

Diferencia salarial de género en Argentina (2019-2021). Cambios y continuidades en contextos de crisis*

Gender pay gap in Argentina (2019-2021). Changes and continuities in crisis contexts

FRANCISCO NICOLÁS FAVIERI**

* La presente contribución deriva del trabajo exploratorio realizado en el marco de una beca pos-doctoral sobre “Trayectorias de militancia gremial juvenil en San Juan (2003-2018)” financiada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y del proyecto “Mercado de trabajo y pandemia” de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Juan (Res. N° 0064/CD-2022).

** Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISE), Universidad Nacional de San Juan (UNSJ), Argentina, ffavieri@unsj-cuim.edu.ar, <https://orcid.org/0000-0002-6105-0461>

Resumen

La pandemia por COVID-19 significó la profundización de los indicadores de desigualdad, pobreza y precariedad, siendo las mujeres uno de los grupos más afectados, al exhibir mayores dificultades para ingresar y permanecer en el trabajo y cuyas características suelen ser los bajos salarios, la flexibilidad y el no registro. En este trabajo buscamos aproximarnos a tal complejidad indagando sobre la brecha salarial entre varones y mujeres con el objetivo de determinar sus características y variaciones tomando como eje la pandemia en 2020 y comparando su comportamiento antes (2019) y después (2021). Para ello aplicamos el método de descomposición de Blinder-Oaxaca a fin de determinar los factores que explican las diferencias salariales. Como resultado señalamos que la brecha se amplía durante 2021 y que se sustenta sobre diferencias no observables reflejando la persistencia de situaciones posibles de discriminación de género en el mercado de trabajo.

Palabras clave: Diferencia Salarial de Género, COVID-19, Mercado de Trabajo, Argentina.

Abstract

The COVID-19 crisis meant the deepening of the indicators of inequality, poverty and precariousness, with women being one of the most affected groups, showing greater difficulties in entering and remaining in work and whose characteristics are usually low wages, flexibility and non-registration of their work activity. In this work we seek to approach

such complexity by inquiring into the wage gap between men and women with the aim of determining its characteristics and variations taking the pandemic in 2020 as the axis and comparing its behaviour before (2019) and after (2021). To do this, we apply the Blinder-Oaxaca decomposition method to determine the factors to explain the wage differences. As a result, we point out that the gap grows during 2021 and that it is based on unobservable differences, reflecting the persistence of possible situations of gender discrimination in the labour market.

Key words: Gender pay gap, COVID-19, Labour Market, Argentina.

1. Introducción

Durante 2016-2019, Argentina transita una crisis económica reflejando un incremento de las figuras de precariedad, desocupación y subocupación en el mercado de trabajo junto a una caída del empleo registrado, siendo las mujeres el grupo de población más afectado como desocupadas y ocupadas precarizadas (Actis Di Pasquale y Dalle 2022). Durante la pandemia (2020), este grupo exhibe mayores descensos en la tasa de actividad y empleo en comparación con los varones (CEPAL/OIT 2022; Actis Di Pasquale y Dalle 2022; INDEC 2021) y al año siguiente (2021) en un contexto de normalización económica, su reincorporación al mercado de trabajo es más difícil, no pudiendo alcanzar los valores observados antes de la pandemia en relación a la actividad y el empleo (Actis Di Pasquale y Dalle 2022). De hecho, se señala que la transición a la pospandemia implica la profundización de las desigualdades preexistentes (Salvia, Poy y Pla 2022).

Los estudios recientes sobre brechas de género en el mercado de trabajo en Argentina (Paz 2023; Rodríguez Enríquez 2020; Actis Di Pasquale y Savino 2019; Ascensio, Sacco y Strada 2019) destacan la persistencia del fenómeno en tanto evidencian mayor presencia de varones en actividad, en puestos jerárquicos y con diferencias salariales a favor, donde la participación de mujeres en trabajos a tiempo parcial, y en sectores de actividad que se caracterizan por sostener trabajos con altos niveles de informalidad y precariedad son mayores, dando como resultado, bajos ingresos en comparación con los varones de los mismos sectores.

Frente a ello y ante la persistencia de desigualdades que se profundizan frente al descenso en la tasa de actividad de las mujeres, su difícil reincorporación al mercado de trabajo e inserción en trabajos precarios, nos preguntamos ¿Cómo impacta la pandemia de COVID-19 en la brecha salarial entre mujeres y varones en Argentina? ¿Cuáles son sus características? Nuestro objetivo consiste en comparar la brecha salarial de género durante 2019 (pre pandemia), 2020 (pandemia) y 2021 (post pandemia) a fin de caracterizar la ocurrencia de cambios en la coyuntura y aproximarnos al estudio sobre aquellos factores que ayudan a explicar la brecha salarial de género en el mercado de trabajo en Argentina.

Nuestro supuesto de trabajo sostiene que la pandemia por COVID-19 incrementa la brecha salarial preexistente entre mujeres y varones, donde la diferencia no se explica por las características observables de una ocupación como por ejemplo el nivel de escolaridad¹, la

¹ El nivel de escolaridad es un atributo personal. Aquí nos referimos también a un "nivel de escolaridad" que puede utilizarse como descriptor de una característica de un puesto de trabajo en tanto

antigüedad en el trabajo, la calificación y jerarquía y/o la categoría ocupacional, sino por otras, no observables, relacionadas posiblemente a la discriminación de género en el mercado de trabajo. Para ello, nuestra propuesta aplica el método Blinder-Oaxaca (Blinder 1973; Oaxaca 1973) a fin de descomponer las diferencias sobre las medias salariales entre varones y mujeres y analizar sus resultados sobre el peso de las características observables (ya mencionado) y su remanente no observable, cuya presencia presume una situación de discriminación en el trabajo.

Para ello dividimos este artículo en 4 partes. La primera recupera parte del debate sobre segregación laboral de mujeres haciendo énfasis en los hallazgos desde los estudios en brechas salariales, luego continuamos con el apartado metodológico en el que desarrollamos la aplicación del método de descomposición propuesto por Blinder (1973) y Oaxaca (1973) a partir de la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) de Argentina. Posteriormente exhibimos los resultados, describiendo la situación general de las mujeres en el mercado de trabajo durante el periodo 2019-2021 y la aplicación del método de descomposición para cada año. Por último, el debate y al final las conclusiones.

2. El estudio de las brechas salariales

Existen diversos fundamentos teóricos que sostienen las explicaciones sobre la brecha de género en los salarios. Desde la teoría económica neoclásica se postula que empleadores/as y

trabajadores/as son agentes racionales haciendo que el mercado de trabajo funcione con cierta eficiencia asumiendo que la población que busca trabajo, sopesa racionalmente las actividades laborales que les otorgan mayores ingresos, teniendo en cuenta al momento de su postulación aspectos que pueden favorecer el hecho de conseguir el trabajo conforme a sus expectativas sea a partir de su nivel de estudio, experiencia laboral, disponibilidad horaria, entre otras.

Siguiendo con el principio de racionalidad, quienes emplean, por su parte, tienen como objetivo maximizar sus ganancias, incrementar la productividad y la competitividad reduciendo costos y acrecentando beneficios. Sobre este punto de partida, la teoría neoclásica argumenta que la brecha de género se explica a partir de que las mujeres se presentan con niveles educativos más bajos, con menor calificación y experiencia laboral al mercado de trabajo, disminuyendo la probabilidad de conseguir un trabajo de calidad.

Entre las explicaciones esta perspectiva destaca que las mujeres ejercen una dedicación en labores domésticas y de crianza más intensa que sus pares varones, haciendo a su trayectoria laboral intermitente (Blau, Ferber y Winkler 1998) y afectando consecuentemente su aporte global de capital humano al mercado de trabajo, de esta forma, al ingresar exhiben menor capital humano que los varones e incluso tienen más dificultades para adquirirlo una vez que se encuentran trabajando (Becker 1971), ello manifiesta por ejemplo los bajos salarios que perciben.

