

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ESTADÍSTICA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

LICENCIATURA EN ECONOMÍA
SEMINARIO DE INTEGRACIÓN Y APLICACIÓN
TRABAJO FINAL

MERCADO DE TRABAJO, DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO Y
CONDICIONES DE VIDA

“IMPACTO DEL TRABAJO PART-TIME EN LA BRECHA DE
GÉNERO SALARIAL EN ARGENTINA PARA EL PERIODO
2012-2019”

ALUMNO: Castro, Manuel

LEGAJO: C-7388/1

DOCENTE A CARGO DE LA COMISIÓN: Ventola, Verónica y
Gutiérrez, Silvia

PRIMER CUATRIMESTRE 2021

Resumen

Gran parte de las estimaciones de las brechas de género salarial en Argentina se realizan omitiendo dos hechos fundamentales, por un lado, las distintas jornadas laborales (medio tiempo o tiempo completo) ejercen un efecto sobre el salario por hora percibido, y por otro, los empleos de tiempo parcial suelen ser más frecuentes en las mujeres que en los hombres. Tales estimaciones no consideran la jornada laboral como una variable explicativa del salario por hora, y por lo tanto se ven sesgadas ya que no permiten ver el efecto que la mayor presencia de las jornadas de medio tiempo en los empleos femeninos tiene sobre la brecha de género. El objetivo principal del presente trabajo es estimar el impacto del empleo part-time en la brecha salarial entre hombres y mujeres, planteando como hipótesis que los trabajos de media jornada se ven penalizados en relación a los de jornada completa, y por tanto el sesgo implicaría una sobreestimación. Los resultados hallados mostraron que la hipótesis resultó ser falsa, por lo que en realidad la brecha de género salarial en Argentina se encuentra subestimada, haciendo, de esta manera, más necesarias políticas públicas que tiendan a generar mayor equidad en el mercado laboral.

Contenido

Resumen	1
Contenido.....	2
1. Introducción	3
2. Marco Teórico.....	4
3. Aspectos Metodológicos.....	6
4. Análisis de los Resultados Obtenidos	8
4.1 Análisis de la muestra.....	8
4.2 Estimación de la brecha de género habitual.....	10
4.3 Estimación de la brecha de género no habitual.....	11
4.4 Comparación entre ambas brechas	11
4.5 Brecha de empleo	13
5. Reflexiones finales	14
6. Bibliografía	15

1. Introducción

El final de los años 90 y el comienzo del nuevo siglo vinieron acompañados de importantes cambios en la estructura económica y social del mundo, dentro de los cuales se encuentra el incremento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral. No obstante, esta mayor actividad laboral de la población femenina no ha tenido lugar libre de obstáculos, y en particular parece haber visibilizado problemas previamente existentes, pero que no eran observados o percibidos como tales debido a la pequeña fracción que representaban las mujeres en el mercado de trabajo. Estos obstáculos a los cuales se debían (y deben) enfrentar las mujeres hacen referencia principalmente al trato desigual en términos de remuneraciones y/o oportunidades que las mismas tenían (y tienen) en el mercado laboral en comparación con los hombres.

La desigualdad de género¹ ha tenido una creciente importancia en el ámbito académico, lo cual queda de manifiesto con la diversidad de estudios y análisis de la misma que han surgido en los últimos 20 años. En nuestro país, es posible dar cuenta de muchos aspectos de esta desigualdad a través de los Informes sobre la Situación de Género, que son presentados trimestralmente desde el año 2017 por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo. A su vez, al tiempo que esta problemática iba penetrando en el ámbito científico, también comenzaba a formar parte de la esfera política, tanto en forma de debates como en forma de políticas públicas tendientes a tratar directamente el problema y lograr una mayor equidad en el mercado laboral. Particularmente relevante ha sido en el terreno político la brecha salarial de género (o brecha de género salarial), es decir la diferencia entre las remuneraciones percibidas por hombres y mujeres por el sólo hecho de pertenecer a un género u otro. Las preocupaciones al respecto en nuestro país, surgidas a partir de estimaciones de la misma, quedaron plasmadas en diversos debates y discursos, tanto académicos como políticos, e inclusive en el año 2018 el Poder Ejecutivo de la Nación remitió al Congreso Nacional un proyecto de Ley de Equidad de Género, con el fin de paliar la situación de discriminación en el mercado de trabajo.

