^d	0,0002
HOR	0,5881 ^a	0,0489	0,5942 ^a	0,0493	0,4934 ^a	0,0867
CONY			-0,0568 ^d	0,0723	-0,0241 ^d	0,0819
JEFE			-0,0183 ^d	0,0741	-0,0641 ^d	0,0793
MENS			-0,0143 ^d	0,0176	0,0087 ^d	0,0197
ANTIGUE					0,0106 ^a	0,0041
ASALAR					-0,0874 ^d	0,0891
CAL1					0,6271 ^a	0,1607
CAL2					0,3929 ^a	0,1093
CAL3					0,1843 ^a	0,0758
INFOR					-0,2940 ^a	0,1070
PUBLICO					-0,0271 ^d	0,1347
RAMA1					0,1373 ^d	0,1164
RAMA2					-0,0225 ^d	0,1089
RAMA3					0,0311 ^d	0,1082
RAMA4					0,1434 ^d	0,1285
RAMA5					0,0029 ^d	0,1286
RAMA6					0,1165 ^d	0,1477
RAMA7					0,2005 ^d	0,2376
TAMA1					0,0741 ^d	0,1158
TAMA2					0,1943 ^d	0,1674
TAMA3					0,1919 ^d	0,1453
TAMA4					0,0124 ^d	0,2028
TIPARC					-0,0988 ^d	0,1111
Lambda	-0,6682 ^a	0,1326	-0,7531 ^a	0,1516	-0,5225 ^a	0,1697
R2 aj.	0,5032		0,5022		0,5612	
F	96,8516		60,6606		18,3390	

Nota: Significativo al: ^a 1%; ^b 5%; ^c 10%. ^d No significativo.

Fuente: Cálculos propios en base a E.P.H.

Tabla 9
Funciones de ingreso corregidas, Mujeres
Salta, mayo de 1998

	Modelo A		Modelo B		Modelo C	
	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío	Coef.	Desvío
(Constante)	2,2526 ^a	0,3063	2,9845 ^a	0,3346	3,7973 ^a	0,4678
EDUCA	0,1154 ^a	0,0108	0,0985 ^a	0,0111	0,0367 ^a	0,0136
EXPER	0,0241 ^a	0,0117	-0,0142 ^d	0,0132	-0,0086 ^d	0,0130
EXPER2	-0,0001 ^d	0,0002	0,0006 ^d	0,0003	0,0002 ^d	0,0003
HOR	0,5179 ^a	0,0476	0,5086 ^a	0,0460	0,3279 ^a	0,0639
CONY			0,3928 ^a	0,0797	0,3209 ^a	0,0792
JEFE			-0,1168 ^d	0,0884	-0,0377 ^d	0,0861
MEN5			0,0045 ^d	0,0225	0,0184 ^d	0,0213
ANTIGUE					0,0198 ^a	0,0051
ASALAR					-0,0514 ^d	0,1026
CAL1					0,5895 ^a	0,1799
CAL2					0,3788 ^a	0,1147
CAL3					0,2903 ^a	0,1015
INFOR					-0,1360 ^d	0,1454
PUBLICO					-0,0976 ^d	0,1173
RAMA1					0,0685 ^d	0,2234
RAMA2					0,4643 ^d	0,3485
RAMA3					0,2433 ^d	0,1944
RAMA4					0,5172 ^d	0,4167
RAMA5					0,0303 ^d	0,2157
RAMA6					0,2668 ^d	0,1839
RAMA7					0,2725 ^d	0,2000
TAMA1					0,2030 ^d	0,1624
TAMA2					0,2252 ^d	0,1868
TAMA3					0,4594 ^a	0,1993
TAMA4					0,0829 ^d	0,2303
TIPARC					-0,2516 ^a	0,0942
Lambda	-0,2959 ^b	0,1176	-0,7702 ^a	0,1456	-0,5055 ^a	0,1430
R2 aj.	0,4821		0,5129		0,6028	
F	68,2016		48,5141		18,3655	

Nota: Significativo al: ^a 1%; ^b 5%; ^c 10%. ^d No significativo.
Fuente: Cálculos propios en base a E.P.H.