Parte de las explicaciones que también se despliegan giran sobre la idea de que el trabajo femenino es más caro

que el conjunto de personas que componen esa ocupación señala una tendencia característica del nivel solicitado o común a ese puesto de trabajo.

(...) incluso en condiciones de igualdad salarial, por llevar aparejados una serie de costos laborales indirectos y presuntamente más elevados (más ausentismo, rotación y llegar tarde por obligaciones familiares) (Anker 1997: 346).

Sin embargo, esta teoría

no explica de manera satisfactoria las diferencias frecuentemente observadas en las remuneraciones de personas, o grupos de personas, con similares dotaciones de capital, en donde la única diferencia visible es su raza, género o edad (Carranza y Alderete 2014: 66).

Otras expresiones teóricas toman a la estructura del mercado de trabajo como factor determinante de la segregación. La segmentación del mercado laboral (Dioringer y Piore 1971) plantea la existencia de un mercado formal y otro informal, donde las mujeres encuentran más dificultades que los varones para lograr un empleo con buenos salarios y estabilidad, y así, las mujeres tienden a ubicarse en el mercado informal “asimilando la segregación ocupacional entre sexos a la dualidad del mercado” (Mario 2005: 2)

En este sentido, aportes para el caso argentino como los de Wainerman (1996; 2002), Mario (2005), Esquivel (2007), López (2006), Goren y Tratjemberg (2018), Actis Di Pasquale y Lanari (2015), Actis Di Pasquale y Savino (2019), Paz (2019; 2023), destacan que las diferencias salariales se explican en gran parte por las desiguales formas de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, donde reflejan situaciones en que las mujeres, luego de insertarse, transcurren en actividades de trabajo precarias de baja cualificación, productividad y salarios sin poder desplazarse a empleos de mayor calidad o bien acceder a puestos de jerarquía en el caso de aquellas que participan del segmento formal.

Por otro lado, desde la perspectiva de la economía feminista, se retoman diferentes elementos de análisis de las teorías y posiciones anteriores como las expresiones de la segregación ocupacional (vertical/horizontal), donde señalan, entre las principales causas, que las diferencias salariales tienen relación directa con el tipo de ocupación, la dedicación horaria y las trayectorias intermitentes de las mujeres en el trabajo, sin embargo, el aporte de esta perspectiva señala que el eje de la discriminación hacia las mujeres se explica “por los aspectos de la vida, atributos, acciones, actitudes categorizados como femeninos y/o asociados con el costado femenino de la vida humana” (Carranza y Alderete 2014) que, devaluados en el mundo productivo (Perona 2012), hacen que la segregación en el mercado de trabajo guarde un componente social e histórico fundado sobre la división sexual del trabajo -origen de la discriminación- que asocia y asigna roles a uno y otro sexo, valores, jerarquías y lo que será masculino o femenino como señala Rodríguez Enríquez (2010).

De esta forma, la perspectiva feminista exhibe que la sujeción se funda sobre la división del trabajo productivo y reproductivo, ubicando a las mujeres en una situación de subordinación económica respecto del trabajo remunerado (productivo), en peores condiciones de participación (salarios bajos, trabajos precarios) y, por tanto, menor autonomía económica, aspectos que en conjunto ayudan a explicar la brecha de varones y mujeres en el mercado de trabajo en tanto tipo y sector de actividad de las ocupaciones junto a la diferencia salarial.

Frente a estas complejidades, nuestra propuesta busca identificar aquellos factores que explican la brecha salarial a partir del método de descomposición salarial propuesto por Blinder

(1973) y Oaxaca (1973) estrategia ampliamente utilizada en diferentes investigaciones a nivel nacional (Trombetta y Cabezón Cruz 2020; Paz 2019; Carranza y Alderete 2014; Esquivel 2007) e internacional (Molina Tejerina y Castro Penarrieta 2020; Montserrat Ortiz Valverdi 2017; Arceo Gómez y Campos Vásquez 2014).

Si bien este método, como indican Marchioni, Gasparino y Edo presenta limitaciones en cuanto a la estimación sobre grado de discriminación que puede ser sesgado “dado que existen presumiblemente factores inobservables como la motivación, habilidad, preferencias” (2018: 242), tomamos el método de descomposición Blinder-Oaxaca como medida válida de aproximación al estudio de la brecha, ya que nos permitirá identificar diferentes aspectos entre atributos observables que tienen influencia en el salario (años de escolaridad, antigüedad, jerarquía, categoría ocupacional), frente a aquellos no observables, que pueden relacionarse con la discriminación de género.

3. Metodología

El método de descomposición Blinder-Oaxaca (Blinder 1973; Oaxaca 1973), nos permite analizar las disparidades salariales promedio entre varones y mujeres al desagregarlas entre componentes explicados y no explicados.

Los resultados explicados en la descomposición corresponderán a las características que se observan entre los individuos mientras que los no explicados pueden acercarse a causas cercanas a situaciones de discriminación según se plantean en los conceptos de segregación, ello constituye un estimador de la discriminación salarial media en el mercado de trabajo.

Para ello seguimos el modelo propuesto por Jann (2008) y por Montserrat Ortiz Valverdi (2017). Teniendo dos grupos A y B , junto a una variable independiente (variable de salida) Y acompañado de un conjunto de predictores sean determinantes o variables independientes, ubicamos que A corresponde a un grupo de varones y B a un grupo de mujeres, Y refiere a los ingresos (logaritmo natural de ingresos de la ocupación principal) y los predictores, en nuestro modelo se constituyen por antigüedad, años de instrucción, categoría, jerarquía y calificación ocupacional. Se plantea entonces la diferencia salarial media R ,

$$(1) \quad R = E(Y_A) - E(Y_B) \quad R = E(Y_A) - E(Y_B)$$

Donde $E(Y)$ indica el valor esperado de la variable dependiente en tanto que parte de ella se explica por diferencia entre predictores en cada grupo. Basándonos en el modelo lineal:

$$(2) \quad Y_l = X_l' \beta_l + \varepsilon_l, E(\varepsilon_l) = 0, l \in \{A, B\}$$

De esta forma, X se refiere a un vector que contiene los predictores α como una constante, β que corresponde a un vector de parámetros (su pendiente) e intercepción, ε que exhibe el error y l que puede referirse a un grupo, por ejemplo A o B . La diferencia en la media de ingreso puede ser explicada como “la diferencia de la media de los predictores de cada grupo específico utilizando la predicción lineal” (Ortiz Valverdi 2017: 6)

$$(3) \quad R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B$$

ya que

$$E(Y_l) = E(X_l' \beta_l + \varepsilon_l) = E(X_l' \beta_l) + E(\varepsilon_l) = E(X_l)' \beta_l$$

Asumiendo que $E(\beta_i) = \beta_i$ y $E(\varepsilon_i) = 0$ por suposición

Existen diferentes estrategias de descomposición para identificar cómo los predictores contribuyen a explicar las diferencias entre los grupos. En nuestro caso elegimos la descomposición doble, que plantea que un vector de coeficientes no discriminatorio puede utilizarse para determinar la contribución de las diferencias en la explicación/contribución de cada uno de los predictores. Siguiendo a Jann (2008) tenemos a β^* como ejemplo del vector de coeficiente no discriminatorio donde la diferencia entre los resultados se escribe cómo:

$$(4) \quad R = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta^* + [E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)]$$

De esta forma se expresa la descomposición doble: $R = Q + U$, donde el primer componente: $Q = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta^*$ corresponde a la parte **“explicada”** por las características de cada individuo y responden al diferencial del ingreso desde los predictores, y el segundo término: $U = E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)$ exhibe la parte **“no explicada”**, cuyo resultado presumible se debe a una segregación/discriminación en el trabajo, pero es importante reconocer, destaca Jann (2008), que también esta parte capta todos los efectos potenciales de las diferencias no observadas de las variables más allá del aspecto señalado.