El presente trabajo gira en torno a la brecha salarial de género a partir de dos observaciones. En primer lugar, las estimaciones de dicha brecha en Argentina se realizan teniendo en cuenta el salario por hora de hombres y mujeres, sin tener en cuenta si dicha remuneración corresponde a un trabajo de media jornada o uno de jornada completa². En segundo lugar, la proporción de mujeres empleadas que poseen un trabajo part-time es mayor que la proporción de hombres³.

¹ Ha de remarcarse que relacionar el concepto de género con “hombres y mujeres” o “varones y mujeres” puede no ser lo más adecuado en la actualidad, debido a que esta clasificación binaria no permite tener en cuenta la diversidad de géneros existentes. A pesar de ello, y como remarcan Trombetta y Cabezón Cruz (2020): “...no existe hoy consenso técnico o científico sobre una clasificación en géneros que resulte superadora; por otra parte, tampoco se ha incorporado otra opción a los cuestionarios de las encuestas de hogares existentes. Por ese motivo, deberemos adoptar aquí la convención metodológica de respetar la división tradicional (y ciertamente anacrónica) de las personas humanas en dos géneros llamados varón y mujer”. (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020, p.5)

² De aquí en adelante, los términos “empleos part-time, empleos de tiempo parcial y empleos de media jornada” serán tratados como sinónimos entre sí, al igual que los términos “empleos full time, empleos de tiempo completo y empleos de jornada completa”.

³ Para el último trimestre de 2020, la proporción de mujeres empleadas que tienen un trabajo part-time fue del 59% mientras que esa misma proporción fue del 32% para los hombres. (Dichos resultados fueron obtenidos en base a un análisis propio, utilizando como base de datos la Encuesta Permanente

Entonces, bajo la hipótesis que los salarios por hora en Argentina de los empleos de tiempo parcial son menores a los de tiempo completo ¿existe un sesgo significativo en las estimaciones de la brecha salarial de género por no discriminar entre trabajos part-time y full time? ¿Las políticas públicas tendientes a disminuir las diferencias en las remuneraciones entre hombres y mujeres, deberían enfocarse también en disminuir las diferencias existentes entre ambos géneros de las proporciones de trabajadores en trabajos part-time?

A fin de responder a estos interrogantes, este trabajo tiene como objetivo principal estimar el impacto del empleo part-time en la brecha salarial entre hombres y mujeres. Como objetivos específicos se plantea:

- Analizar la muestra a fin de determinar la distribución de las jornadas laborales entre los diferentes géneros.
- Estimar las brechas de género salariales para el período (2012 – 2019) de la manera habitual⁴.
- Estimar las brechas de género salariales para el período (2012 – 2019) teniendo en cuenta las diferentes jornadas laborales.
- Comparar ambas estimaciones.

2. Marco Teórico

El sustento teórico de este trabajo viene dado por aportes realizados por diversos autores en materia de brecha de género salarial de género y de diferencias en las remuneraciones de los empleos part-time y full-time. Respecto del primer tema, Martín Trombetta y Julieta Cabezón Cruz (2020) brindan una definición de brecha salarial de género la cual es adoptada en el presente trabajo, la misma se entiende como “...una diferencia en la remuneración laboral derivada exclusivamente del género del individuo; en términos más técnicos, la brecha salarial de género es el efecto del género sobre el salario controlando por otros atributos del individuo y del puesto de trabajo” (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020, p.7).

Por otra parte, Russo y Hassink (2008) y Manning y Petrongolo (2008) establecen que los salarios por hora de los empleos part-time son menores que aquellos correspondientes a los empleos full-time, aunque difieren en las razones por las cuales existe esta diferencia⁵.

