

El "criterio social" que propuso Braverman para evaluar las calificaciones, tomando como base el grado de dominio que tiene el trabajador de la tarea que realiza continúa resultando muy útil frente a las ingenuas simplificaciones de la "teoría del capital humano". Subraya correctamente que ni el cambio tecnológico, ni el aumento del nivel educativo generan recalificaciones espontáneas de la mano de obra. Pero, en cambio, resulta incorrecto deducir de esta visión la existencia de un proceso descalificatorio absoluto. La tendencia predominante hacia la polarización de las calificaciones incluye la coexistencia de formas degradadas con modalidades de mayor involucramiento y comprensión de las tareas realizadas. Si el embrutecimiento fuera el signo dominante, la clase trabajadora quedaría anulada como protagonista de cualquier transformación social.

34

En comparación con el estudio totalizador encarado por Braverman, la tendencia actual a reducir el análisis laboral a una contraposición de "modelos" constituye una involución. Revalorizar su obra sirve hoy para resaltar la centralidad y no el fin del trabajo, permite comprender el trasfondo confiscatorio de la "flexibilización" en curso e induce a continuar buscando horizontes emancipatorios del trabajo.

The "social criteria" that Braverman proposed for evaluating the qualifications –taking the degree of domain that the worker has on the task he does– is still useful, in opposite of the ingenuous simplification of the "human capital theory". It correctly underlines that nor technologic change, nor the educational level growth generate spontaneous recalifications of labor. On the other side, it is incorrect to deduce from this sight, the existence of an absolute descalification process. The predominant tendency towards the qualification's polarisation includes the coexistence of degradate forms with more understanding of the task done. If the brutalization were the dominant sign, the working class would be destructed as protagonist of any social transformation.

In sum, comparing the study that Braverman have done with the actual tendency to reduce the labor analysis to a contraposition of models, constitutes an involution. Nowadays, revalorizing his work is useful for standing out the centrality and not the end of the work, permits understanding the confiscating background of the "flexibilization" in course and induces to continue looking for emancipatories horizons of labor.

Jorge A. Paz

Brecha de ingresos entre géneros

¿Capital humano, segregación o discriminación?

1. Introducción

Numerosas investigaciones, realizadas principalmente en los países industrializados, confirmaron que la remuneración promedio de los varones es más alta que la remuneración promedio de las mujeres, así como que no se trata de una ventaja transitoria sino que persiste a lo largo del tiempo (Blinder, 1973; Cain, 1991; Oaxaca, 1973; entre otros). La brecha mundial entre ingresos femeninos y masculinos ha sido calculada por Naciones Unidas en 25%.¹ La menor diferencia (8%) se encontró en Tanzania y la mayor (58%) en Bangladesh (PNUD, 1995). En la Argentina, para el sexenio 1991/1997, la brecha fue del 30%.²

El objetivo principal de este trabajo es determinar qué parte de la brecha entre géneros en la Argentina (o más precisamente en el Gran Buenos Aires) puede ser explicada por la educación y la experiencia (capital humano) y la inserción di-

35

Este trabajo forma parte de los proyectos 0429/97 del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y 664 del Consejo de Investigación de la Universidad Nacional de Salta (CIUNSA).

Jorge A. Paz es investigador del CONICET y Profesor Regular de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta (UNSA).

¹ Definida como: $[(1-U_r) \times 100]$, donde U_r es el cociente entre la media de ingresos femeninos y la media de ingresos masculinos.

² Este valor (que corresponde al Gran Buenos Aires) se obtuvo de los cálculos realizados para el presente trabajo. Otras estimaciones muestran que en el Gran Buenos Aires en 1993, la brecha era de 27% (Montoya, 1994); en Mendoza, en 1992, de 34% (Claramunt y Fonero, 1994); y en Salta, en 1994, de 30% (Paz, 1996).

ferencial de mujeres y varones en el mercado laboral (segregación). Se examina también el sustento empírico de las hipótesis de autoselección muestral y de discriminación.

Este tema adquiere relevancia en la medida en que la productividad y la inserción ocupacional no resultan suficientes para explicar las diferencias de remuneraciones entre sexos. Aparece entonces la sospecha acerca de la existencia de discriminación en el mercado de trabajo. O bien: ¿a qué se debe que dos grupos igualmente productivos y que desempeñan tareas con idéntico grado de complejidad y en idéntico sector de actividad perciban remuneraciones diferentes?

El plan de este trabajo es el siguiente. Luego de presentar su base teórica (sección 2), se procede a una breve descripción del funcionamiento del mercado de trabajo con énfasis en las diferencias entre sexos (sección 3). En la sección 4 se explica la metodología empleada para la exploración empírica. Los resultados y su análisis se muestran en la sección 5. El trabajo culmina con un resumen de los principales hallazgos. En el Apéndice se desarrollan aspectos técnicos de la metodología y se detallan algunas de las estimaciones usadas.

36 2. Base teórica

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 ingresos entre grupos definidos por su raza y/o sexo, y tras controlar un conjunto de probables fuentes de diferencias de remuneraciones, estos autores concluyen que una buena parte de la brecha (alrededor de un 80 por ciento) queda sin explicar por tales factores. La característica de ese diferencial es que concuerda, aproximadamente, con la definición de discriminación dada por Becker (1971): tasas salariales diferentes para dos grupos con idéntica productividad (Ashenfelter y Oaxaca, 1987; McConnell y Brue, 1997).

En suma, hay dos hallazgos empíricos que merecen reflexión teórica. Primero, la existencia misma de disparidad de ingresos entre grupos definidos por su raza y/o sexo. Segundo, la constatación 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 *explicada* proviene de dos fuentes analíticamente separables: a) de la heterogeneidad de dotaciones de capital humano entre los individuos de distinto sexo, y b) de la heterogeneidad de los puestos que ocupan mujeres

y varones en el mercado laboral. Llamaremos a la primera *hipótesis de capital humano* (HCH) y a la segunda *hipótesis de la segregación* (HS). El acápite 2.1 se ocupa detalladamente de ambas.

Por su parte, la disparidad de ingresos *no explicada* por el capital humano ni por los puestos de trabajo admite numerosas interpretaciones. Se analizarán aquí las que ponen el acento en la discriminación (acápites 2.2) y aquella centrada en el comportamiento de la oferta de trabajo (acápites 2.3).

2.1 Capital humano y segregación

Para la *hipótesis de capital humano* (HCH) el nivel educativo y la experiencia en el mercado laboral constituyen poderosos determinantes de la productividad y, por ende, de los ingresos individuales. Dado que el nivel educativo medio de las trabajadoras es mayor que el de los trabajadores, la HCH se centra en la experiencia laboral. La hipótesis, en su versión más simple, establece que los ingresos masculinos superan a los femeninos porque los varones tienen, en promedio, más experiencia que las mujeres.

La menor experiencia femenina sería una consecuencia, entre otras cosas, del menor compromiso de las mujeres con el mercado de trabajo. Las instancias familiares a lo largo de su ciclo vital disminuyen su participación en la actividad económica remunerada. Aun entre aquellas que participan, la intermitencia (entradas y salidas debidas, por ejemplo, al casamiento y crianza de los niños) es una de sus características más importantes. Estos hechos reducen la capacidad de acumulación de capital humano específico y, por ende, los ingresos percibidos a lo largo de la vida activa.

Se dice también que por razones ligadas a la estructura familiar las mujeres que trabajan lo hacen 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 horas dedicadas a la actividad remunerada implica también menor acumulación de capital humano específico y, en consecuencia, menor experiencia y menores ingresos.

La *hipótesis de la segregación* (HS) 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).³ Es por

³ 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 aquellas de baja remuneración [CEPAL (1985)].

ello que para el análisis de la brecha cobran importancia las diferencias de remuneraciones entre ocupaciones predominantemente femeninas y ocupaciones predominantemente masculinas.

Se puede demostrar que, aun en ausencia de diferencias salariales entre mujeres y varones dentro de una misma ocupación, la mera concentración de mujeres en las ocupaciones peor remuneradas 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 el premio que una sociedad determinada impone para los ingresos de las ocupaciones menos y más favorecidas.

2.2 El residual

¿Qué sucedería si aun controlados factores tales como la dotación de capital humano 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 perciben salarios diferentes por tareas similares? Aparece así el concepto de discriminación: Disparidad de remuneraciones entre individuos que no puede ser explicada por diferencias en sus productividades individuales, ni por sus posiciones en la estructura de ocupaciones.

La lista de las posibles fuentes de discriminación de ingresos es muy amplia. Se repasarán aquí sólo aquellas que suponen la existencia de empresarios discriminadores.