También la parte **“no explicada”** en (4) puede ser descompuesta. Teniendo $\beta_A = \beta^* + \delta_A$ y $\beta_B = \beta^* + \delta_B$ con δ_A y δ_B como grupo específico de discriminación de los parámetros del vector (sean positivos o negativos dependiendo del signo), U puede ser expresado como: $U = E(X_A)' \delta_A - E(X_B)' \delta_B$ que es el diferencial del componente no explicado que puede ser

subdividido en: $U_A = E(X_A)' \delta_A$ que mide la discriminación en favor del grupo A y la parte $U_B = -E(X_B)' \delta_B$ que cuantifica la discriminación contra el grupo B . De todas formas, la interpretación dependerá de la suposición de que no existen predictores no observados que sean relevantes.

Es importante destacar, como indica Jann (2008), que U_A y U_B como veremos durante el análisis tienen interpretaciones opuestas. Si poseo, por ejemplo, valores positivos para U_A ello refleja una discriminación *positiva* para el grupo A ; si es positiva para U_B entonces sostiene una discriminación *negativa* para el grupo B .

Hay razones para asumir que la discriminación se dirige únicamente a uno de los dos grupos, de forma tal que $\beta^* = \beta_A$ o $\beta^* = \beta_B$ según sostienen Jann (2008) y Oaxaca (1973). Así entonces, podemos asumir que el grupo A son varones y el grupo B mujeres. Si, por ejemplo, la discriminación por ingresos solo está contra las mujeres y no hay discriminación (positiva) de los varones, entonces podríamos usar $\hat{\beta}_A$ para estimar β^* y desplegar la descomposición (4) de esta forma:

$$(5) \quad \underline{R} = \left(\underline{X}_A - \underline{X}_B \right)' \hat{\beta}_B + \underline{X}'_B \left(\underline{\beta}_A - \underline{\beta}_B \right)$$

Similar es si no hay discriminación contra las mujeres, pero solo es positiva la discriminación para los varones, la descomposición es:

$$(6) \quad \underline{R} = \left(\underline{X}_A - \underline{X}_B \right)' \hat{\beta}_B + \underline{X}'_A \left(\underline{\beta}_A - \underline{\beta}_B \right)$$

Siguiendo a Montserrat Ortiz Valverdi (2017), al considerar a estimación muestral de los componentes, asumiremos que la discriminación negativa se dirige a las mujeres (uno de los grupos) y no existe discriminación positiva hacia los

varones, entonces utilizaremos $\hat{\beta}_A$ para estimar β^* siguiendo el modelo presentado en (6)².

Nuestra fuente de información es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), una encuesta basada en una muestra probabilística, estratificada y de realización trimestral que brinda información sobre aspectos sociodemográficos, de trabajo e ingresos de la población.

Para la caracterización del mercado de trabajo, trabajamos con el total de la población de 16 o más años de todos los aglomerados urbanos de Argentina (31), a fin de identificar el comportamiento en las principales tasas del mercado de trabajo como las tasas de actividad, empleo, desocupación abierta, ocupación demandante y subocupación; identificando también categorías ocupacionales (población asalariada con y sin descuento jubilatorio), patrón, cuenta propia y trabajador familiar sin remuneración. Junto a otros descriptores sobre la composición de la población ocupada como edades, nivel educativo, calificación e intensidad. En todos los casos comparando varones y mujeres. Ello nos permitirá contextualizar la situación de la población en los años bajo análisis.

Para el cálculo de la brecha salarial, trabajamos sólo con las personas ocupadas en las categorías de ocupación de cuentapropistas y obreros o empleados de 16 años y más considerando la edad mínima legal posible de inicio laboral en Argentina en los 31 aglomerados relevados por EPH, excluyendo a trabajadores familiares

sin remuneración y patrones ya que el grueso de población se encuentra en las categorías anteriores. Los datos de la muestra son ponderados por PONDERA (factor de expansión de registro) y los de ingresos de la ocupación principal por PONDIIIO (factor de expansión de ingresos de la ocupación principal con corrección de no respuesta).

En cada una de las bases (años 2019, 2020 y 2021) aplicamos una imputación múltiple para los datos perdidos en las variables de ingresos por ocupación principal (P21) y horas de trabajo por semana (PP3E_TOT), centrales para el cálculo del ingreso por hora y su posterior cálculo como logaritmo natural. Para el modelo incluimos las siguientes variables: años de escolaridad, antigüedad en el trabajo, calificación (desempeño en ocupaciones técnicas, operativas y no calificadas), jerarquía (desempeño en posiciones de dirección, jefatura o como asalariados/as) y categoría ocupacional (desempeño como cuenta propia y obrero o empleado).

No incluimos las variables correspondientes al hogar y la familia como situación conyugal y número de hijos para lograr una comparación más homogénea con los varones. Tal como fue señalado por la literatura especializada, una de las grandes penalidades que explican parte de las diferencias en el mercado de trabajo con respecto a las mujeres corresponde a su asignación social e histórica a las tareas de cuidado y reproducción, la ausencia de estas en el modelo permitirá reflejar con mayor precisión otros aspectos constituyentes de la discriminación³.

² Tomaremos como grupo de referencia a las mujeres para la lectura de la descomposición. Advertimos que dependiendo el grupo de referencia los resultados de la descomposición varían, por ejemplo, si tomamos para la lectura a varones antes que a mujeres los datos deberían leerse de forma diferente. Oaxaca y Ransom (1994) diseñaron una variante del método para evitar esta divergencia, aquí no la utilizaremos, pero señalamos su existencia.

³ Inicialmente, utilizamos el paquete Oaxaca de Hlavac (2022) para R statistic. Sin embargo, debido a la cantidad de variables en el modelo, encontramos errores en su ejecución. Después, nos trasladamos a un paquete Oaxaca de Jann (2008) para STATA®

Al incluir las bases y correr el paquete probamos trabajar sin imputar datos perdidos y la diferencia no explicada era negativa, es decir, la brecha entre varones y mujeres se explicaba sobre las diferencias observables en las categorías de ocupación, jerarquías y calificación, más allá de una diferencia por segregación o discriminación asociada al género. Al imputar los datos perdidos los resultados cambian, exhibiendo como positiva la diferencia no explicada, lo que indicó para todos los años que las diferencias salariales entre varones y mujeres van más allá de las divergencias observables por ocupar distintas categorías de ocupación, jerarquías y calificaciones.

A pesar de estas observaciones, podemos afirmar que la aplicación de este método es inestable bajo estas condiciones, ya que dependiendo del método de imputación aplicado puede llegarse a resultados diferentes. A pesar de ello, consideramos que es un cálculo de utilidad en tanto lo tratemos como una aproximación para analizar la brecha salarial. La lectura de las tablas y el análisis que las precede deben leerse con esta salvedad.

4. Análisis

4.1. Descripción general de la situación del mercado de trabajo en Argentina

La comparación entre varones y mujeres de la tabla N°1 refleja una mayor participación de varones en el mercado de trabajo, logrando una tasa de actividad que sostiene una diferencia mayor a 5 puntos porcentuales (p.p.). De hecho, durante el trimestre de mayor impacto de la pandemia esa diferencia se reduce a 4,7 p.p., pero luego se recupera incrementando la brecha

antes mencionada. Es así que las mujeres participan menos del mercado laboral y ello también lo observamos en la tasa de actividad general que del 47,7% en 2019 pasa al 38,4% en 2020 y en el año de la recuperación, lo logra y alcanza el 45,9% pero no supera los valores pre-pandemia donde ese incremento se explica fundamentalmente por la recuperación de los varones, quienes además reflejaron mayores pérdidas en participación en valores relativos durante 2020.

En cuanto al empleo, la tasa general logra recuperarse luego del 2do trimestre de 2020 pasando del 33,4% al 41,5%, aunque sin equiparar a los valores pre-pandemia de 42,6%. En este indicador continúa el protagonismo de los varones y la brecha frente a las mujeres, que sólo se reduce ante la mayor expulsión de varones que de mujeres en la actividad. Para 2021 la recuperación es mayor entre los varones con el 23,8%, logrando sus valores pre-pandemia, mientras que entre las mujeres es menor y la brecha final se amplía pasando del 18,7% en 2019 al 14,6% durante 2020 y logrando el 17,7% en 2021 con una brecha final del 6,1%.