Para poder explicar la brecha salarial part-time (“part-time wage gap”)⁶, Russo y Hassink (2008) se centran en la relación existente entre los empleos part-time y las

de Hogares. También se debe tener en cuenta que los trabajos fueron clasificados en part-time y full-time de acuerdo a la definición brindada más adelante en el presente trabajo).

⁴ Si bien es cierto que existen diferentes metodologías y variables explicativas a la hora de estimar la brecha de género salarial, el grueso de dichas estimaciones no tiene en cuenta los diferentes tipos de jornadas laborales. Por lo tanto, en lo que respecta a este trabajo, se considera como estimaciones habituales a aquellas que no realicen tal distinción.

⁵ Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que tales publicaciones fueron realizadas analizando países desarrollados, y que los mercados laborales de estos países difieren sustancialmente del argentino, tanto por la menor flexibilidad de este último como por el hecho de ser un mercado de trabajo de un país subdesarrollado.

⁶ El siguiente párrafo ilustra lo que los autores entienden por brecha salarial part-time: “...*part-time workers tend to receive lower average wages (“wage” has to be understood as the hourly wage throughout the paper) than their fulltime colleagues. Most of the gap disappears, however, once it is controlled for job and workers’ characteristics. The little difference that remains unexplained is referred to as the part-time wage gap (the difference between the wage earned by otherwise equal part-time and full-time workers)*”. (Russo y Hassink, 2008 p.2).

promociones/ascensos dentro de las empresas. Estos autores enfatizan que quienes trabajan a tiempo parcial tienen menores probabilidades de ser ascendidos, y dado que los ascensos son acompañados de importantes incrementos salariales, el paso del tiempo crea una brecha de ingresos entre los trabajadores de tiempo parcial y los de tiempo completo. La menor probabilidad de ser ascendidos se debe principalmente a dos razones, en primer lugar, la acumulación de capital humano es más lenta en los empleos de tiempo parcial que en aquellos de tiempo completo (debido a que la menor cantidad de horas trabajadas resulta en menor experiencia), y en segundo lugar, las firmas utilizan la cantidad de horas trabajadas como una medida de esfuerzo para determinar si ascender o no a un empleado.

Manning y Petrongolo (2008) por su parte mencionan posibles explicaciones para la existencia de una “penalización de pago part-time (part-time pay penalty)”, concepto creado por los autores y que hace referencia a la brecha existente entre los salarios por hora de los trabajos part-time y los salarios por hora de los trabajos full-time⁷. Dentro de las posibles explicaciones se encuentran:

- La explicación brindada por Barzel (1973), quien sostiene que existen en todos los trabajos costos de establecimiento/instalación, y que el trabajo productivo solo comienza una vez que se han cubierto dichos costos. Debido al hecho de que las personas ocupadas en los empleos part-time dedican una menor proporción de su tiempo al trabajo productivo⁸, su productividad media por hora será menor al igual que su salario (Manning y Petrongolo, 2008).
- Existen también costos de contratación, capacitación y administración, los cuales es probable que sean similares tanto para trabajadores empleados a tiempo completo como para trabajadores empleados a tiempo parcial. Sin embargo, el número de horas de trabajo sobre las cuales la empresa puede obtener un retorno es menor en los empleos part-time que en los full-time, por lo tanto, las empresas estarán dispuestas a pagarles un menor salario por hora a los trabajadores part-time. Esto podría explicar la escasa cantidad de trabajadores part-time en los empleos de alto nivel, ya que los mismos poseen altos costos de capacitación (Manning y Petrongolo, 2008).
- Todos los trabajadores utilizan capital, el cual es adquirido por la empresa, esta a su vez debe obtener de dicho capital (para ser eficiente) un retorno igual al disponible en las inversiones alternativas. Ya que el capital no se utiliza productivamente cuando no es empleado por los trabajadores, es posible que quienes estén trabajando a tiempo completo tengan un salario por hora mayor que quienes trabajan a tiempo parcial, si la tasa de utilización del capital es mayor en los primeros que en los segundos. Sin embargo, que esto suceda o no dependerá de cada empresa en particular (Manning y Petrongolo, 2008).