La pregunta clave es: ¿cuáles son las razones que impulsan a un empresario a discriminar en contra de las mujeres? Hay dos respuestas muy claras en la literatura. La primera de ellas (Becker, 1971) afirma 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 adicional de dinero que el empresario estaría dispuesto a pagar para contratar a un varón en lugar de una mujer, siendo ambos igualmente productivos. El *coeficiente de discriminación* es continuo y mensurable en términos monetarios.

Bajo esta hipótesis un empleador cualquiera puede ser clasificado en algún punto entre el nepotismo (favoritismo hacia el grupo discriminado) y la perfecta discriminación. Ello posibilita plantear una situación de equili-

brio en la cual la demanda por el trabajo del grupo discriminado se iguala con su oferta. Según este modelo, y si el grupo discriminado son las mujeres, la brecha aumentará al aumentar la oferta de trabajo femenino, con lo cual cabe esperar una disparidad de ingresos mayor para mayores niveles de participación de la población femenina en la fuerza de trabajo.

Pero puede suceder también que el empresario discrimine porque le sea rentable hacerlo. 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 rentable. 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 mayor.

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 incidiendo en este resultado el hecho de que ante una disminución del salario de mercado algunas mujeres abandonarían la fuerza de trabajo para dedicarse a tareas domésticas.

Se dice también que el empresario recluta personal en función de las probabilidades de continuidad de los trabajadores en el empleo. El empresario preferirá 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. Ésta es la denominada hipótesis de la discriminación estadística. 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, de selección y de formación del personal de reemplazo (Döeringer y Piore, 1985).

Estos elementos están también presentes en las restricciones familiares que debe enfrentar la mujer. Como se dijo antes, factores ligados a su ciclo vital hacen que éstas tengan menores probabilidades que los varones de permanecer en el puesto de trabajo o de trabajar a jornada completa. Para el empresario esto constituye un estímulo, ya sea para practicar segregación en el momento del reclutamiento o para pagar salarios diferentes aun en aquellos casos en los que mujeres y varones puedan considerarse perfectamente sustitutos.

2.3 La hipótesis de la autoselección

muestral

Esta hipótesis sitúa 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 sobreestimada.

Este resultado deriva del siguiente razonamiento: un individuo participa en la actividad económica si su salario de mercado supera su precio de reserva. Tanto el salario de mercado como el de reserva dependen 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 autoselección 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 *autoselección positiva*.

Por otra parte, la hipótesis predice que si las características que no se observan aumentan (disminuyen) tanto la productividad en el mercado como en el hogar, los individuos menos productivos serán atraídos al mercado y los más productivos al hogar. En este caso se estaría en presencia de autoselección negativa.⁴

¿Cómo incide este efecto en la brecha de ingresos entre géneros? Si ocurre autoselección negativa, el ingreso medio observado está por debajo del ingreso libre del sesgo por selección (o ingreso de oferta), pues aquél está afectado por la baja productividad de los autoseleccionados. Si el sesgo afecta más a la población femenina que a la masculina, la corrección aumentará proporcionalmente más los ingresos de aquella 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 autoselección negativa implica que los factores

⁴ Una demostración de este efecto aparece en Cox y Psacharopoulos (1992), páginas 454-455.

que no se observan están aumentando el precio de reserva de la mano de obra. De formar parte de la población trabajadora estas mujeres autoseleccionadas tendrían un salario de mercado mayor que el promedio y 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.

Antes de detallar las forma en que se dará contenido empírico a estas hipótesis, en la próxima sección se revisarán algunos aspectos seleccionados del mercado laboral objeto del presente análisis.

3. Mujeres y varones en el mercado de trabajo

Hay tres aspectos del mercado laboral que merecen especial atención para el análisis de la brecha de ingresos: la participación de mujeres y varones en la fuerza de trabajo, el nivel de segregación ocupacional y el grado de compromiso de la población ocupada con el mercado de trabajo. En la Tabla 1 se muestran algunos indicadores de tales dimensiones para el GBA cerca del inicio y de la mitad de la década de 1990.

La tasa de participación y el trabajo a tiempo parcial suelen ser usados como indicadores del grado de compromiso con el mercado de trabajo. El grado de compromiso incide en el nivel de remuneraciones y, por lo tanto, 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 (HCH).

Por su parte, el grado de segregación combinado con la estructura de las remuneraciones estaría afectando también el tamaño y la composición de la brecha de ingresos, pudiéndose demostrar que, aun 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 (HS). De la Tabla 1 se desprenden las siguientes conclusiones generales:

Las tasas de actividad femeninas son menores que las masculinas. Menos mujeres que varones participan en la actividad económica remunerada. Asimismo, entre los trienios analizados, se aprecia un leve retroceso de la actividad económica de los varones y un aumento de alrededor de 6 puntos porcentuales de la actividad económica femenina.

Las tasas de actividad difieren según la situación conyugal. La presencia de cónyuge desalienta la participación de la mujer y alienta la del varón. Ésta es una de las razones por las que algunos autores [Polachek (1975).

Tabla 1

Algunos indicadores del mercado laboral. Gran Buenos Aires, 1991/1993 y 1995/1997			
Grupos	1991/1993 (Promedio simple)	1995/1997 (Promedio simple)	Cambio entre trienios (Diferencia)
Tasa de participación			
Varones	0,846	0,845	-0,001
Con cónyuge ^a	0,942	0,941	-0,001
Sin cónyuge ^a	0,685	0,712	0,027
Mujeres	0,443	0,507	0,064
Con cónyuge	0,374	0,434	0,060
Sin cónyuge	0,563	0,610	0,047
Índice de segregación ^c			
Industria ^d	0,455	0,424	-0,031
Tarea ^e	0,346	0,338	-0,008
Trabajo a tiempo parcial ^f			
Varones	0,111	0,139	0,028
Con cónyuge	0,091	0,109	0,018
Sin cónyuge	0,161	0,207	0,046
Mujeres	0,417	0,401	-0,016
Con cónyuge	0,495	0,485	-0,010
Sin cónyuge	0,324	0,313	-0,011

Notas: ^aIncluye Casados y Unidos; ^bIncluye Solteros, Separados y Viudos; ^cPara el cálculo de la segregación se ha usado el Índice de Duncan (Duncan & Duncan, 1955); ^dA tres dígitos de la CIU; ^eSegún la clasificación de ocupaciones a dos dígitos empleada por INDEC (s/f); ^fDefinido como menos de 36 horas semanales.

Fuente: Estimaciones propias sobre datos de la EPH, ondas de mayo de los años considerados.

Polachek y Goldin (1987), por ejemplo] consideran que en los estudios acerca 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 sobreestimar la proporción de la brecha de ingresos atribuible a la discriminación.⁵ Las mujeres con cónyuge fueron las que registraron el aumento más importante en la participación económica entre ambos trienios.

Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones. Este aspecto aparece cuantificado por el índice de 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). Entre

⁵ También Cain (1991) llama la atención sobre este aspecto. Según él la medida más pura de la discriminación surgiría de la comparación entre personas con idéntica situación conyugal.

principios y mediados de la década se aprecia una caída del nivel de segregación.

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 una influencia importante, en especial entre las mujeres. Como era de esperar, la proporción de trabajadoras a tiempo parcial es mayor entre aquellas con cónyuge y la proporción de trabajadores a tiempo parcial es mayor entre aquellos sin cónyuge. Entre los trienios considerados disminuye la proporción de mujeres y aumenta la de varones que trabajan a tiempo parcial.

En suma, los indicadores de la Tabla 1 muestran que las mujeres aumentaron su participación en la fuerza de trabajo, que diversificaron su presencia en la estructura de ocupaciones y que cada vez son menos las que trabajan a tiempo parcial. Muestran también que los varones disminuyeron su participación económica y que cada vez son más los que trabajan a tiempo parcial. De constituirse estos hechos en tendencias, podría esperarse en adelante una reducción de la brecha de ingresos entre géneros.

4. Andamiaje empírico

4.1 Metodología

La metodología consistió en comparar la brecha bruta (BB) de ingresos entre mujeres y varones con la brecha ajustada (BA).

Se entiende por brecha bruta al cociente entre el promedio de ingresos de mujeres (\bar{Y}_m), y el promedio de ingresos de varones (\bar{Y}_v). En términos algebraicos esto viene dado por $BB = 1 - (\bar{Y}_m / \bar{Y}_v)$. Una forma alternativa de evaluar la disparidad de ingresos entre géneros consiste en calcular la ventaja masculina de ingresos, la que viene dada por $BB = 1 - (\bar{Y}_v / \bar{Y}_m)$

La brecha ajustada se obtiene corrigiendo los ingresos femeninos bajo el supuesto de idénticas dotaciones de capital humano e idéntica inserción ocupacional entre mujeres y varones. El indicador queda definido como $BA = 1 - (\bar{Y}_m^v / \bar{Y}_v)$, donde \bar{Y}_m^v representa a los ingresos femeninos luego del ajuste correspondiente. Los detalles técnicos de la forma en que se realizó el ajuste se encuentran en el Apéndice.