Los cambios en la tasa de empleo durante 2020 pueden explicarse a partir del descenso en participación de población vinculada a empleos no registrados y al cuentapropismo. Para el primero señalamos que la expulsión de mujeres es mayor, mientras que para el segundo (cuentapropismo) se equiparan compartiendo una diferencia de 1.1 p.p. En todos los casos mantienen la brecha, incrementando su magnitud hacia 2021.

Respecto de la tasa de desocupación, señalamos que existe expulsión de la población del mercado de trabajo, donde pasarían a

Tabla 1. Tasas de actividad, empleo, desocupación abierta, ocupados demandantes de empleo, subocupación y composición de tasa de empleo según categorías ocupacionales en el mercado del trabajo entre mujeres y varones. Total 31 aglomerados urbanos, Argentina. 2do trimestre de 2019, 2020 y 2021. Valores relativos.

Tasas	2019				2020				2021			
	M	V	T	D	M	V	T	D	M	V	T	D
Actividad	21,1	26,6	47,7	5,5	16,8	21,6	38,4	4,7	19,8	26,1	45,9	6,4
Empleo	18,7	23,9	42,6	5,2	14,6	18,8	33,4	4,2	17,7	23,8	41,5	6,1
Asalariado	14,5	17,1	31,6	2,7	11,6	14,1	25,7	2,5	13,4	16,7	30,1	3,3
>con descuento jubilatorio	9,2	11,5	20,7	2,2	8,7	10,9	19,6	2,2	8,9	11,7	20,6	2,8
>sin descuento jubilatorio	5,2	5,7	10,9	0,5	2,9	3,2	6,1	0,2	4,5	5,0	9,5	0,5
Patrón	0,4	1,1	1,5	0,7	0,2	0,6	0,9	0,4	0,4	1,1	1,5	0,7
Cuenta propia	3,7	5,6	9,3	1,9	2,6	4,1	6,6	1,5	3,8	5,9	9,6	2,1
TFSR	0,2	0,1	0,3	0,0	0,2	0,1	0,2	-0,1	0,1	0,1	0,2	-0,1
Desocupación abierta	5,0	5,7	10,6	0,7	5,9	7,2	13,1	1,3	4,5	5,1	9,6	0,7
Ocupados demandantes	8,3	10	18,3	1,8	4,7	6,9	11,6	2,2	7,6	9,3	17	1,7
Subocupación	6,9	6,2	13,1	-0,7	4,1	5,5	9,6	1,5	6,1	6,3	12,4	0,0%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC. Nota: M corresponde a Mujeres, V a Varones, T a totales y D a diferencia absoluta. TFSR =Trabajadores Familiares Sin Remuneración.

la inactividad y no a la desocupación. Si bien los varones lideran en desocupación, en principio por su mayor participación, sus valores estuvieron en el orden del 5%. Para ser exactos, 5,7% para 2019, con un incremento de 1,5 p.p. durante 2020 (7,2%) y luego un descenso en 2021 con el 5,1%. Mientras que, entre las mujeres, el incremento fue de 0,9%, aumento menor que entre los varones, pero señalando una mayor expulsión en el indicador de actividad. Durante 2020 la brecha en desocupación fue la mayor registrada en los años bajo análisis (1,3 p.p.) descendiendo a 0.7 p.p. en 2021 y logrando para las mujeres una menor tasa de desocupación con el 4,5%.

En cuanto a las tasas de ocupación demandante y subocupación evidenciamos un comportamiento similar al resto de las tasas observadas. Entre 2019 y 2020 descienden y en 2021 se recuperan, reflejando un mejor desempeño para el caso de los varones. Destacamos que los descensos son mayores entre las mujeres (2019-2020) y, en el caso de subocupación, supera sólo en 2019 a los varones con 0,6 p.p. De esta forma, las brechas en las tasas analizadas son las menos extensas.

En términos generales, destacamos que luego de 2020 todos los indicadores tienden a recuperar los valores observados en 2019, esa tendencia es

protagonizada por los varones dejando detrás a las mujeres e incrementando las brechas. Por ello afirmamos que, luego de la pandemia, en 2021, las brechas entre varones y mujeres aumentaron, con magnitudes superiores a los 6 p.p., en el caso de las tasas de actividad y empleo.

Como señalamos en la tabla N°1 respecto del empleo, la participación de mujeres y varones en la población ocupada sostiene una brecha mayor a 5 p.p. La tabla N°2 nos permite identificar cómo se compone la población ocupada durante los trimestres bajo análisis en relación a las edades, el nivel educativo, la calificación e intensidad de la ocupación.

En sintonía observamos, respecto de las edades, que los varones superan a las mujeres sosteniendo brechas superiores a 2 p.p. en las edades de 30 a 64 años mientras que, entre la población joven hasta 29 años, esa diferencia se reduce pasando de 2,1 p.p. en 2019 a 1,2 p.p. en 2020 y logra en 2021 a 1,8%, sobre este aspecto destacamos una mayor recuperación de las mujeres jóvenes respecto de las adultas.

En cuanto al nivel educativo, señalamos que las brechas a favor de los varones son superiores a los 4 p.p. hasta secundaria completa y encontramos una mayor presencia de mujeres en los niveles terciario y universitario completo, logrando una diferencia que supera a 1 p.p. A pesar de ello, en cuanto a la calificación, las mujeres lideran entre la población ocupada la categoría no calificada. Situación que muestra en 2019 una brecha del 1,6 p.p a favor de las mujeres y que luego se reduce durante 2020 y recupera levemente en 2021 con 0,9 p.p.

Asimismo, la calificación de mayor magnitud es operativa seguida por las técnicas, las no

calificadas y las profesionales. Respecto de la calificación operativa destacamos brechas más importantes entre varones y mujeres con diferencias entre superiores a los 5 p.p. Señalamos además que, en el caso de las técnicas, es la calificación que menos brecha exhibe e incluso las mujeres superan a los varones en 2019 y 2020.

Por último, en cuanto a la intensidad, observamos que las brechas entre las figuras de subocupado y ocupado pleno no pasan a 1 p.p a excepción de ocupado pleno durante 2020 donde la brecha es mayor y logra el 1,2 p.p. Sin embargo, en el caso de la sobreocupación, la brecha es superior.

En relación a los ingresos (tabla N°3), calculamos el cociente entre la diferencia del ingreso promedio de varones y mujeres y el ingreso promedio de varones para la brecha de género sobre la ocupación principal.

Los resultados reflejan que la brecha salarial disminuye pasando del 25,9% al 21,7% entre 2019 y 2020, pero al año siguiente, en 2021 aumenta al 29,2% superando los valores observados en la pre-pandemia. Destacamos así, que las brechas se mantienen respecto de los varones con mayores magnitudes para las edades de 30 a 64 años, aunque son más flexibles entre la población joven, sin embargo, donde la magnitud de la brecha es más importante encuadra en un perfil donde se trata de personas con calificaciones técnicas, secundaria completa y en situaciones de sobreocupación

Con todo, señalamos que las mujeres tienen mayor nivel de instrucción (terciario y universitario completo) y sostienen una brecha salarial que persiste.

A continuación, presentaremos la aplicación del método Blinder-Oaxaca para el cálculo de brecha salarial a fin de identificar aquellas

variables que logran explicar la persistencia de la brecha arriba señalada.

Tabla 2. Composición de la tasa de empleo según edades, nivel educativo, calificación e intensidad. Mujeres y varones. Total 31 aglomerados urbanos, Argentina. 2dos trimestre de 2019, 2020 y 2021. Valores relativos.