APÉNDICE 2: Gráficos

Gráfico 1
Diferencias de ingreso por edad

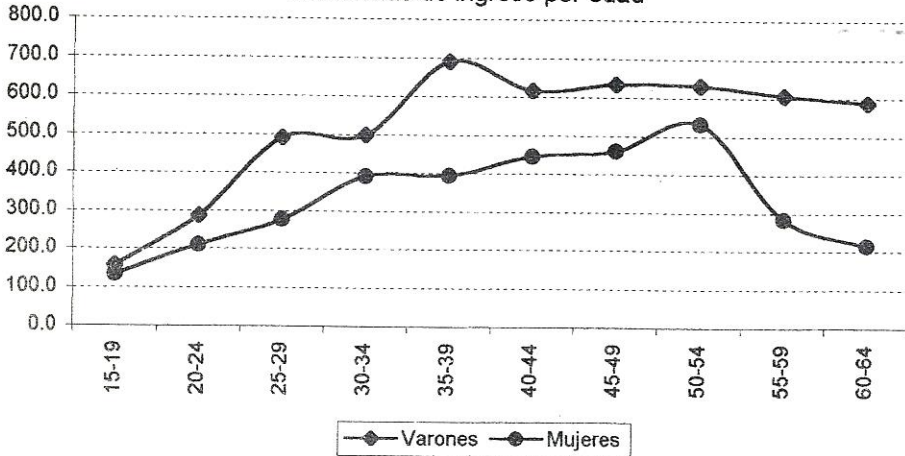


Gráfico 2
Diferencias de ingreso por educación

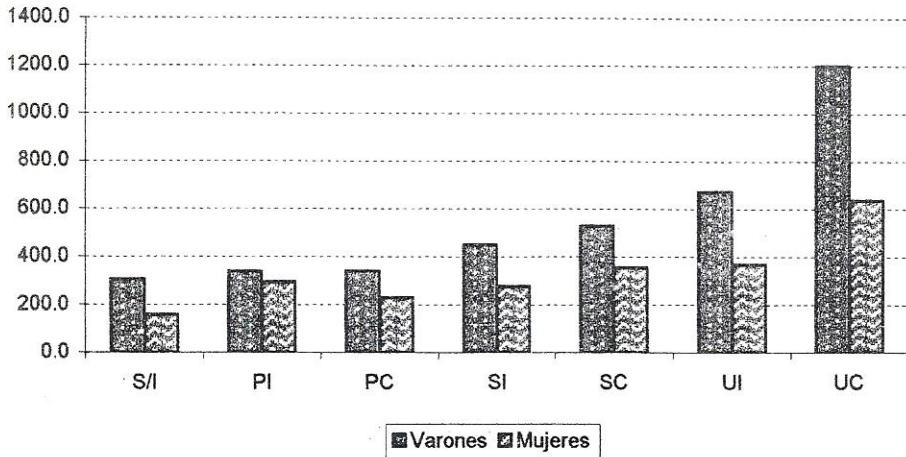


Gráfico 3
Evolución de BB, BA(C)-V1 y BA(C)-V2

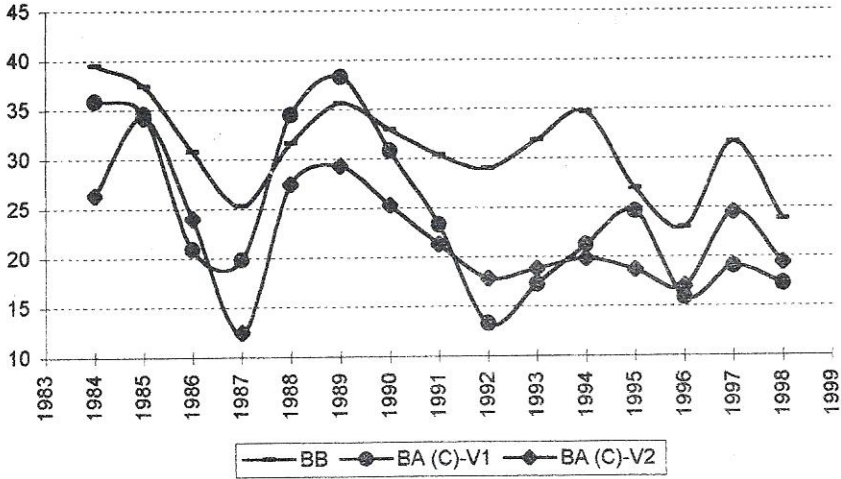
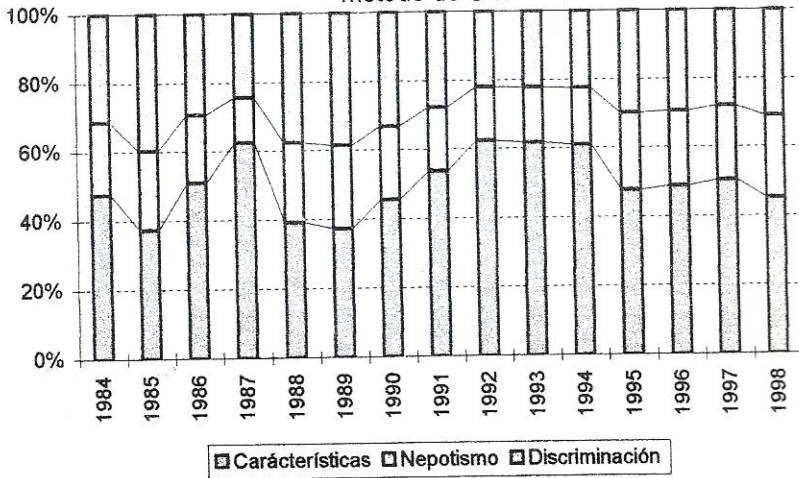


Gráfico 4
Componentes de la brecha
método de C-N



BIBLIOGRAFÍA

- AIGNER, D. y G. CAIN (1977): "Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market." *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (2): 175-187.
- APPLETON, S.; J. HODDINOTT y P. KRISHNAN (1999): "The Gender Wage Gap in Three African Countries." *Economic Development and Cultural Change*, 47 (2): 289-312.
- ASHENFELTER, O. y R. OAXACA (1987): "The Economics of Discrimination: Economists Enter the Courtroom." *The American Economic Review. Papers and Proceedings*, 77 (2): 321-325.
- BAKER, M. y N. FORTIN (1999): "Women's Wages in Women's Work: A U.S./Canada Comparison of the Roles of Union and 'Public Goods' Sector Jobs." *The American Economic Review, Paper and Proceedings*, 89 (2): 198-203.
- BECKER, G. (1971): *The Economics of Discrimination*. Second Edition. The University of Chicago Press, Chicago and London (Primera edición: 1957).
- BECKER, G. (1981): *Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- BERGMAN, B. (1971): "The Effect on Withe Incomes of Discrimination in Employment." *Journal of Political Economy*, 79 (1): 294-313.
- BLAU, F. y L. KAHN (1996): "Wage Structure and Gender Earning Differentials: An International Comparison." *Economica*, 63: S29-S62.