Con estos dos indicadores de disparidad de ingresos es posible calcular el coeficiente de discriminación o residual: $CD = U_x = BA / BB$. El valor de U_x muestra la proporción (o porcentaje) de la brecha bruta que queda sin explicar por las variables usadas para corregir los ingresos femeninos.

Para medir la importancia de las variables en la determinación de la brecha se desglosó la ventaja masculina de ingresos (BB^1) mediante el método de Blinder-Oaxaca (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973).

Para evaluar la relevancia empírica de algunas hipótesis acerca de la existencia de discriminación se trabajó con regresiones múltiples conjuntas para mujeres y varones. Siguiendo una versión modificada del método usado por Tam (Tam, 1996), se obtuvo la ventaja masculina de ingresos con *dummies* para mujeres, separando el sector en el que ellas desarrollan sus actividades (asalariado *versus* independiente). Se procedió por etapas controlando, sucesivamente, conjuntos de variables de capital humano, segregación ocupacional y selección muestral. El indicador de discriminación usado en este caso (U^1) fue el cociente entre la ventaja masculina de ingreso luego de agregar variables de control, y el valor de dicho indicador sin ningún tipo de ajuste.

El análisis de la selección muestral se realizó aplicando la técnica de Heckman (Heckman, 1979). Mediante el coeficiente estimado para la variable lambda (la inversa del cociente de Mill's) puede determinarse la existencia de autoselección muestral y el tipo de selección que prevalece (positiva o negativa).

Los detalles técnicos de cada uno de los métodos empleados pueden consultarse en el Apéndice.

4.2 Predicciones

Llegados a este punto resulta útil pensar la adecuación de los resultados a las hipótesis teóricas desarrolladas previamente. Primero, si toda la brecha estuviese determinada por diferencias en las dotaciones de capital humano entre géneros, el control por variables representativas de tales dotaciones debería arrojar una disparidad ajustada (o ventaja masculina de ingresos) nula y, por ende, un coeficiente de discriminación igual a cero.

De persistir diferencias a favor de los ingresos masculinos y de estar estas diferencias explicadas por segregación dentro de la estructura de ocupaciones o por selección muestral, el control de la inserción ocupacional y la corrección por sesgo tendrían que arrojar una brecha de ingresos nula y un coeficiente de discriminación igualmente nulo.

Si los ajustes descritos en los párrafos precedentes no lograran cerrar completamente la brecha de ingresos habría razones suficientes para pensar en la existencia de discriminación. Para evaluar esta posibilidad se consideraron dos sectores de la población trabajadora. Uno de ellos libre de discriminación (los independientes o no asalariados); otro con probabilidad no nula de discriminación (trabajadores en relación de dependencia o asalaria-

dos). De existir discriminación debería hallarse una brecha y un residual mayores para los primeros.

Si bien la comparación sectorial permite saber si existe discriminación, no dice nada acerca de la fuente de la cual proviene. Los coeficientes de las funciones de Tam, con las modificaciones introducidas en este trabajo, permiten apreciar si la disparidad no explicada proviene de la discriminación estadística o de las restricciones familiares que deben enfrentar las mujeres en el curso de su carrera laboral. Si prevalece la primera hipótesis se debería hallar signo negativo para el término de interacción *Probabilidad de ser Ama de Casa-Asalariada* (las mujeres asalariadas ganan menos que los varones una vez aislados los efectos de capital humano, segregación y selección muestral) y positivo para *Probabilidad de ser Ama de Casa-No asalariada* (considerando que todas las posibles fuentes de ventajas masculinas ya fueron capturadas por las otras variables incluidas en las regresiones). De prevalecer las restricciones familiares por sobre la discriminación estadística se debería hallar signo negativo en ambas.

4.3 Fuente de datos y definición de variables

Los datos usados provienen de la primera onda (mayo) de 1997, de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al aglomerado urbano Gran Buenos Aires (GBA). Para analizar la evolución en el tiempo se usaron también las ondas de abril/mayo de los años 1991 a 1996 del GBA.

La población estudiada comprende a todas las personas de entre 15 y 64 años de edad, esto es, la población en edad de trabajar.

El tamaño de la muestra y los valores medios de las variables consideradas en este estudio aparecen en la Tabla A.1 (Apéndice).

La variable dependiente fue el logaritmo del ingreso mensual (Y) y en el análisis de la brecha en el tiempo se agregó el ingreso mensual evaluado a tiempo completo (YFULL). Para obtener este último se corrigieron los ingresos mensuales con la metodología que aparece en el Apéndice.

Para la elección de las variables independientes cobran importancia nuevamente algunos aspectos discutidos en el marco conceptual. Estas variables deben cumplir dos condiciones básicas: a), que tengan incidencia en la productividad individual; y b) que no expresen ellas mismas discriminación previa a la incorporación del individuo al mercado de trabajo.

En este estudio optamos por considerar las más usadas en la literatura. Éstas pueden ser clasificadas en dos grandes grupos, los que a su vez definen la especificación de las funciones de ingreso estimadas: a) las ligadas al

stock de capital humano de los individuos; b) las ligadas a las características de sus ocupaciones.

Entre las variables de capital humano figuran el nivel educativo y la experiencia en el mercado laboral. Para la primera se usó el nivel de instrucción formal expresado en años de educación (Educa). Para la experiencia se han usado dos *proxy*: la experiencia potencial minceriana (Pexp) y su cuadrado (Pexpsq) a fin de capturar la trayectoria parabólica de esta variable (la que, según la literatura, respondería a la depreciación del stock de capital humano).

Para definir la posición de los individuos en la estructura de ocupaciones, se han considerado: la rama de actividad (Industria, Comercio, Finanzas y Servicios); el nivel de calificación de la tarea desarrollada (Profes y Calif); y el tamaño del establecimiento (Tam1 y Tam2). El nivel de calificación de la tarea desarrollada tiene por objeto capturar el impacto que sobre los ingresos produce la *segregación vertical*, mientras que las variables rama y tamaño, apuntan a detectar el rol que juega la *segregación horizontal*.

La variable Antig (1 y 2) (antigüedad en el empleo actual) está en la frontera entre la HCH y la HS. Por un lado, ella complementa el análisis de la experiencia potencial (Pexp) y, por otro, mide el efecto del señoriaje en la determinación de los ingresos.

46

5. Resultados

5.1 Capital humano, segregación y selección muestral

La brecha bruta para el GBA en mayo de 1997 fue de 0,28.⁶ Este valor es menor que el estimado por NG (1992) con datos de 1985 (0,40) y más alto que el 0,23 promedio de América Latina (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992).

En la Tabla 2 se muestran las brechas ajustadas (Columna 3) según se haya o no corregido por sesgo y según se haya o no controlado la inserción ocupacional de los trabajadores. Se muestra también el porcentaje de la brecha que queda sin explicar por estos factores (Columna 4).

La interpretación de la tabla es simple. Las diferencias de capital humano entre géneros —sin corrección por sesgo— explican un quinto de la brecha total (la brecha pasa de 0,28 a 0,23). Si a las diferencias genéricas en capital humano se suma la segregación por ocupaciones, el tamaño de la brecha disminuye aún más (de

⁶ Esto equivale a una ventaja masculina de ingresos del 38,9 por ciento.

0,28 a 0,19). A pesar de la fuerte reducción lograda, permanece sin explicar casi el 70 por ciento de la diferencial total.

El efecto mayor lo produce la corrección por sesgo. El residual pasa del 80 al 52 por ciento cuando no se controla la inserción ocupacional y del 69 al 46 por ciento cuando se considera la distribución de mujeres y varones en la estructura productiva. La estimación final arroja una brecha de 0,13, que podría adjudicarse a prácticas discriminatorias en el mercado laboral del GBA.

En suma, los resultados encontrados permiten afirmar que las diferencias de capital humano entre mujeres y varones, la segregación por ocupaciones y la selección muestral son, en conjunto, responsables de más de la mitad de la disparidad de ingresos entre géneros. De los tres, la autoselección muestral es la que marca la diferencia mayor.