Descriptores generales	2019				2020				2021			
	M	V	T	D	M	V	T	D	M	V	T	D
Edades												
Hasta 29 años	3,8	5,9	9,8	2,1	2,7	3,9	6,6	1,2	3,7	5,5	9,1	1,8
De 30 a 64 años	14,1	16,6	30,7	2,6	11,5	14,3	25,7	2,8	13,5	17,2	30,8	3,7
65 años y más	0,8	1,3	2,2	0,5	0,4	0,6	1,0	0,2	0,5	1,1	1,6	0,6
Nivel educativo												
Hasta primaria completa	2,6	4,7	7,3	2,1	1,6	3,4	5,0	1,7	1,7	4,2	5,9	2,4
Hasta secundaria completa	7,2	11,4	18,6	4,2	5,2	9,2	14,4	3,9	6,4	11,3	17,7	4,9
Hasta terciario/universitario completo	8,9	7,7	16,6	-1,1	7,7	6,2	13,9	-1,5	9,5	8,1	17,7	-1,4
Sin instrucción	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
Calificación												
Profesional	2,0	2,5	4,5	0,6	1,6	1,8	3,4	0,1	2,1	2,5	4,7	0,4
Técnico	4,0	3,6	7,6	-0,4	3,7	3,1	6,8	-0,6	4,0	4,0	8,0	0,0
Operativo	7,4	13,9	21,2	6,5	5,5	11,0	16,5	5,4	7,3	13,8	21,1	6,5
No calificado	5,2	3,6	8,8	-1,6	3,5	2,7	6,2	-0,7	4,1	3,2	7,3	-0,9
Resto	0,2	0,3	0,5	0,1	0,2	0,2	0,4	-0,1	0,1	0,2	0,4	0,1
Intensidad												
Subocupado	3,3	3,0	6,3	-0,4	1,6	2,1	3,7	0,6	2,8	2,9	5,7	0,1
Ocupado pleno	11,4	12,1	23,5	0,7	7,6	8,8	16,4	1,2	10,9	11,8	22,6	0,9
Sobreocupado	3,5	8,3	11,8	4,8	2,0	4,2	6,2	2,2	3,1	8,1	11,2	5,0
No trabajo en sem. Ref.	0,5	0,6	1,1	0,0	3,4	3,7	7,0	0,3	0,9	1,1	2,0	0,1
Totales	18,7	23,9	42,6	5,2	14,6	18,8	33,4	4,2	17,7	23,8	41,5	6,1

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC. Nota: M corresponde a Mujeres, V a Varones, T a total.

Tabla 3. Brecha de género del promedio del ingreso de la ocupación principal. Total 31 aglomerados urbanos, Argentina. 2dos trimestre de 2019, 2020 y 2021. Valores absolutos y relativos.

	2019	2020	2021
Promedio mujeres	\$18.304	\$27.559	\$36.236
Promedio varones	\$24.707	\$35.182	\$51.171
Brecha de género	25,9	21,70	29,2

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC. Nota: M corresponde a Mujeres, V a Varones, T a total.

4.2. Brechas salariales con Blinder-Oaxaca

La siguiente tabla reporta la predicción de la media de los grupos de mujeres y varones y sus diferencias junto las variables incluidas en el modelo. En este caso, la media del logaritmo natural del salario es 6,2025 para varones y 6,2013 exhibiendo una brecha salarial de 0,0012, la cual es mínima.

En cuanto a las diferencias, observamos un valor negativo para la diferencia explicada (-0,1589) frente a un valor positivo (0,1602) para las no explicadas (Ver tabla N°4), es decir, la brecha responde a situaciones no observables. De forma tal que, aquellas trabajadoras no calificadas, que se encuentran en posiciones de dirección y/o como asalariadas exhiben valores de mayor amplitud que podrían reflejar situaciones posibles de mayor injusticia en tanto segregación/discriminación sobre esos predictores señalados.

Para el año 2020 (ver tabla N°5) la brecha se incrementa con un 0,0165 a partir de la diferencia entre la media del logaritmo natural salarial de

varones con el 6,6028 y de las mujeres con un 6,5862. Al interior, la diferencia explicada es negativa (-0,1744) y la diferencia no explicada es positiva (0,1910). Entre los predictores que resultan más significativos para conformar el valor positivo de la diferencia no explicada son los relacionados a la categoría ocupacional como asalariados y luego cuenta propia, es decir, las diferencias se observan con mayor amplitud en esas categorías.

Por último, para el año 2021 (ver tabla N°6), la media del logaritmo natural de ingresos por ocupación principal para varones es de 6,8528 y para mujeres 6,827 exhibiendo una diferencia de 0,0251, la mayor de los años observados. Aquí la diferencia explicada es negativa con el -0,1453 frente a la no explicada positiva con un 0,1705, donde la diferencia para esta última encuentra una gran contribución para el caso de la categoría ocupacional como asalariado, es decir, que en ese predictor la segregación/discriminación tiene más peso en esa categoría.

En términos generales, con la aplicación de este método de descomposición encontramos que las brechas salariales desde 2019 a 2021 se incrementaron en el total de aglomerados tomados por EPH-INDEC. Por otro lado, el peso de los componentes en su parte no explicada son más importantes en las categorías ocupacionales que incluyen a mujeres asalariadas, a las actividades de trabajo sin calificación y a las jerarquías que como asalariadas se ubican en puestos de dirección. Es en esos espacios donde las situaciones de posible discriminación lideran en la brecha en cada año con mayores magnitudes.

A continuación, se exhiben las tablas mencionadas.

Tabla 4. Brecha salarial entre mujeres y varones mediante método de descomposición Blinder-Oaxaca. Total de aglomerados urbanos de Argentina. Año 2019.

. oaxaca lninghora escol PP04B3_ANO, por (mujer)						
Descomposición Blinder-Oaxaca				Número de obs.	23,530	
1: mujer = 0						
2: mujer = 1						
Ininghora	Coeficiente	Err. Est..	z	P>z	[95% conf. intervalo]	
Diferencial						
Predicción_1	6.202.569	.0065996	939.83	0.000	6.189.634	6.215.504
Predicción_2	6.201.306	.0079255	782.45	0.000	6.185.772	621.684
Diferencia	.0012627	.0103135	0.12	0.903	-.0189514	.0214768
Explicada						
Antigüedad	-.1299742	.0044804	-29.01	0.000	-.1387556	-.1211928
Escolaridad	-.0435785	.0028588	-15.24	0.000	-.0491817	-.0379753
Tecnicas	.016703	.002105	7.94	0.000	.0125773	.0208286
Operativas	-.0915096	.0058758	-15.57	0.000	-.103026	-.0799932
NoCalificadas	.1052492	.0058285	18.06	0.000	.0938257	.1166728
Direccion	.0065932	.0105319	0.63	0.531	-.0140489	.0272352
Jefes	.0033191	.0044344	0.75	0.454	-.0053721	.0120104
Asalariados	-.005901	.03614	-0.16	0.870	-.076734	.0649321
CuentaPropia	.0031679	.0215818	0.15	0.883	-.0391316	.0454674
Obrero	-.0230524	.0045948	-5.02	0.000	-.032058	-.0140468
Total	-.1589834	.0068456	-23.22	0.000	-.1724004	-.1455663
No explicada						
Antigüedad	-.0004791	.0173301	-0.03	0.978	-.0344455	.0334872
Escolaridad	-.0351208	.0383752	-0.92	0.360	-.1103347	.0400931
Tecnicas	-.0077778	.0079997	-0.97	0.331	-.0234569	.0079012
Operativas	.0030957	.0147719	0.21	0.834	-.0258567	.0320482
NoCalificadas	.0185182	.012416	1.49	0.136	-.0058167	.0428531
Direccion	.0113273	.0180468	0.63	0.530	-.0240438	.0466984
Jefes	.0043455	.0058127	0.75	0.455	-.0070473	.0157383
Asalariados	.217566	.3552724	0.61	0.540	-.4787551	.913887
CuentaPropia	.0695513	.0896737	0.78	0.438	-.106206	.2453086
Obrero	-.0590519	.0749782	-0.79	0.431	-.2060066	.0879027
_cons	-.0617282	.474032	-0.13	0.896	-.9908138	.8673575
Total	.160246	.0098529	16.26	0.000	.1409348	.1795573

Tabla 5. Brecha salarial entre mujeres y varones mediante método de descomposición Blinder-Oaxaca. Total de aglomerados urbanos de Argentina. Año 2020.