- BLINDER, A. (1973): "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate." *The Journal of Human Resources*, VIII (4): 436-453.
- CAIN, G. (1991): "El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral." En ASHENFELTER, O. y R. LAYARD (Compiladores): *Manual de Economía del Trabajo*, Volumen 1, Capítulo 13: 881-1001. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid.
- CLARAMUNT A. M. y L. FORNERO (1994): *Consideraciones sobre el trabajo de la mujer en el Gran Mendoza*. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA (CEPAL, 1985): *Análisis Estadístico de la Situación de la Mujer en Países de América Latina a través de las Encuestas de Hogares*. Manuscrito no publicado. LC/R. 418.
- COTTON, J. (1988): "On The Decomposition of Wage Differentials." *The Review of Economics and Statistics*, 70 (2): 236-243.
- COX, D. y G. PSACHAROPOULOS (1992): "Female Participation and Earning, Venezuela 1987." En PSACHAROPOULOS, G. y Z. TZANNATOS (Ed.): *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*: 451-461. The World Bank, Washington D. C.
- DÁVILA, A. y J. PAGÁN (1999): "Gender Pay and Occupational Attainment Gaps in Costa Rica and El Salvador: A Relative Comparison of the Late 1980's." *Review of Development Economics*, 3 (2): 215-230.

- DOERINGER, P. y M. PIORE (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid.
- DUNCAN, O y B. DUNCAN (1955): "A Methodological Analysis of Segregation Indices." *American Sociological Review*, 20: 210-217.
- EHRENBERG, R. y R. SMITH (1997): *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Addison-Wesley, Cambridge, Mass.
- GREEN, W. (1993): *Econometric Analysis*, McMillan Publishing Company, New York.
- HECKMAN, J. (1979): "Sample Bias as a Specification Error." *Econometrica*, 47 (1): 153-161.
- HECKMAN, J. (1991): "La oferta de trabajo de las mujeres: una panorámica." En ASHENFELTER, O. Y R. LAYARD (Compiladores): *Manual de Economía del Trabajo*, Volumen 1, Capítulo 2: 155-278. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC, 1998a): *Clasificador Nacional de Ocupaciones, Actualización 1998*. INDEC, Serie Nomencladores y Correspondencias N° 5, Buenos Aires.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC, 1998b): *Manual de la BUA e Informe sobre Bases*. INDEC, Mimeo, Buenos Aires.
- KIDD, M. y M. SHANNON (1996): "The gender gap: A comparison of Australia and Canada." *Canadian Journal of Economics*, XXIX: S121-S125.

- MADDALA (1983): *Limited dependent and qualitative variables in econometrics*, Cambridge University Press, Cambridge.
- MONTOYA, S. (1994): "La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo." *Novedades Económicas*, julio: 7-13.
- MINCER, J. (1974): *Schooling, Experience and Earning*, Columbia University Press, Washington D. C.
- MINCER, J. Y S. POLACHEK (1978): "Women's Earnings Reexamined." *The Journal of Human Resources*. 13 (1): 118-134.
- MORENO, G.; J. RODRÍGUEZ y J. VERA (1996): *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*. Consejo Económico y Social (CES), Colección Estudios Nº 29, Madrid.
- NEUMARK, D. (1988): "Employers Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination." *The Journal of Human Resources*, 82: 76-108.
- OAXACA, R. (1973): "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market." *International Economic Review*, 14 (3): 693-709.
- OAXACA, R. y M. RAMSON (1994): "Discrimination and Wage Decomposition." *Journal of Econometrics*, 61 (1): 5-21.
- PAZ, J. (1996): "Diferencias de ingresos entre varones y mujeres. Evidencias para Salta (Argentina)." *Anales de la AAEP*, T4: 297-322.
- PAZ, J. (1999a): "Brecha de ingresos entre géneros: ¿Capital humano, segregación o discriminación?" Manuscrito no publicado, abril.
- PAZ, J. (1999b): "La brecha entre géneros en Jujuy y Salta: Capital humano, segregación y selección muestral." *Anales de la AAEP, Libro de Síntesis y Resúmenes*: 328-334.