El hecho de que el sesgo de selección reduzca la porción no explicada de la brecha implica que la diferencia entre los *ingresos de oferta* es menor que la de los *ingresos observados*. Implica también que los factores que no se observan en las funciones de ingreso están elevando el salario de reserva, especialmente el de las mujeres, reteniendo a una buena parte de ellas fuera de la actividad remunerada. De producirse alguna mejora en el salario de mercado o algún acontecimiento que redujera el salario de reserva,⁷ estas mujeres acudirían al mercado de trabajo, disminuyendo el tamaño de la brecha. Como se verá más adelante, algo de esto podría haber sucedido en los años 1994 y 1995, para los que se registraron residuales inusualmente bajos.

47

Tabla 2

Brecha de ingresos entre mujeres y varones. Gran Buenos Aires, mayo de 1997			
Corrección por sesgo	Control ocupaciones	BA	U.
(1)	(2)	(3)	(4)
No	No	0,226	0,800
No	Sí	0,195	0,688
Sí	No	0,146	0,516
Sí	Sí	0,129	0,457

Fuente: Estimaciones propias con datos de EPH.

⁷ Por ejemplo, el desempleo de los esposos que disminuya los ingresos del hogar en el que habitan estas mujeres.

5.2 Descomposición de la brecha

¿Cuáles de los factores considerados por las hipótesis de capital humano y de la segregación son los más relevantes? El objetivo de este apartado es cuantificar la importancia relativa de cada una de las variables independientes para explicar la disparidad de ingresos entre mujeres y varones.

Para ello se ha aplicado el procedimiento empleado por Blinder (1973). En la Tabla 3 se muestran los resultados obtenidos para el GBA en 1997.

Esta tabla contiene dos estimaciones: la que no incluye la corrección por sesgo de selección muestral (columnas 2 a 4) y la que sí la incluye (columnas 5 a 7). Las variables se agrupan de acuerdo con las dos hipótesis examinadas: las de capital humano primero y las de segregación después. Es necesario destacar que el modelo correcto es el que incluye la corrección por sesgo, pues en todos los casos el coeficiente de lambda en las ecuaciones de regresión fue significativo.

En orden de prelación, las variables que marcan las diferencias más importantes a favor de los varones son la experiencia, el nivel de calificación de la tarea y la educación. La corrección por sesgo reduce ostensiblemente el efecto de la experiencia, aumenta la importancia del nivel educativo y deja inalterado el que corresponde a la calificación de la tarea, con lo cual se modifica el orden de importancia de las variables analizadas: La experiencia pasa del primero al tercer puesto, mientras que la educación ocupa ahora el primer puesto y la calificación de la tarea, el segundo.

Exceptuando la antigüedad en el empleo actual, las horas semanales trabajadas y la ordenada, las disparidades de ingresos no pueden ser explicadas por diferencias de dotaciones medias entre mujeres y varones. Dicho de otra manera, son las tasas de retorno las que establecen las disparidades más importantes. Por ejemplo, las dotaciones medias en educación favorecen a las mujeres y se aprecia una ventaja muy pequeña favorable a los varones por el lado de la experiencia y del tipo de ocupación desempeñada.

Los tres elementos que marcan la excepción a esta regla (antigüedad, horas y ordenada al origen), merecen una reflexión aparte. Dado el valor que asumen los residuales correspondientes a los dos primeros, una interpretación mecánica de la descomposición induciría a interpretar este resultado como presunción de nepotismo o, dicho de otra forma, de discriminación en contra de los varones.

Tabla 3

Estructura de la brecha. Gran Buenos Aires, mayo de 1997

Variable	Sin corrección			Con corrección		
	Total	Expl.	Resid.	Total	Expl.	Resid.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Capital humano						
Educación	0,104	-0,049	0,167	0,136	-0,078	0,149
Experiencia	0,202	0,009	0,202	0,097	0,016	0,066
Horas	0,021	0,117	-0,115	-0,023	0,199	-0,131
Antigüedad	-0,018	0,006	-0,026	-0,031	0,010	-0,030
Inserción ocupacional						
Industria	0,024	-0,009	0,036	0,044	-0,015	0,043
Ocupación	0,116	0,009	0,111	0,127	0,010	0,092
Tamaño	0,031	0,006	0,026	0,031	0,009	0,019
Ordenada	-0,200		-0,211	-0,101		-0,078
Total	0,280	0,090	0,190	0,280	0,150	0,130
Total (%)	100,0	32,1	67,9	100,0	53,6	46,4

Nota: El signo negativo indica ventaja para las mujeres. El signo positivo para los varones.

Fuente: Estimaciones propias con datos de EPH.

Psacharapoulos y Tzannatos (1992), aludiendo a resultados similares hallados para América Latina, ofrecen una interpretación alternativa: el mercado laboral penalizaría más la reducción de las horas trabajadas por la mujer que la reducción de las horas trabajadas por el varón. Estos autores agregan que lo que este método de descomposición asigna como ventaja femenina en términos de residual es, en realidad, una desventaja, pues la cantidad de horas trabajadas por las mujeres es sistemáticamente menor que la cantidad de horas trabajadas por los varones.

La aparente ventaja femenina en la antigüedad en el empleo actual puede interpretarse en un sentido análogo al anterior. Esto es, resulta plausible pensar que, a igualdad de condiciones entre mujeres y varones, el mercado laboral castiga más por el lado de las remuneraciones la menor antigüedad femenina que la menor antigüedad masculina.

Por último, es llamativo el papel que juega la ordenada. El valor que asume este parámetro demuestra la disparidad de ingresos entre géneros

cuando todas las demás variables son iguales a cero. Por ejemplo, si se considera sólo la educación y la experiencia, la ordenada estaría mostrando la ventaja masculina de ingresos para personas analfabetas y recién ingresadas al mercado de trabajo (o de experiencia nula).

En la Tabla 3 se observa que el valor de la ordenada es negativo, lo que estaría indicando que los ingresos femeninos superan a los masculinos entre un 10 y un 20 por ciento. Por su parte, la magnitud de la ordenada admite dos interpretaciones. Por un lado puede ser vista, junto con el residual, como la "caja negra" de la brecha de ingresos entre géneros. Por otro lado, puede considerarse que, a lo largo de la carrera laboral, los ingresos masculinos aumentan proporcionalmente más que los ingresos femeninos, lo que genera un crecimiento de la brecha. En este derrotero poco tendría que ver el aumento de las dotaciones de capital humano y la inserción ocupacional de las mujeres. La explicación pasaría por la actitud discriminatoria en contra del trabajo femenino.

5.3 Discriminación

Es oportuno ahora preguntarse hasta qué punto se practica discriminación de ingresos en el mercado laboral del GBA. O bien: ¿existen empresarios discriminadores? ¿Cuál es la fuente de esta discriminación?

Para contestar a la primera de las preguntas planteadas en el párrafo precedente es útil separar a los trabajadores en dos sectores: aquellos cuyos ingresos dependen del empleador (asalariados) y aquellos cuyos ingresos no dependen del empleador (independientes).

Esta clasificación permite plantear dos condiciones: a) si existen empresarios discriminadores, la brecha entre géneros de los asalariados debería ser mayor que la de los trabajadores independientes; b) si existen empresarios discriminadores, la parte no explicada de la brecha entre géneros (el tamaño del residual) de los asalariados debería ser mayor que la de los no asalariados.

La evidencia empírica para el GBA muestra que la condición a) no se cumple: La brecha bruta de los asalariados (0,26) es menor que la de los no asalariados (0,58). No obstante, como puede verse en la Tabla 4, la condición b) sí se cumple: el tamaño del residual de los asalariados es sistemáticamente mayor que el de los no asalariados. Esto último es una evidencia a favor de la hipótesis de la discriminación de ingresos en contra de las mujeres.

Los resultados más detallados de la prueba de Tam permiten ampliar las conclusiones y descartar algunas de las fuentes posibles de discriminación de ingresos.

Tabla 4

Brecha de ingresos (%) y residual. Comparación entre sectores.
Gran Buenos Aires, mayo de 1997

Estimación	Brecha		Residual	
	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes
(A)	26,2	58,3	1,00	1,00
(B)	22,3	44,9	0,85	0,77
(C)	16,8	33,8	0,64	0,58
(D)	16,8	19,9	0,64	0,34

Nota: Estimación: (A) brecha bruta; (B) sólo variables de capital humano; (C) variables de capital humano y de posición en la estructura de ocupaciones; (D) variables de capital humano, de posición en la estructura de ocupaciones, de selección muestral y restricciones familiares.

Fuente: Estimaciones propias con datos de EPH.

Los modelos A, B y C de la Tabla A.5 (Apéndice) muestran la importancia del capital humano y de la segregación en la determinación de la brecha entre géneros para asalariados y trabajadores independientes.