.oaxaca lninghora escol PP04B3_ANO, por (mujer)						
Descomposición Blinder-Oaxaca				Número of obs	18,648	
1: mujer = 0						
2: mujer = 1						
Ininghora	Coeficiente	Err. est.	z	P>z	[95% conf. intervalo]	
Diferencial						
Prediction_1	6.852.836	.0073532	931.96	0.000	6.838.424	6.867.248
Prediction_2	6.827.641	.0093459	730.55	0.000	6.809.324	6.845.959
Difference	.0251942	.0118918	2.12	0.034	.0018867	.0485017
Explicada						
Antigüedad	-.1236079	.0049397	-25.02	0.000	-.1332894	-.1139263
Escolaridad	-.0396822	.0031846	-12.46	0.000	-.0459239	-.0334404
Tecnicas	.0177334	.0024674	7.19	0.000	.0128974	.0225695
Operativas	-.0792287	.0059793	-13.25	0.000	-.0909478	-.0675095
NoCalificadas	.0933138	.0062239	14.99	0.000	.0811152	.1055125
Direccion	.0153784	.0159763	0.96	0.336	-.0159345	.0466913
Jefes	.0087742	.0089638	0.98	0.328	-.0087945	.026343
Asalariados	-.0291777	.0507098	-0.58	0.565	-.128567	.0702116
CuentaPropia	.0151143	.0263213	0.57	0.566	-.0364745	.0667031
Obrero	-.0239702	.0050971	-4.70	0.000	-.0339603	-.01398
Total	-.1453523	.0074897	-19.41	0.000	-.1600319	-.1306728
No explicada						
Antigüedad	.0194884	.0208606	0.93	0.350	-.0213976	.0603744
Escolaridad	.1020039	.0465559	2.19	0.028	.010756	.1932518
Tecnicas	-.017772	.0095288	-1.87	0.062	-.0364481	.0009041
Operativas	.0007764	.0189907	0.04	0.967	-.0364446	.0379974
NoCalificadas	.0203866	.0131125	1.55	0.120	-.0053134	.0460866
Direccion	.0233008	.0239391	0.97	0.330	-.0236189	.0702205
Jefes	.0079423	.0080702	0.98	0.325	-.007875	.0237596
Asalariados	.4208098	.4855585	0.87	0.386	-.5308675	1.372.487
CuentaPropia	.159659	.1411777	1.13	0.258	-.1170441	.4363621
Obrero	-.0426672	.0881455	-0.48	0.628	-.2154293	.1300949
_cons	-.5233815	.6705577	-0.78	0.435	-.183.765	.7908875
Total	.1705466	.0113236	15.06	0.000	.1483528	.1927403

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Tabla 6. Brecha salarial entre mujeres y varones mediante método de descomposición Blinder-Oaxaca. Total de aglomerados urbanos de Argentina. Año 2021.

. oaxaca lninghora escol PP04B3_ANO, por (mujer)						
Descomposición Blinder-Oaxaca				Número de obs	11,949	
1: mujer = 0						
2: mujer = 1						
Ininghora	Coefficiente	Err. est.	z	P>z	[95% conf. intervalo]	
Diferencial						
Prediction_1	6.602.807	.0103463	638.18	0.000	6.582.528	6.623.085
Prediction_2	6.586.265	.0129941	506.86	0.000	6.560.797	6.611.733
Difference	.0165419	.01661	1.00	0.319	-.0160132	.049097
Explicada						
Antigüedad	-.1275153	.0070739	-18.03	0.000	-.1413798	-.1136508
Escolaridad	-.0443571	.0044328	-10.01	0.000	-.0530453	-.0356689
Tecnicas	.0285138	.0040949	6.96	0.000	.0204879	.0365396
Operativas	-.0910435	.0083488	-10.90	0.000	-.1074069	-.0746801
NoCalificadas	.0762128	.007374	10.34	0.000	.06176	.0906656
Direccion	.0210222	.0146602	1.43	0.152	-.0077113	.0497557
Jefes	.0171393	.0101463	1.69	0.091	-.0027472	.0370258
Asalariados	-.0676092	.0501706	-1.35	0.178	-.1659418	.0307234
CuentaPropia	.0286399	.0268122	1.07	0.285	-.023911	.0811908
Obrero	-.0154708	.0056728	-2.73	0.006	-.0265893	-.0043523
Total	-.1744679	.0104941	-16.63	0.000	-.1950359	-.1538999
No explicada						
Antigüedad	.0729767	.0260171	2.80	0.005	.0219841	.1239694
Escolaridad	-.0348887	.0635238	-0.55	0.583	-.159393	.0896156
Tecnicas	-.0096306	.0138557	-0.70	0.487	-.0367873	.0175262
Operativas	-.0130939	.0237361	-0.55	0.581	-.0596158	.033428
NoCalificadas	.0312802	.0160745	1.95	0.052	-.0002252	.0627857
Direccion	.0467954	.0248103	1.89	0.059	-.0018318	.0954227
Jefes	.0143592	.0083205	1.73	0.084	-.0019486	.030667
Asalariados	.9676566	.5467723	1.77	0.077	-.1039974	2.039.311
CuentaPropia	.2818957	.1385616	2.03	0.042	.0103199	.5534715
Obrero	.0175433	.1174397	0.15	0.881	-.2126342	.2477208
_cons	-1.183.884	.7375855	-1.61	0.108	-2.629.525	.2617568
Total	.1910098	.0147886	12.92	0.000	.1620247	.2199949

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

5. Debate

El método de descomposición utilizado muestra las diferencias entre situaciones observables (relacionadas a años de escolaridad, calificación, jerarquías, por ejemplo) y que pueden explicar en mayor o menor medida una diferencia salarial entre mujeres y varones; a la vez que exhibe una serie de diferencias sobre situaciones no observables, que pueden relacionarse a problemas vinculados con la muestra (metodología, captación, etc.) o bien a expresar otra serie de eventos, entre ellos los de discriminación. Partiendo de que hemos diseñado un modelo que trata de explicar la diferencia salarial entre varones y mujeres, interpretamos a las situaciones no observables resultantes como expresión posible de discriminación de género.

Mario (2005) ya señalaba las dificultades en la realización de mediciones desagregadas para medir segregación por sectores de actividad y sucede también en la aplicación de este modelo, junto con las limitaciones propias del método y de las bases de datos (Paz 2023; Trombetta y Cabezón Cruz 2020; Atal, Ñopo y Winder 2009; Ñopo 2008). Comentamos las dificultades para su cálculo y las variaciones obtenidas luego de realizar diferentes pruebas como, por ejemplo, con la imputación de datos perdidos entre las variables centrales para la ejecución del método: salarios y horas de trabajo por semana.

Nuestro supuesto de trabajo podría dividirse en dos partes: en la primera, sostuvimos que la pandemia por COVID-19 incrementaba la brecha salarial preexistente y, en la segunda, que la brecha se explica a partir de características no observables y, por lo tanto, cercanas

probablemente a situaciones de discriminación de género. En ambos casos, el supuesto se cumple satisfactoriamente.

Para la primera situación, observamos que la brecha salarial crece entre 2019 a 2021, donde las mujeres obreras o empleadas, sin calificación y en puestos de dirección son las protagonistas de una segregación mayor en cada uno de los años analizados. En sintonía con los hallazgos de Actis Di Pasquale y Savino (2019) e Ibañez Pascual (2010) podemos esbozar alguna explicación sobre este comportamiento:

a) que los trabajos a los que las mujeres ingresan (o que tienen mayores probabilidades de hacerlo) son en general peor remunerados que los que consiguen en comparación los varones,

b) la cantidad total de horas trabajadas son mayores en varones que en mujeres,

c) la estabilidad en el trabajo de las mujeres en el mercado de trabajo es menor que en el caso de los varones. Si bien en las dos primeras son aproximaciones en base a resultados similares observados en las investigaciones citadas, en este artículo observamos con más detalle la tercera situación.