- POLACHEK S. y C. GOLDIN (1987): "Residual Differences by Sex. Perspectives on the Gender Gap in Earnings." *The American Economic Review. Papers and Proceeding*, 77 (2): 143-155.
- POLACHEK, S. (1975): "Potential biases in measuring male-female discrimination." *The Journal of Human Resources*, X (2): 205-229.
- PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD, 1995): *Informe sobre el Desarrollo Humano 1995*. Harla, México D. F.
- PSACHAROPOULOS, G.; S. MORLEY; A. FISZBEIN; H. LEE y B. WOOD (1997): *La Pobreza y la Distribución de los Ingresos en América Latina. Historia del Decenio de 1980*. Banco Mundial, Documento Técnico N° 351S, Washington D. C.
- PSACHAROPOULOS, G. y Z. TZANNATOS (1992): *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology*. The World Bank, Washington D. C.
- SILTANEN, J.; J. JARMAN, y R. BLACKBURN (1995): *Gender inequality in the labour market. Occupational concentration and segregation. A manual on methodology*. International Labour Office, Geneva.
- TAM, T. (1996): "Reducing the Gender Gap in an Asian Economy: How Important is Women's Increasing Work Experience?" *World Development*, 24 (5): 831-844.
- WAINERMAN, C. (1996): "¿Segregación o discriminación?" *Boletín Informativo Techint*, (285): 59-75.
- WATTS, M. (1995): "Divergent Trends in Gender Segregation by Occupation in the United States 1979-1992." *Journal of Postkeynesian Economics*, 17 (3): 357-379.

CASTAÑARES (Cuadernos del I. I. E.)

Los números publicados con anterioridad son los siguientes:

- 1- DEL REY, E. C., BASOMBRÍO, M. A., ROJAS, C. L. y GUZMÁN, M. M.: Costos de la Prevención del Mal de Chagas: Control del Vector – Cuaderno N° 1, Año I, Mayo de 1993.
- 2- ANTONELLI, Eduardo: Matriz de Insumo-Producto de la Provincia de Salta – Cuaderno N° 2, Año I, Diciembre de 1993.
- *3- ANTONELLI, Eduardo: La Política Económica en Salta en el Período 1976-1983 – Cuaderno N° 3, Año II, Julio de 1994.
- *4- DEL REY, E. C., BASOMBRÍO, M. A. y ROJAS, C. L.: Beneficios Brutos de la Prevención del Mal de Chagas – Cuaderno N° 4, Año III, Mayo de 1995.
- 5- ANTONELLI, Eduardo y LORENTE, María Dolores: La Política Económica en Salta en el Período 1984-1987 – Cuaderno N° 5, Año III, Septiembre de 1995.
- 6- DEL REY, E. C., BASOMBRÍO, M. A. y ROJAS, C. L.: La Prevención del Mal de Chagas: Rendimiento Económico – Cuaderno N° 6, Año III, Diciembre de 1995.
- 7- ANTONELLI, Eduardo y LORENTE, María Dolores: Análisis de la Deuda Pública de Salta entre 1980 y 1995 y Recálculo de su Nivel en 1991 – Cuaderno N° 7, Año IV, Mayo de 1996.
- 8- ANTONELLI, Eduardo: La Política Económica en Salta en el Período 1988-1991 – Cuaderno N° 8, Año IV, Agosto de 1996.
- 9- ANTONELLI, Eduardo: La Política Económica en Salta en el Período 1992-1995 – Cuaderno N° 9, Año V, Mayo de 1997.
- 10- PAZ, Jorge: Tres Ensayos sobre el Descenso de la Mortalidad – Cuaderno N° 10, Año VI, Junio de 1998.
- 11- ANTONELLI, Eduardo y LORENTE, María Dolores: Estimación de la Balanza Comercial de Salta – Cuaderno N° 11, Año VI, Julio de 1998.

12-PAZ, Jorge: Participación Económica de la Mujer en Salta (1991-1996 – Cuaderno N° 12, Año VI, Diciembre de 1998.

13-DEL REY, E. C., BASOMBRÍO, M. A; ROJAS, C. L. y SÁNCHEZ WILDE, A: Metodología para Analizar Costos y Beneficios de la Prevención de la Malaria – Cuaderno N° 13, Año VII, Junio de 1999.

* **Agotados.** Sin embargo, el (los) autor(es) puede(n) proveer una copia (que no tendrá la forma de Cuaderno), si le es solicitada.