(...los trabajadores a tiempo parcial tienden a recibir salarios medios más bajos (en todo el paper, “salario” debe entenderse como el salario por hora) que sus colegas a tiempo completo. Sin embargo, la mayor parte de la brecha desaparece una vez que se controlan las características del trabajo y de los trabajadores. La pequeña diferencia que permanece sin explicar se conoce como la brecha salarial part-time (la diferencia entre el salario ganado por trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo que de otro modo serían iguales).

⁷ Si bien en su investigación se concentran solo en el mercado laboral femenino, mencionan el hecho de que esta penalización existe tanto para hombres como para mujeres.

⁸ Esto será cierto siempre que los costos de establecimiento/instalación no dependan de la modalidad de empleo (full-time o part-time).

- Tanto las diferencias en las remuneraciones entre los trabajos part-time y full-time, así como el hecho de que algunos trabajos sólo están disponibles en un contrato de tiempo completo, pueden ser explicados por los costos de coordinación. Coordinar resulta menos costoso cuanto menor sea el número de trabajadores, y por lo tanto esta desventaja del empleo part-time se vería reflejada a través de una penalidad en sus salarios hora (Manning y Petrongolo, 2008).

Por último, resulta crucial en el presente trabajo dar a conocer el criterio que se utiliza para clasificar a los empleos de las personas ocupadas en Argentina en part time o full time. Se establece que una persona posee un trabajo part-time si el tiempo destinado al mismo es menor a las 35 horas semanales, caso de ser igual o mayor, se considera que esa persona posee un trabajo a full-time. Esta definición de trabajo part-time es similar a la definición de subocupación brindada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2020), pero se diferencian en que esta última requiere también que la persona que trabaja menos de 35 horas semanales lo haga por causas involuntarias y esté dispuesta a trabajar más horas. Además de ello, la definición aquí adoptada es referida a las horas trabajadas en un empleo en particular, y no al total de horas empleadas. Esta última diferencia puede esclarecerse mediante un ejemplo: si una persona posee dos trabajos, y dedica a cada uno de ellos 20 horas semanales, no será considerada subocupada por el INDEC, debido a que en total trabaja 40 horas semanales. Sin embargo, para esta investigación se establece que dicha persona posee dos empleos part-time, ya que la cantidad trabajada en cada uno de ellos es menor a 35 horas semanales. Esto es sumamente importante teniendo en cuenta la hipótesis de la investigación.

3. Aspectos Metodológicos

Para esta investigación se sigue a grandes rasgos una de las metodologías utilizadas en el trabajo elaborado por Trombetta y Cabezón Cruz (2020), por considerarse un trabajo actual y abarcador respecto del tema aquí presentado. Dentro de estos métodos de estimación se encuentra la regresión lineal múltiple, realizada a partir de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), metodología que también es utilizada en el presente trabajo, no obstante, con diferencias significativas que serán expuestas a continuación.

En primer lugar, las variables explicativas que son tenidas en cuenta para realizar la regresión no son exactamente las mismas. Hay, por supuesto, algunas variables que sí se encuentran repetidas en ambos trabajos, pero ello se debe a lo crucial que las mismas resultan para la realización de las estimaciones⁹.

En segundo lugar, Trombetta y Cabezón Cruz (2020) estiman la brecha de género salarial en Argentina **para el período** 2016-2019, y la muestra a partir de la cual se efectúa la estimación es obtenida a través del apilamiento de las bases de datos individuales de todos los trimestres de dicho período¹⁰. Este apilamiento de las bases de datos resulta un problema, ya que deriva en un solapamiento de la muestra, según lo establece el INDEC (2003).

Es por ello que para esta investigación se decidió estimar la brecha de género salarial en Argentina **para cada año** del período 2012-2019, y la muestra con la cual se trabajó para cada año se obtuvo a partir de la unión de las bases de datos individuales del segundo y cuarto trimestre de cada año en cuestión. Realizar una agregación de las bases de datos de dos trimestres que estén separados por un trimestre intermedio evita que exista solapamiento en la

⁹ Por ejemplo, pueden mencionarse dentro de tales variables cruciales al nivel educativo, la antigüedad, la calificación del puesto de trabajo y el género.