Al igual que en la Tabla 4 se aprecia allí que la brecha entre mujeres y varones asalariados es más sensible a la segregación (paso del modelo [B] al [C]) que la de los independientes, mientras que esta última estaría determinada, fundamentalmente, por diferencias de capital humano (paso del modelo [A] al [B]).

Por su parte, el modelo D de la Tabla A.5 (Apéndice) muestra que el sesgo por selección (capturado por las variables λ -*) y la probabilidad de discontinuidad en el empleo (capturada por las variables pac -*) sólo importan para el sector de trabajadores independientes y no afectan en absoluto la brecha de ingresos entre mujeres y varones asalariados.

El hecho de que la autoselección muestral sea importante para las trabajadoras independientes significa dos cosas. Primero, que las mujeres que trabajan en este sector no son representativas del conjunto de mujeres en edad de trabajar. Segundo, dado que se está en presencia de autoselección negativa, las mujeres que forman parte del sector independiente son poco productivas en términos de los factores no observables y las inactivas eligen el sector doméstico porque son en él más productivas que en el mercado.

Se observa que la probabilidad de ser ama de casa no modifica el ingreso de las asalariadas y que afecta positivamente el ingreso de las independientes. Esto constituye una evidencia acerca de que las restricciones

familiares no inciden en los ingresos femeninos.⁸ Dado que estos resultados están libres del sesgo por selección, inducen a pensar que las mujeres con alta probabilidad de ser amas de casa están concentradas en el sector independiente, o bien que son excluidas del sector asalariado antes que discriminadas por medio de las remuneraciones.

En suma, los resultados de las comparaciones entre sectores no permiten descartar la existencia de discriminación. La selección muestral estaría operando sólo para las trabajadoras independientes. Resulta muy importante el grado de segregación en la determinación de la brecha entre los asalariados. Las variables de capital humano tendrían una importancia menor entre estos últimos comparados con el sector de trabajadores independientes.

5.4 Evolución en el tiempo de la brecha y del residual

En este apartado se examina la evolución temporal de los indicadores de brecha para saber si los resultados encontrados para 1997 son similares a los de otros años y descartar la probable injerencia de factores casuales o de coyuntura en la determinación tanto de la brecha como del tamaño del residual.

Este ejercicio se justifica por los profundos cambios que ocurrieron en el mercado laboral argentino, especialmente en el período 1991-1997. Entre tales cambios se destacan el considerable aumento de la actividad femenina y del desempleo, la expansión primero y la reducción luego de los ingresos reales y las modificaciones en la estructura distributiva (Beccaria y López, 1997).

En la Tabla 5 se muestra la evolución de la brecha bruta (BB), de tres versiones de la brecha ajustada (BA) y del residual (U_x) entre 1991 y 1997. Como puede apreciarse, el comportamiento de los indicadores es irregular y, dada la longitud de la serie, se hace imposible detectar una tendencia clara a lo largo de los años considerados. Sin embargo las cuatro estimaciones de la brecha arrojan un aumento entre 1991 y 1997.

Este resultado no es el esperado, a juzgar por lo ocurrido en el mercado laboral en los años cubiertos por este estudio: fuerte expansión de la participación económica femenina, menor proporción de trabajadoras a tiempo parcial y menor segregación ocupacional. Resulta por ello lógico pensar que el aumento de la brecha podría obedecer a un aumento de la discriminación, aunque poco puede decirse acerca de su fuente.

⁸ Una explicación más detallada de estos efectos puede verse en Moore (1983) y Tam (1996).

Tabla 5

Evolución de la brecha y sus componentes. Gran Buenos Aires, 1991-1997

Año	BB	BA			U _x	
		Y/SC	Y/CC	YFULL	SC	CC
1991	0,2518	0,1687	0,0713	0,1332	0,6701	0,2831
1992	0,3009	0,2113	0,2074	0,0776	0,7023	0,6894
1993	0,3475	0,2433	0,2513	0,1910	0,7002	0,7163
1994	0,3199	0,2187	0,2227	0,1623	0,6836	0,4997
1995	0,2926	0,1814	0,0278	0,1504	0,3801	0,0953
1996	0,3153	0,2108	0,2369	0,1314	0,6687	0,7516
1997	0,2830	0,2262	0,1461	0,1570	0,7995	0,5163
Promedio	0,3016	0,2086	0,1662	0,1433	0,6578	0,5074
CV	0,1008	0,1232	0,5220	0,2457	0,1981	0,4805
Máximo	0,3475	0,2433	0,2513	0,1910	0,7995	0,7516
Mínimo	0,2518	0,1687	0,0278	0,0776	0,3801	0,0953

Nota: Promedio: promedio simple; C.V.: coeficiente de variación; Máximo: valor máximo de la serie; Mínimo: valor mínimo de la serie.

Fuente: Estimaciones propias con datos de la E.P.H., onda mayo de cada año.

Son llamativos los valores obtenidos para 1991 y 1995. Las estimaciones de brecha y residual que incluyen la corrección por sesgo de selección muestral comportan valores inusualmente bajos.

Es necesario recordar que en esos años ocurrieron dos hechos importantes para la evolución del mercado de trabajo. El primero vino dado por el impacto de la convertibilidad sobre los precios. El segundo, en 1995, por el efecto tequila y el pico de desempleo con un valor jamás registrado en la economía argentina.

Si bien no es objetivo del trabajo el examen de la reacción del mercado laboral ante estos eventos macroeconómicos, se sabe que, primero por el efecto del trabajador alentado y luego por el efecto del trabajador adicional, la oferta laboral de trabajadores secundarios ejerció fuerte presión en esos años.

Desde el punto de vista del género esto podría estar significando que mujeres altamente productivas en el hogar salieron al mercado de trabajo,

probablemente alentadas en un primer momento por la recuperación económica e impulsadas luego por el aumento del desempleo de los principales proveedores de ingresos.

Las cuatro últimas filas de la Tabla 5 muestran algunas medidas descriptivas que permiten formarse una idea de la situación actual, libre de fluctuaciones coyunturales del mercado laboral.

La disparidad de ingresos entre géneros en el GBA durante el primer sexenio de los noventa fue del 30%, con un rango que se sitúa entre el 25 y el 35%. Alrededor de un 66% de dicha disparidad podría adjudicarse a actitudes discriminatorias por parte de los empresarios, si no se considera la selección muestral. Al incluirse ésta un 51% de la brecha total quedaría inexplicada por las variables independientes usadas en este trabajo.

Una de las generalidades más importantes es que la corrección por sesgo reduce (a veces ostensiblemente) el tamaño del residual. La brecha corregida por sesgo alcanza un 17% con un rango que va del 3 al 25 por ciento.

6. Conclusiones

Los principales hallazgos del presente estudio pueden resumirse en los siguientes puntos.

Primero. La disparidad de ingresos entre mujeres y varones del Gran Buenos Aires fue, en 1997, de un 28% y de un 30%, en el sexenio 1991/1997.

Segundo. La consideración de la experiencia en el mercado laboral, de la selección muestral y de la segregación ocupacional permitió reducir la brecha de 1997 a un 13 por ciento. La reducción más importante se logró al considerar el sesgo por autoselección muestral. Esto implica al menos dos cosas: a) los trabajadores no son representativos del conjunto de individuos en edad de trabajar; b) ciertos factores, difícilmente observables por el tipo de datos disponibles, generan en los inactivos un alto salario de reserva. Estos individuos exigirían un salario de mercado mayor que el vigente para incorporarse a la fuerza de trabajo. Dado que el efecto de la selección muestral es particularmente fuerte entre las mujeres (pues la cantidad de inactivas es mayor que la de inactivos), la diferencia de ingresos entre géneros se reduciría ostensiblemente.

Tercero. Las variables más importantes para explicar la ventaja masculina de ingresos fueron, en ese orden, la experiencia, la calificación de la tarea (segregación vertical) y el nivel educativo. Esto conduce a concluir que las mujeres ganan menos no porque tengan menos experiencia y menos nivel educativo que los varones, como tampoco porque las tareas que reali-

zan requieran una calificación menor que las tareas realizadas por los varones. La casi totalidad de la disparidad debida a estas variables viene dada por pagos diferentes a idéntica experiencia, nivel educativo y calificación de la tarea. Esto es, son diferencias derivadas de prácticas discriminatorias de ingresos: remuneración diferente para igual trabajo.

Cuarto. No puede desecharse la hipótesis de existencia de empresarios que discriminan en un sentido estadístico y sí la que establece que las restricciones familiares están ejerciendo efecto sobre las remuneraciones de las mujeres.