Entre 2019-2020 la reducción de la brecha se explica por la expulsión mayoritaria de varones del mercado de trabajo mientras que, durante 2021, la actividad económica se recupera y toma con mayor celeridad (y proporción) a varones que a mujeres. En efecto, esta variación explica parte del incremento de la brecha salarial incluso hacia el final, donde los varones consiguen mejores trabajos que las mujeres (mayor trabajo registrado) y por ende más estabilidad y mejores salarios.

Como señala Monza (2021) respecto de los efectos de la pandemia “las mujeres se vieron sistemáticamente más afectadas, ya que muestran una recuperación del empleo sustancialmente menor” (64) incluso cuando, durante 2021, el cuentapropismo se constituye como una de las categorías que mejor explica parte de la recuperación y las diferencias reflejan discriminación entre varones y mujeres como también reflejan los trabajos de Actis Di Pasquale y Dalle (2022) y Salvia, Poy y Pla (2022). Con ello, podríamos advertir que la recuperación en el caso de las mujeres no solo fue menor, sino que la discriminación fue favorable a los varones en detrimento de las mujeres.

En la segunda parte del supuesto de trabajo, destacamos que las situaciones no observables se extienden y explican la diferencia salarial final. Para concluir nuestra aproximación de que se trata de discriminación de género y no de la emergencia de un posible error de captación, observamos que el peso de los componentes en su parte no explicada en términos salariales es más importante (reflejan mayor desigualdad) entre: a) las mujeres asalariadas, b) no calificadas y c) posiciones de jerarquía:

a) El trabajo asalariado representa alrededor del 30% de la composición de la tasa de empleo durante los años bajo análisis. Con respecto a los varones, hay más varones proporcionalmente que mujeres participando en el mercado de trabajo, en esto, más varones asalariados registrados que mujeres con una distancia mayor. Sin embargo, las mujeres encuentran diferencias casi nulas en el caso del trabajo sin descuento jubilatorio, es decir, se encuentran en mejores condiciones relativas que los varones, aun así, la diferencia salarial se sostiene. Esta situación observable que computa negativamente para el

caso que estudiamos muestra una continuidad en términos estructurales de la desigualdad en tanto participación en el mercado de trabajo.

b) Que las mujeres no calificadas exhiban mayores diferencias salariales que los varones en la misma situación, puede relacionarse a características particulares de cada sector de actividad ello implica que la segregación horizontal contribuye a explicar las diferencias salariales. Los valores reflejados en la descripción de contexto muestran que las mujeres cuentan con mayor nivel de calificación en ocupaciones operativas y con una brecha menor detrás que los varones en las calificaciones profesionales, a pesar de liderar los niveles terciarios y universitarios, sin embargo, los resultados del método de descomposición posicionan a la población ocupada de mujeres sin calificación como aquellas que exhiben mayores diferencias con valores más elevados durante 2020 respecto de 2019 y 2021. Posiblemente este incremento refleje situaciones donde el trabajo se mantiene a costa de una disminución salarial mayor para las mujeres.

c) Mujeres que en posiciones de jerarquía perciban menores salarios que los varones, refleja aspectos propios también de la segregación vertical, concluyendo entonces que aspectos estructurales persisten y se profundizaron en los años bajo análisis. Al respecto de las mujeres ocupadas como asalariadas en posiciones de dirección destacamos un incremento de las diferencias durante 2020 y que continúa con menor magnitud en 2021. Podrían encontrarse respuestas dependiendo del tamaño de la empresa, como indican Trombetta y Cabezón Cruz (2020) donde señalan que las brechas de género son mayores en establecimientos grandes y posiblemente los valores observados

en esta variable encuentren relación con dichos hallazgos. Por otro lado, sería conveniente correlacionar calificación con jerarquía ocupacional como lo hacen Carranza y Alderete (2014) para determinar si las calificaciones técnicas correlacionan negativamente con dirección durante 2019 y, de esa forma, explicar dicho comportamiento, en tanto conocemos que las mujeres concentran mayor participación en las actividades laborales con la calificación cómo operarias.

Estudios que retoman este tema anterior a la pandemia se ocupan de señalar ambos aspectos estructurales del mercado de trabajo y coyunturales encuadrando los momentos de crisis y crecimiento económico como dinámicas que explican variaciones en los principales indicadores que identifican las brechas de género en el mundo del trabajo, terminamos por observar, en un corto periodo de tiempo (2019-2021) una profundización de situaciones de desigualdad, por tanto, una continuación del sistema norma género que es explicada también por diferencias de clase y por la propia heterogeneidad del mercado de trabajo local. Algunos trabajos anteriores a la pandemia que señalan y sostienen estos aspectos como explicativos en términos de continuidad y profundización son los de Actis Di Pasquale y Savino (2019), Paz (2018), Actis Di Pasquale y Lanari (2015), Esquivel (2007), Wainerman (2007), Mario (2005).

6. Conclusiones

En este trabajo hemos recuperado algunas de las discusiones sobre segregación en el mercado de trabajo entre varones y mujeres y, en términos exploratorios, nos propusimos

estudiar la brecha salarial antes (2019), durante (2020) y después (2021) de la pandemia por COVID-19 en Argentina. Nuestra hipótesis de trabajo sostuvo que la brecha salarial se incrementó durante esos años donde la crisis intensificó la discriminación por género en el mercado de trabajo, dejando en desventaja a las mujeres ante la situación de crisis.

Para ello recorrimos parte de los debates sobre estudios de brechas salariales haciendo énfasis en los fundamentos que la literatura especializada brinda a estos casos y tomamos al método de descomposición Blinder-Oaxaca para describir las diferencias salariales entre varones y mujeres a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) partiendo de los 31 aglomerados urbanos de Argentina seleccionando a la población ocupada asalariada y cuentapropista e integrando al modelo las variables de años de escolaridad, antigüedad en el trabajo, calificación, jerarquía y categoría ocupacional.

En principio, contextualizamos la situación de las mujeres en el mercado de trabajo durante los años de análisis encontrando un incremento de las brechas pre-existentes en las tasas de actividad y empleo entre 2019 a 2021, donde las mujeres ocupadas sostienen en mayor medida un perfil cuyo nivel educativo las encuentra con terciarios y universitarios completos, calificación operativa y técnica seguida por no calificadas y como ocupadas plenas. Al tomar la brecha del promedio del ingreso de la ocupación principal hacia 2021 observamos un incremento de 3 puntos porcentuales (p.p) respecto de 2019 y de 7, 5 (p.p) respecto de 2020.

Este incremento también fue evidenciado con los resultados obtenidos por el método de

descomposición. Sobre las variables de años de escolaridad, antigüedad, jerarquía y categoría ocupacional buscamos si las diferencias respondían a características observables asociadas a las variables mencionadas o bien podían explicarse a partir de situaciones de discriminación (componentes no explicados de las diferencias medias salariales). En términos generales y para todos los años encontramos que las diferencias se explicaban sobre los componentes no observables, incrementando su magnitud hacia 2021 y siendo más importantes para las mujeres asalariadas, sin calificación y en puestos de dirección.

Dichos resultados confirman nuestra hipótesis de trabajo que sostenía que las brechas salariales se incrementan en la pospandemia y se explican, en gran parte, por la discriminación asociada a las mujeres en el mercado de trabajo siendo un aspecto relevante, de mayor peso, en momentos de crisis y en los trimestres que siguen a su normalización, podríamos afirmar que la absorción de las mujeres al mercado de trabajo en la pospandemia fue incompleta y se asocia a la misma situación.