¹⁰ A excepción del primer trimestre del 2016, debido a que las bases de datos para el mismo no se encuentran disponibles.

muestra, y por lo tanto el resultado que se obtiene es una muestra aleatoria para cada año individual, sin observaciones repetidas¹¹.

Por último, los autores mencionados se encuentran con la necesidad de deflactar los precios de las bases de datos para poder evitar importantes distorsiones generadas por la inflación del período, y evitar también así un sesgo en sus estimaciones. Sin embargo, en este trabajo no resulta necesario deflactar los precios de las bases de datos, debido a que no se considera que, en las estimaciones de las brechas de género salariales para cada año, las variaciones de precios ocurridos entre los segundos y cuartos trimestres de cada año puedan generar un sesgo importante en los resultados.

Dicho esto, se presenta a continuación el modelo de regresión lineal múltiple que fue estimado de la manera habitual, es decir, sin tener en cuenta las diferentes jornadas laborales. El universo de análisis comprende a las personas ocupadas en Argentina durante el período 2012-2019¹².

$$w = \beta_0 g + \alpha y + u$$

Del lado izquierdo de la ecuación aparece w , que representa el logaritmo del salario por hora¹³ de los trabajadores y constituye la variable dependiente del modelo. Para la determinación del salario por hora sólo se tuvieron en cuenta los ingresos laborales de los individuos, otros ingresos no laborales tales como subsidios, indemnizaciones, seguros de desempleo, etc. no fueron considerados (a excepción del aguinaldo, el cual aparece en la EPH como un ingreso no laboral).

Del lado derecho de la ecuación se encuentran las variables explicativas, la variable g es una dummy utilizada para clasificar el género del individuo, adopta un valor de 1 si es mujer y de 0 si es hombre. Por otra parte, y es un vector compuesto por las siguientes variables explicativas: nivel educativo, edad, calificación ocupacional, antigüedad en el puesto de trabajo, clasificación de la actividad de la ocupación principal¹⁴ y región. Por último, la variable u , comúnmente llamada término de error o perturbación, representa todos aquellos factores no observados que afectan a la variable dependiente¹⁵.

¹¹ No obstante, debe remarcarse que a pesar de ello existirá un solapamiento del 50% en la muestra de un año y el año anterior o siguiente. Además, también es dable mencionar que la elección de los segundos y cuartos trimestres no es arbitraria, sino que se debe a la ausencia de datos para el primer trimestre del 2016, lo cual no permitiría obtener una muestra sin solapamiento para cada año. La excepción a esto último lo constituye el año 2015 para el cual sólo se encuentran disponibles los datos de sus 2 primeros trimestres.

¹² Es necesario aclarar que sólo se tuvieron en cuenta las personas ocupadas, para dicho periodo, de las cuales había datos acerca de sus salarios y sus horas trabajadas. Esta aclaración es importante ya que algunas observaciones poseen datos para una variable y no para la otra, por ejemplo, suceden casos en los que se conocen las horas trabajadas por una persona, pero no su salario, y viceversa. Debido a que la variable dependiente en este modelo es el salario por hora, poseer datos de ambas variables es un requisito excluyente para formar parte del universo de análisis.

¹³ La expresión del salario por hora en su forma logarítmica permite interpretar a los coeficientes de las variables explicativas como porcentajes constantes.

¹⁴ Las actividades económicas de las ocupaciones principales fueron clasificadas de acuerdo al Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del Mercosur, CAESMercosur.

¹⁵ En las regresiones lineales, sean múltiples o simples, suele encontrarse también un término constante del lado derecho de la ecuación, el cual suele denominarse intercepto. Debido a que la

Habiendo establecido previamente el criterio de clasificación para las jornadas laborales, se expone seguidamente el modelo estimado de la manera no habitual. Para esto, se incluye al modelo anterior una variable independiente dummy, representada por d , que será igual a 1 si el individuo posee un empleo part-time y 0 si posee un empleo full-time. El modelo no habitual será entonces el siguiente:

$$w = \beta_0 g + \beta_1 d + \alpha y + u$$

En ambos modelos, la estimación del coeficiente β_0 muestra el efecto aproximado¹⁶ (en términos porcentuales) que ejerce el género sobre el salario por hora, este coeficiente será negativo si existe una brecha de género salarial que perjudique a las mujeres. Por otro lado, la estimación del coeficiente β_1 proporciona el efecto aproximado¹⁷ (en términos porcentuales) que las distintas jornadas laborales tienen sobre el salario por hora. De ser válida la hipótesis planteada al comienzo de la presente investigación, este coeficiente será negativo.