Apéndice

El punto de partida del análisis de la brecha consiste en estimar funciones de ingreso tipo Mincer para mujeres y varones por separado. Usando notación matricial, dichas funciones pueden ser especificadas de la siguiente forma:

$$Y_v = X_v \beta_v + u_v \quad [1]$$

$$Y_m = X_m \beta_m + u_m \quad [2]$$

Donde los subíndices denotan el sexo de los individuos. Y_i es el vector columna de ingresos (de dimensión $n \times 1$), X_i es la matriz de variables independientes (de dimensión $n \times k$) y β el vector columna (de dimensión $k \times 1$) de coeficientes a estimar. Los u son los términos de perturbación.

Si se supone que los errores se distribuyen normalmente con media cero y varianza constante y se evalúan los ingresos con los promedios muestrales, [1] y [2] permiten obtener:

$$\bar{Y}_v = \bar{X}_v \bar{\beta}_v \quad [3]$$

$$\bar{Y}_m = \bar{X}_m \bar{\beta}_m \quad [4]$$

Donde y -barra es un escalar que surge de multiplicar el vector traspuesto de X (de dimensión $1 \times k$) de medias muestrales por el "beta sombrero" que es el vector (de dimensión $k \times 1$) de parámetros estimados. Para simplificar la notación en adelante omitiremos el apóstrofo de las X 's y la señal angular de β .

Indicadores de disparidad de ingresos

La disparidad observada o brecha bruta (BB) viene dada por:

$$BB = 1 - (\bar{Y}_m / \bar{Y}_v) \quad [5]$$

BRECHA DE INGRESOS ENTRE GÉNEROS...

Puede también usarse la denominada brecha ajustada (BA), que se obtiene de asignar a las mujeres la dotación de capital humano y la posición ocupacional de los varones:

$$BA = 1 - \frac{(\bar{X}_v B_m)}{\bar{Y}_v} \quad [6]$$

Con [5] y [6] es posible obtener una tercera medida (U_x) para la evaluación de la disparidad de ingresos: la proporción de la diferencia de ingresos entre géneros que puede atribuirse al residuo entre la brecha total y la explicada por las hipótesis del capital humano y la segregación:

$$U_x = (1 - BA) / (1 - BB) \quad [7]$$

Como se desprende de lo anterior, el complemento de [7], $1 - U_x$, es la proporción de la brecha explicada por las HCH y la HS.

Descomposición de la disparidad de ingresos

Para la descomposición de la diferencia de ingresos entre mujeres y varones se usó el método de Blinder-Oaxaca (Blinder, 1973 y Oaxaca, 1973). Con [3] y [4], se obtiene:

$$\bar{Y}_v - \bar{Y}_m = (\bar{X}_v - \bar{X}_m) \beta_m + \bar{X}_v (\beta_v - \beta_m) \quad [8]$$

O bien, si se usa como grupo de comparación al otro sexo:

$$\bar{Y}_v - \bar{Y}_m = (\bar{X}_v - \bar{X}_m) \beta_v + \bar{X}_m (\beta_v - \beta_m) \quad [8']$$

El primer sumando del lado derecho de [8] u [8'] es una estimación de la parte de la brecha que se explica por diferencias en las X 's (dotaciones de capital humano y posición ocupacional), mientras que el segundo muestra la parte que no puede ser explicada por estos factores; lo que aquí denominamos el residual.

Nótese que U_x (ecuación [7]) es el segundo sumando del lado derecho de [8] dividido por la diferencia total. Tal componente permite responder a la pregunta acerca de la proporción de la brecha debida al residual.

La corrección por sesgo de autoselección muestral

Para la corrección por sesgo usamos la técnica de Heckman. Ésta consiste en estimar, primero, una función probit de participación para varones y mujeres por separado y obtener la inversa de la razón de Mill's. Luego incorporar esta variable, denominada *lambda*, como un regresor más en las ecuaciones de ingreso (Heckman, 1979 y 1993).

La función probit de participación se estimó mediante el método de máxima-verosimilitud, usando como variable dependiente una *dummy* con valor 1 para los individuos que participan en la fuerza de trabajo y 0 para los

que no participan. Las variables independientes consideradas fueron el nivel educativo (*Educa*), la edad y su cuadrado (*Edad* y *Edadsq*), la condición de jefatura de hogar (*Jefe*), la presencia de cónyuge (*Cony*), la cantidad de menores de 5 años en el hogar (*Men5*), el monto de los ingresos de los miembros del hogar descontados los del individuo considerado (*Otros ingresos*) y el estrato social de pertenencia del grupo familiar (*Est1* y *Est2*).⁹ Los resultados de esta estimación se muestran en la Tabla A.2 (Apéndice).

Prueba sobre la existencia de discriminación

Se han usado en este caso los modelos estimados por Tam (TAM, 1996). Se corrieron regresiones múltiples para ambos sexos de acuerdo con la siguiente especificación:

$$Y = \delta_a MA + \delta_i MI + X\beta + \alpha_a PACA + \alpha_i PACI + \sigma_a LA + \sigma_i LI + u. \quad [9]$$

Donde *MA* es una variable *dummy* con valor 1 para mujeres asalariadas (y cero en otro caso) y *MI* otra *dummy* con valor 1 para mujeres independientes (y cero en otro caso). *PACA*, *PACI*, *LA* y *LI*, son términos de interacción. Los dos primeros entre la probabilidad de ser ama de casa (*P*), *MA* y *MI*; y los dos segundos entre la inversa de la razón de Mills, o *lambda*, (*L*), *MA* y *MI*. *X*, como en las demás regresiones, es la matriz de características personales. Los *alfa*, *beta*, *delta*, y *sigma* son los parámetros a estimar.

La variable *probabilidad de ser ama de casa* se obtuvo con los parámetros de una regresión logit con la variable ama de casa como dependiente; la edad y su cuadrado, el nivel educativo y la cantidad de niños menores de cinco años en el hogar, como independientes.

Las estimaciones de [9] que figuran en la Tabla A.5 (Apéndice) se diferencian entre sí por las hipótesis puestas a prueba. El modelo [A] es el básico. A él se van incorporando las variables que permiten controlar los efectos mencionados en la sección teórica.

Hay dos diferencias entre [9] y el modelo de Tam:

- En [9] el vector *X* incluye las horas semanales trabajadas.
- En [9] se incluye la inversa de la razón de Mills para capturar la selección muestral (*LA* y *LI*), con lo cual las variables *PACA* y *PACI* reflejarían sólo el impacto de la discriminación estadística o, en su defecto, de las restricciones familiares.

La variable YFULL

En algunas estimaciones se usó la variable *YFULL*: el ingreso equivalente a tiempo completo. La conside-

⁹ Para detalles sobre la estimación de este tipo de funciones puede consultarse Green (1993). Una aplicación para Salta figura en Paz (1998).

ración de esta variable es muy importante, especialmente en aquellos mercados de trabajo que, como el argentino, tienen una buena parte de su población femenina trabajando a tiempo parcial.

Para obtener esta variable se estimó, primero, la siguiente regresión para ambos sexos por separado:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 PART + \beta_2 HRPART + \beta_3 HRFULL + X\gamma + e \quad [10]$$

Donde *PART* es una variable dummy para el empleo a tiempo parcial; *HRPART* y *HRFULL* son términos de interacción entre *PART* y las horas semanales trabajadas a tiempo parcial y total respectivamente. *X* es la matriz de características individuales (educación, experiencia, etc.), los *beta* y *eta* los parámetros a estimar.

Con los coeficientes estimados en [10] para *PART*, *HRPART* y *HRFULL*, se ha construido la variable *YFULL* según la siguiente ecuación:

$$YFULL_i = Y_i + \beta_1 PART_i + \beta_2 HRPART_i - \beta_3 (HRFULL_i - 40) \quad [11]$$

Donde los subíndices denotan a cada uno de los individuos de la muestra.

La propiedad fundamental de esta variable es que castiga los ingresos de aquellos que trabajan un número superior a las 40 horas semanales y premia los ingresos de los trabajadores a tiempo parcial. Dicho de otra forma, homogeneiza los ingresos en el nivel equivalente a las 40 horas semanales de trabajo para el mercado.