Nuestro trabajo acompaña reflexiones y hallazgos en sintonía con otros artículos como los de Trombetta y Cabezón Cruz (2020), Actis Di Pasquale y Dalle (2022), Salvia, Poy y Pla (2022) y Paz (2023). Sostenemos que nuestros aportes contribuyen a los estudios sobre brechas salariales a nivel nacional en tanto permiten identificar sobre un conjunto

de variables (nivel de escolaridad, antigüedad, calificación, jerarquía y categoría ocupacional) la persistencia de situaciones de desigualdad y que pueden acompañar las mediciones utilizadas con mayor frecuencia para analizar este fenómeno, como las calculadas sobre el cociente entre la diferencia simple de ingreso promedio entre varones y mujeres sobre el ingreso de los varones como presentamos en la tabla 3 (INDEC 2023).

Como ya indicamos a lo largo de este trabajo, es importante destacar que los componentes no observables que protagonizaron los años bajo análisis a partir de la aplicación del método Blinder-Oaxaca pueden encontrar otras explicaciones, más allá de las situaciones de discriminación directa y ello incluye también problemas en la captación de los datos, sin embargo, y en base a el análisis realizado, nos inclinamos por la primera explicación.

Por último, consideramos necesario continuar en la profundización sobre el estudio de las brechas salariales reconstruyendo modelos que integren variables, como las asociadas a los sectores de actividad, el tamaño de empresas y la posición en el hogar, para aproximar a explicaciones más precisas e incluso sería conveniente profundizar en el ejercicio de alternativas que puedan evidenciar en detalle factores asociados a los efectos de las crisis socioeconómicas sobre el incremento de las brechas salariales y los problemas de ingreso y permanencia de las mujeres durante y después de ellas.

Bibliografía

- Actis Di Pasquale, E. y Dalle, P. 2022. *La evolución del empleo en Argentina en la doble crisis prepandemia y pandemia. Un análisis intra e interregional (2011-2020)*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Actis Di Pasquale, E. y Lanari, M. 2015. "El mercado laboral escenario de desigualdades persistentes. Las brechas abiertas de Argentina". *Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras*. Lanari, M. y Hasanbegovic, C. (Eds.). Mar del Plata: EUDEM. 213-270.
- Actis Di Pasquale, E. y Savino, J. 2019. "Más continuidades que rupturas: un estudio sobre la inserción laboral diferencial de mujeres y varones en Argentina entre 2003 y 2017". *Revista de investigación SIGMA*, 6(2): 7-24.
- Anker, R. 1997. "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías" *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3): 343-370.
- Arceo Gómez, E. y Campos Vázquez, R. 2014. Evolución de la brecha salarial de género en México. *El trimestre económico*, 323(3): 619-653.
- Ascencio, D., Sacco, E. y Strada, J. 2019. "Desigualdades de género en el mercado de trabajo Argentino. Salario, empleo e informalidad en las mujeres, 2004-2016". *Rev. Ciencias Sociales*, 165(3): 79-103.
- Atal, J., Ñopo, H. y Winder, N. 2009. *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. IDB Working Paper Series, 109.
- Becker, G. 1971. *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago University Press.
- Blau, F. D., Ferber, M. A. y Winkler, A. E. 1998. *The Economics of Women, Men, and Work*. Upper Saddle River, US.: Prentice-Hall.
- Blinder, A. 1973. "Wage discrimination: reduced form and structural estimates". *The Journal of Human Resources*, 8(4): 436-455.
- Carranza, J. y Alderete, M. 2014. "La brecha de ingresos por género en Argentina: descomposición de la discriminación contra trabajadores independientes y trabajadores asalariados". *Revista de economía laboral*, 11: 65-99.
- Comisión Económica para América Latina / Organización Internacional del Trabajo [CEPAL/ OIT]. 2022. Los salarios reales durante la pandemia: evolución y desafíos. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, 26. Santiago: Naciones Unidas
- Doeringer, P.B., y Piore, M.J. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003069720>
- Esquivel, V. 2007. "Género y diferenciales de salarios en la Argentina". *Estructura productiva y empleo: un enfoque transversal*. M. Novick y H. Palomino (coord.), Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 363-392.
- Goren, N. y Trajtemberg, D. 2018. Brecha salarial según género- Una mirada desde las instituciones laborales. *Análisis*, 32: 1-25
- Hlavac, M. 2022. Oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R. *R package version 0.1.5*. <https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca>
- Ibañez Pascual, M. 2010. "Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas". *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 68(1): 154-164.
- INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). 2023. "Evolución de la distribución del ingreso (EPH)". Segundo trimestre de 2023. Serie Trabajo e ingresos, (7) 8. Buenos Aires: INDEC.
- _____. 2021. "Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)". Segundo trimestre de 2021. Informes técnicos, 5 (175). Trabajo e ingresos, 5 (5). Buenos Aires: INDEC.
- Jann, B. 2008. "The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models". *The Stata Journal*, 8(4): 453-479
- López, G. 2006. *Segregación del mercado de trabajo en Argentina: un abordaje de los cambios producidos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género. Estudio para el periodo 1998-2003*. Argentina: CLACSO.
- Marchionni, M., Gasparini, L. y Edo, M. 2018. *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. La Plata: Corporación Andina de Fomento (CAF)
- Mario, S. 2005. "La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo argentino, 1995-2004" VIII Jornadas AEP4.
- Molina Tejerina, O. y Castro Penarrieta, L. 2020. Unexplained wage gaps in the tradable and nontradable sectors: cross-sectional evidence by gender in Bolivia. *Inv. y Des.* 29(2): 5-23.
- Ortiz Valverdi, NM. 2017. Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Población y desarrollo*, 23(44): 2-15.
- Monza, M. 2021. Análisis de los efectos de la pandemia del COVID-19 sobre el empleo de mujeres y varones en Argentina, pp. 39-68, en Ministerio de Economía (comp.) Ensayos sobre economía y género. CABA: Biblioteca Nacional.
- Ñopo, H. 2008. "Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps". *The Review of Economics and Statistics*, 90(2): 290-299.
- Oaxaca, R. 1973. "Male-female wage differential in urban labor markets". *International Economic Review*, 14(3): 693-709.
- Paz, J. 2023. "Segregación por género en el mercado de trabajo argentino. La importancia de la segmentación laboral y otros factores asociados". *Trabajo y sociedad*, 40(24): 35-60.
- _____. 2019. "La brecha salarial por género en Argentina: análisis acerca de la segmentación laboral". *Sociedade e Cultura*, 22(1): 157-178
- _____. 2018. "Vulneración de derechos materiales de niñas y niños en la Argentina : nivel, estructura y brechas entre unidades subnacionales". *Ensayos de Política Económica*, 2(6): 93-1258.
- Perona, E. 2012. La economía feminista y su aporte a la teoría económica moderna. *Estudios Digital*, (27): 27-43. <https://doi.org/10.31050/re.v0i27.3147>

Rodríguez Enríquez, C. 2020. "Perspectiva feminista en la pandemia y más allá". *COVID-19 y derechos humanos: la pandemia de la desigualdad*. J. P. Bohoslavsky (ed.), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Biblos.

_____. 2010. "Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista." *SaberEs*, 2: 3-22.

Salvia, A., Poy, S. y Pla, J. 2022. *La sociedad argentina en la pospandemia. Radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano*. CABA: Siglo XXI Editores.

Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. 2020. Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. Documentos de

Trabajo del CEP XXIN° 2. Centro de Estudios para la Producción (CEP) XXI -Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación: Buenos Aires.

Wainerman, C. 2007. Familia, trabajo y relaciones de género, pp. 147-176. Carbonero Gamundi, M. A. y Levin, S. (comp.) *Entre familia y trabajo: relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. CABA: Homo Sapiens.

_____. 2002. *Familia, Trabajo y Género*, un mundo de nuevas relaciones. Buenos Aires: UNICEF-FCE:

_____. 1996. ¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. En: *Boletín Informativo Techint* (285): 59-75. Techint: Buenos Aires