La incorporación de la variable d permite no sólo medir el impacto del trabajo part-time sobre el salario sino también su impacto sobre la brecha de género salarial. Esto último se logra comparando las estimaciones de los coeficientes β_0 para ambos modelos y analizando su variación. Entonces, a través de esta comparación se debería encontrar que existe una sobreestimación de la brecha de género salarial como consecuencia de no diferenciar las jornadas laborales.

Finalmente, se debe mencionar que no es factible incorporar en los modelos todos los factores observables que se consideran explicativos del salario, ya que no es posible encontrar a algunos de estos factores en las bases de datos de la EPH, o bien se encuentran disponibles de manera parcial o indirecta¹⁸.

4. Análisis de los Resultados Obtenidos

En esta sección se presenta el análisis de la muestra necesario para la determinación de la distribución de las jornadas laborales entre géneros, luego, la estimación de las brechas de género en el período considerado de manera habitual y la estimación teniendo en cuenta las diferentes jornadas laborales. Posteriormente, se expone una comparación entre ambas estimaciones, y un apartado donde se examina particularmente un aspecto destacado que se encontró a la hora de realizar la investigación.

4.1 Análisis de la muestra

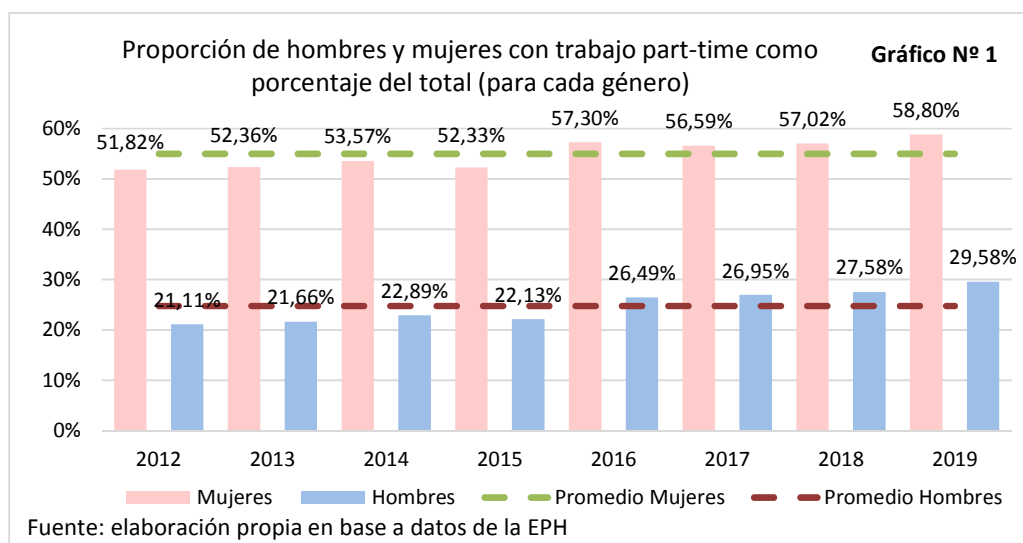
En primer lugar, a fin de corroborar el hecho mencionado al comienzo del trabajo que, en la Argentina, la proporción de mujeres en empleos part-time en el total del empleo femenino es mayor que dicha proporción para los hombres, se muestra a continuación el gráfico N°1 con los resultados hallados para el periodo seleccionado.

interpretación del intercepto pierde relevancia cuando la variable dependiente se expresa en forma logarítmica, el mismo puede ser omitido en la postulación del modelo sin generar problema alguno.