Tabla A.1

Medias (y desvíos) de las variables más importantes. Gran Buenos Aires, mayo de 1997					
Variable	Definición	Varones		Mujeres	
		Todos	Trabajan	Todas	Trabajan
Actividad	Activos=1 Inactivos=0	0,8417 (0,3651)		0,5161 (0,4998)	
Educa	Años de escolaridad	9,3185 (3,4858)	9,6106 (3,5618)	9,7101 (3,8007)	10,7129 (4,1097)
Pexp	Años de experiencia potencial= Edad-Educa-5	21,2923 (15,1912)	23,1115 (13,6156)	21,9266 (15,2425)	21,4159 (13,6379)
Horas	Horas semanales de trabajo		49,2426 (21,2605)		39,9299 (27,3887)
Industria	Trabajadores industria=1 Otras ramas=0		0,2583 (0,4378)		0,1321 (0,3387)
Comercio	Trabajadores comercio=1 Otras ramas=0		0,2002 (0,4002)		0,1764 (0,3813)
Finanzas	Trabajadores finanzas=1 Otras ramas=0		0,1077 (0,3101)		0,1272 (0,3333)
Servicios	Trabajadores servicios=1 Otras ramas=0		0,1868 (0,3899)		0,5201 (0,4998)

Tabla A.1 (continuación)

Medias (y desvíos) de las variables más importantes. Gran Buenos Aires, mayo de 1997					
Variable	Definición	Varones		Mujeres	
		Todos	Trabajan	Todas	Trabajan
Profes	Calificación profesional=1 Otra calificación=0		0,0715 (0,2577)		0,0812 (0,2733)
Calif	Calificado=1 Otra calificación=0		0,7169 (0,4506)		0,5152 (0,5000)
Tam1	Entre 6 y 100 ocupados=1 Resto=0		0,3737 (0,4839)		0,3363 (0,4727)
Tam2	101 ocupados y más=1 Resto=0		0,1821 (0,3860)		0,1550 (0,3621)
Antig1	Entre 1 y 10 años=1 Resto=0		0,5043 (0,5001)		0,5332 (0,4991)
Antig2	Más de 10 años=1 Resto=0		0,2231 (0,4164)		0,1772 (0,3820)
Ingreso	Pesos (o dólares) mensuales		820,5944 (855,2316)		582,4815 (558,3998)
N	Tamaño de la muestra	3.366	2.098	3.581	1.219

Fuente: Estimaciones propias con datos de EPH.

Tabla A.2

Funciones probit de participación. Gran Buenos Aires, mayo 1997				
Variables	Varones		Mujeres	
	Coefficiente	Desvío	Coefficiente	Desvío
Ordenada	-3,9788 ^a	0,3233	-2,2617 ^a	0,2496
Educa	0,0283 ^b	0,0113	0,0603 ^a	0,0067
Edad	0,3213 ^a	0,0159	0,1877 ^a	0,0120
Edadsq	-0,0041 ^a	0,0002	-0,0024 ^a	0,0002
Jefe	0,2980 ^b	0,1339	0,1983 ^b	0,0890
Cony	0,2962 ^b	0,1177	-0,7244 ^a	0,0667
Men5	0,3165 ^a	0,0648	-0,1530 ^a	0,0345
Deshog	0,1238 ^a	0,0570	0,1797 ^a	0,0425
Otros ingresos	-0,0002 ^a	0,0000	-0,0003 ^a	0,0000
Est1	-0,8581 ^a	0,1737	-1,0961 ^a	0,1328
Est2	-0,4767 ^a	0,1472	-0,7110 ^a	0,1114
LL	944,1718		2.072,5800	
LR	1.020,280 ^a		764,246 ^a	
Pseudo-R2	0,3508		0,1557	

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

Tabla A.3

Variables	Funciones Mincer Varones. Gran Buenos Aires, mayo de 1997			
	Simple		Ampliada	
	S/C	C/C	S/C	C/C
Ordenada	2,5773 ^a (0,0996)	3,0701 ^a (0,1234)	2,8938 ^a (0,0982)	3,2830 (0,1203)
Educa	0,1135 ^a (0,0037)	0,1097 ^a (0,0037)	0,0783 ^a (0,0040)	0,0766 ^a (0,0040)
Pexp	0,0507 ^a (0,0036)	0,0248 ^a (0,0056)	0,0352 ^a (0,0035)	0,0151 ^a (0,0050)
Pexpsq	-0,0007 ^a (0,0001)	-0,0002 ^c (0,0001)	-0,0005 ^a (0,0001)	-0,0001 ^d (0,0001)
In (Horas)	0,5344 ^a (0,0242)	0,5008 ^a (0,0245)	0,4681 ^a (0,0231)	0,4423 ^a (0,0234)
Lambda		-0,5575 ^a (0,0900)		-0,4417 ^a (0,0841)
Industria			0,0245 ^d (0,0324)	0,0340 ^d (0,0323)
Comercio			0,0530 ^d (0,0364)	0,0627 ^b (0,0361)
Finanzas			0,0594 ^d (0,0435)	0,0760 ^b (0,0436)
Servicios			-0,0726 ^c (0,0355)	-0,0674 ^b (0,0353)
Profes			0,8565 ^a (0,0578)	0,8259 ^a (0,0580)
Calif			0,2359 ^a (0,0309)	0,2241 ^a (0,0308)
Tam1			0,1316 ^a (0,0262)	0,1139 ^a (0,0261)
Tam2			0,2182 ^a (0,0327)	0,1996 ^a (0,0325)
Antig1			0,1846 ^a (0,0277)	0,1741 ^a (0,0276)
Antig2			0,3379 ^a (0,0366)	0,3341 ^a (0,0362)
R ²	0,4654	0,4734	0,5570	0,5598
R ² -aj	0,4644	0,4721	0,5540	0,5565
F	466,090 ^a	376,069 ^a	187,045 ^a	172,426 ^a
N	2.147	2.147	2.098	2.098

Nota: ^a Significativo al 1%; ^b al 5%; ^c al 10%; ^d No significativo. S/C: Sin corrección por sesgo; C/C: con corrección por sesgo.

Fuente: Estimaciones propias con datos de EPH.

Tabla A.4

Variables	Funciones Mincer Mujeres. Gran Buenos Aires, mayo de 1997			
	Simple		Ampliada	
	S/C	C/C	S/C	C/C
Ordenada	2,6399 ^a (0,1075)	2,9541 ^a (0,1361)	3,1264 ^a (0,1290)	3,3909 ^a (0,1515)
Educa	0,1021 ^a (0,0045)	0,0958 ^a (0,0049)	0,0588 ^a (0,0054)	0,0550 ^a (0,0057)
Pexp	0,0340 ^a (0,0044)	0,0261 ^a (0,0048)	0,0186 ^a (0,0041)	0,0123 ^a (0,0046)
Pexpsq	-0,0004 ^a (0,0001)	-0,0003 ^a (0,0001)	-0,0003 ^a (0,0001)	-0,0001 ^d (0,0001)
In (Horas)	0,5385 ^a (0,0228)	0,5209 ^a (0,0233)	0,5044 ^a (0,0228)	0,4904 ^a (0,0232)
Lambda		-0,2012 ^a (0,0564)		-0,1728 ^a (0,0529)
Industria			-0,0745 ^d (0,0815)	-0,0800 ^d (0,0815)
Comercio			-0,1688 ^c (0,0809)	-0,1893 ^a (0,0813)
Finanzas			0,2210 ^a (0,0825)	0,2026 ^a (0,0827)
Servicios			-0,0164 ^d (0,0750)	-0,0256 ^d (0,0750)
Profes			0,5640 ^a (0,0735)	0,5496 ^a (0,0741)
Calif			0,0853 ^a (0,0395)	0,0728 ^b (0,0399)
Tam1			0,0550 ^a (0,0361)	0,0413 ^d (0,0367)
Tam2			0,2136 ^a (0,0480)	0,2036 ^a (0,0484)
Antig1			0,2484 ^a (0,0359)	0,2540 ^a (0,0363)
Antig2			0,3344 ^a (0,0523)	0,3396 ^a (0,0526)
R ²	0,4887	0,4955	0,5769	0,5818
R ² -aj	0,4870	0,4934	0,5720	0,5764
F	296,768 ^a	238,084 ^a	117,251 ^a	108,881 ^a
N	1.247	1.247	1.219	1.219

Nota: ^a Significativo al 1%; ^b al 5%; ^c al 10%; ^d No significativo. S/C: Sin corrección por sesgo; C/C: con corrección por sesgo.

Fuente: Estimaciones propias con datos de EPH.

Tabla A.5

Variables	Modelo estimado			
	A	B	C	D
	Ordenada	6,3210 ^a (0,0169)	2,7077 ^a (0,0733)	3,0811 ^a (0,0745)
Mujer-Asalariada (MA)	-0,2619 ^a (0,0305)	-0,2276 ^a (0,0224)	-0,1683 ^a (0,0227)	-0,1677 ^a (0,0388)
Mujer-Independiente (MI)	-0,5803 ^a (0,0529)	-0,4492 ^a (0,0388)	-0,3377 ^a (0,0380)	-0,1988 ^a (0,0779)
Educa		0,1090 ^a (0,0028)	0,0695 ^a (0,0032)	0,0688 ^a (0,0033)
Pexp		0,0444 ^a (0,0027)	0,0303 ^a (0,0027)	0,0280 ^a (0,0029)
Pexpsq		-0,0006 ^a (0,0001)	-0,0004 ^a (0,0001)	-0,0004 ^a (0,0001)
In (Horas)		0,5329 ^a (0,0164)	0,4812 ^a (0,0161)	0,4841 ^a (0,0162)
Industria			0,0225 ^d (0,0298)	0,0213 ^d (0,0298)
Comercio			-0,0122 ^d (0,0321)	-0,0097 ^d (0,0321)
Finanzas			0,1458 ^a (0,0364)	0,1416 ^a (0,0364)
Servicios			-0,0196 ^d (0,0301)	-0,0208 ^d (0,0301)
Profes			0,7299 ^a (0,0455)	0,7324 ^a (0,0455)
Calif			0,1500 ^a (0,0238)	0,1523 ^a (0,0239)
Tam1			0,0711 ^a (0,0218)	0,0711 ^a (0,0219)
Tam2			0,1784 ^a (0,0275)	0,1794 ^a (0,0276)
Antig1			0,2069 ^a (0,0220)	0,2074 ^a (0,0220)
Antig2			0,3358 ^a (0,0300)	0,3363 ^a (0,0300)
Pac-Asalariada (PACA)				0,0860 ^d (0,0913)
Pac-Independiente (PACI)				0,4250 ^c (0,1794)
Lambda-Asalariada (LA)				-0,0499 ^d (0,1170)

62

Tabla A.5 (continuación)

Variables	Modelo estimado			
	A	B	C	D
	Lambda-Independiente (LI)			
R ²	0,0428	0,5000	0,5751	0,5765
R ² -aj	0,0423	0,4991	0,5731	0,5739
F	83,085 ^a	564,409 ^a	279,176 ^a	224,321
N	3.716	3.394	3.317	3.317

Nota: ^a Significativo al 1%; ^b al 5%; ^c al 10%; ^d No significativo.
Fuente: Estimaciones propias con datos de EPH.

Bibliografía

ASHENFELTER, O. Y R. OAXACA (1987): "The Economics of Discrimination: Economists Enter the Courtroom." *American Economic Review. Papers and Proceedings*, 77 (2): 321-325.

BECCARIA, L. Y N. LÓPEZ (1997): "Notas sobre el comportamiento del mercado de trabajo urbano." En Beccaria, L. y N. López (compiladores): *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires, Unicef/Losada: 17-46.

BECKER, G.. (1971): *The Economics of Discrimination*. Second Edition. Chicago and London, The University of Chicago Press, (Primera edición: 1957).

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. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

63

CLARAMUNT A. M. Y L. FORNERO (1994): *Consideraciones sobre el trabajo de la mujer en el Gran Mendoza*. Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo.

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.

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*. Washington D. C., The World Bank, 451-461.

DOERINGER, P. Y M. PIRE (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

DUNCAN, O Y B. DUNCAN (1955): "A Methodological Analysis of Segregation Indices." *American Sociological Review*, 20: 210-217.

GREEN, W. (1993): *Econometric Analysis*. Second Edition. New York, Mcmillan Publishing Company.

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. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

HECKMAN, J. (1993): "What Has Been Learned About Labor Supply in the Past Twenty Years?" *American Economic Review. Papers and Proceeding*, 83 (2): 116-121.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC, s/f): *Clasificación de ocupaciones. Informe metodológico*. Buenos Aires.

KIDD, M. Y M. SHANNON (1996): "The gender gap: a comparison of Australia and Canada." *Canadian Journal of Economics*, XXIX: S121-S125.

MCCONNELL C. Y S. BRUE (1997): *Economía Laboral*. Madrid, McGraw-Hill.

MONTOYA, S. (1994): "La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo." *Novedades Económicas*, julio: 7-13.

MOORE, R. (1983): "Employer discrimination: Evidence from self-employment workers." *The Review and Economics and Statistics*, 82 (2): 496-499.

NG, Y. (1992): "Female Labor Participation and Gender Earning Differentials in Argentina." En Psacharopoulos, G. y Z. Tzannatos (Ed.): *Case Studies*

on Women's Employment and Pay in Latin America. Washington D.C., The World Bank: 1-19.

OAXACA, R. (1973): "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market." *International Economic Review*, 14 (3): 693-709.

PAZ, J. (1996): "Diferencias de ingreso entre varones y mujeres. Evidencias para Salta (Argentina)". *Anales de la AAEP*, Tomo 4: 297-322.

PAZ, J. (1998): *Evolución reciente de la participación económica femenina en la ciudad de Salta (Argentina)*. Manuscrito no publicado, Salta.

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*. México D. F., Harla.

PSACHAROPOULOS, G. Y Z. TZANNATOS (1992): *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology*. Washington D. C, The World Bank.

SILTANEN, J.; J. JARMAN, Y R. BLACKBURN (1995): *Gender inequality in the labour market. Occupational concentration and segregation. A manual on methodology*. Geneve, International Labour Office.

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.

Resumen

Los ingresos de los varones en la Argentina son un 40% más altos que los de las mujeres. El objetivo principal de este trabajo es determinar qué parte de esa brecha puede ser explicada por la educación y la experiencia (capital humano) y la inserción diferencial de mujeres y varones en el mercado laboral (segregación). Se examina también el sustento empírico de las hipótesis de auto-selección muestral y de discriminación.

Los resultados encontrados permiten afirmar que las diferencias de capital humano entre mujeres y varones, la segregación por ocupaciones y la selección muestral son, en conjunto, responsables de un poco más de la mitad de la disparidad de ingresos entre géneros. El resto quedaría explicado por la conducta discriminatoria de los empresarios.

Palabras clave: [Discriminación]
[Trabajo femenino] [Brecha de ingresos]
[Argentina]

Abstract

The gender gap in the Argentina is of 30%. The main objective of this paper is to determine what part of this gap can be explained by the education and the experience (human capital) and the differential insert of women and males in the labor market (segregation). The empirical sustenance of the hypotheses of the self-selection and the discrimination is also examined.

The results allow to affirm that the differences of human capital between women and males, the segregation and the self-selection are, on the whole, responsible for more than half of the gender gap. The rest would be explained by the discriminatory behavior of the employers.

Key words: [Discrimination] [Gender gap] [Argentina]

María Alejandra Silva

Causas y consecuencias de los daños a la salud de los trabajadores de la construcción en las principales ciudades de Argentina

1. El panorama de las enfermedades y accidentes en la construcción

En la Argentina, como consecuencia de las estrategias de desregulación, privatización y apertura económica de los últimos años, se han producido importantes cambios en los mercados laborales, la actividad sindical y los servicios públicos. Las secuelas de este proceso son: el deterioro en el medio ambiente y las condiciones de trabajo y el desgaste de la fuerza laboral. Estos componentes no han sido estudiados en todos los sectores productivos y, por esta causa, nos generan interrogantes.

Sin embargo, dentro de los estudios de enfermedades, adicciones y accidentes de trabajo predomina la orientación teórica más tradicional, caracterizada por un enfoque restringido a las enfermedades profesionales,¹ que pocas veces se denuncian.

Nos dedicamos a abordar este tema porque la proporción de la PEA en construcción es del 9%, pe-

Una primera versión del documento se presentó al Seminario Internacional "Los efectos de la competitividad de los trabajadores", organizado por el Instituto Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la U.B.A., en Buenos Aires, 11 al 15 de agosto de 1997.

María Alejandra Silva es Licenciada en Ciencias Políticas. Trabaja como Profesora Adjunta de la Cátedra de Medicina y Sociedad de la Facultad de Medicina de la UNR y es Becaria de Perfeccionamiento del CONICET. Realizó el Curso Superior Internacional de Seguridad Integral en la Empresa de la Fundación MAPFRE Estudios de Madrid (España).

¹ En un estudio en 13 sectores productivos de Argentina que son: la industria metalúrgica, la alimenticia, la de la construcción, el transporte, la industria química, la textil, la de productos minerales, del papel, los servicios, el comercio y otros, se comprobó que "el ocultamiento de la patología del trabajo pudo observarse en todas las ramas industriales...", Rodríguez, Carlos Aníbal: *Salud y Trabajo: la situación de los trabajadores en la Argentina*, Buenos Aires, C.E.A.L., 1990.