¹⁶ El efecto exacto (en términos porcentuales) viene dado por: $e^{\beta_0} - 1$.

¹⁷ Al igual que para β_0 , el efecto exacto (en términos porcentuales) viene dado por: $e^{\beta_1} - 1$.

¹⁸ Por ejemplo, la experiencia se considera fundamental a la hora de explicar la remuneración percibida por las personas. Sin embargo, en la EPH no encontramos datos respecto de la experiencia como tal, pero se puede utilizar como aproximación a esta variable la antigüedad que una persona tiene en su puesto de trabajo. Ciertamente, no será en general igual a la experiencia laboral, ya que una persona suele cambiar de empleos en su vida, pero es mejor tener en cuenta la antigüedad, antes que nada.

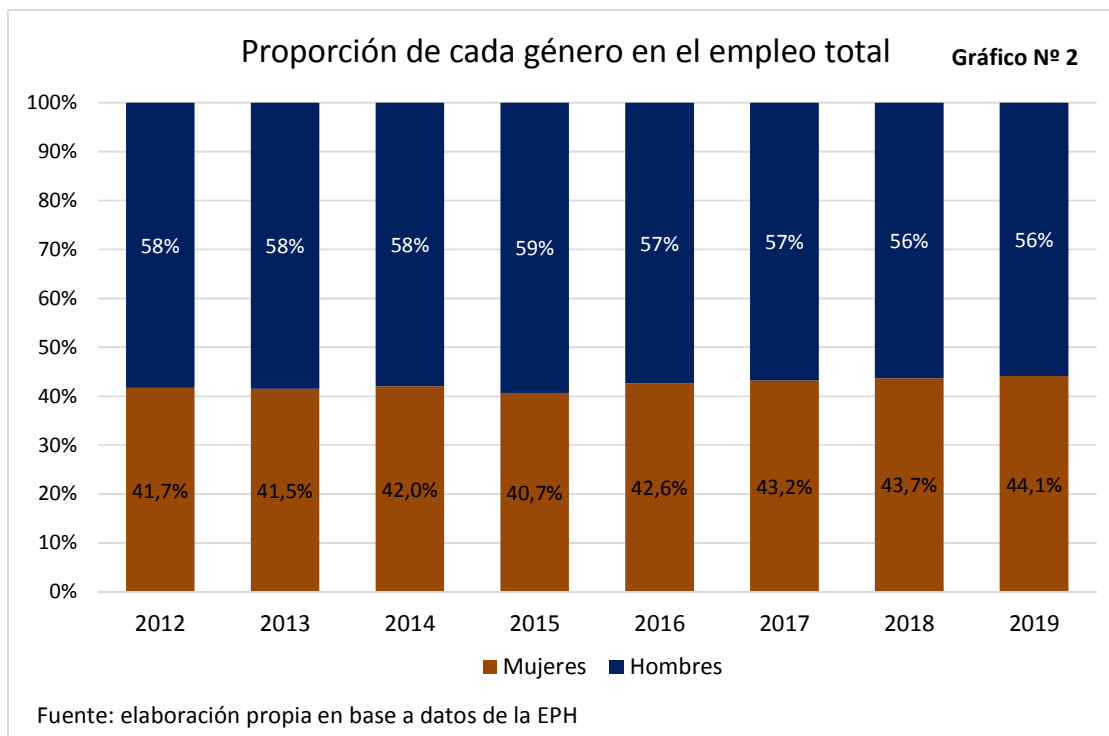


Como puede observarse, la cantidad de hombres ocupados en trabajos a tiempo parcial, como porcentaje del empleo masculino total es significativamente menor que tal relación para las mujeres, siendo en el grueso de los años menos de la mitad. En promedio, dicha proporción es aproximadamente 1,2 veces mayor para la población femenina que la masculina, el promedio en porcentaje se ubica en 24,80% para los hombres mientras que para las mujeres tal promedio es de 54,97%. Además, es visible que dicha relación entre ambos tipos empleos de la población argentina, tanto femenina como masculina, lejos de ir disminuyendo con el paso de los años analizados, fue incrementándose, lo cual puede considerarse como un deterioro en las condiciones generales del mercado laboral argentino en caso de que la hipótesis planteada al comienzo de la investigación fuese verdadera.

Debe destacarse, además, otro aspecto hallado a la hora de realizar el análisis referido a la muestra, y esto es que la cantidad de mujeres ocupadas en total es significativamente menor que la cantidad de hombres ocupados¹⁹. Para el periodo en cuestión, en promedio la cantidad total de mujeres ocupadas en la muestra fue de 17.373, un 28% menos que los 24.117 hombres ocupados, en promedio.

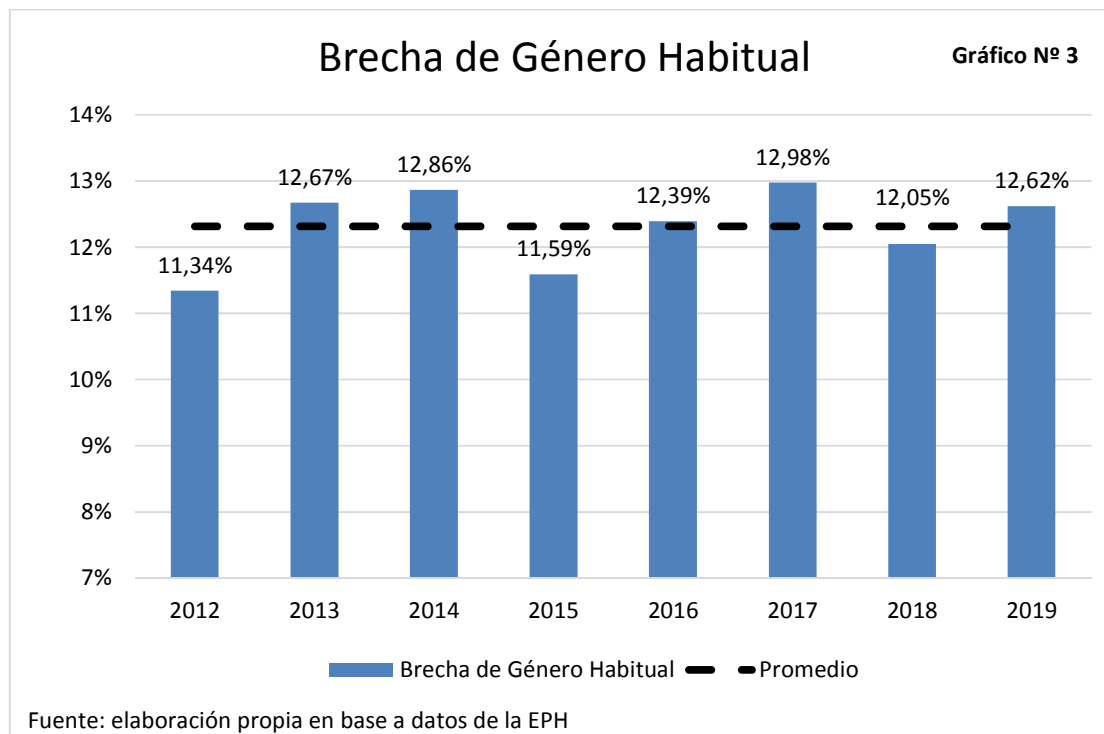
En términos más generales, como puede observarse en el gráfico N°2, para el periodo comprendido entre el año 2012 y el año 2019 las mujeres representan alrededor del 42% del empleo total de la muestra. Esto último es cierto a pesar de que para el periodo seleccionado se cuentan con cantidades similares de observaciones de hombres y mujeres, lo cual podría destacarse como otro aspecto de desigualdad presente en el mercado laboral de Argentina, no obstante, para arribar a tal conclusión se debería complementar con un análisis más detallado que incluya consideraciones acerca del desempleo, de manera tal que permita corroborar que la menor cantidad de mujeres ocupadas en relación a los hombres se debe a condiciones de desigualdad, y no a decisiones personales. Sin embargo, tal análisis complementario excede los límites del presente trabajo.

¹⁹ Para tal análisis, se debe recordar que al hablarse de cantidad de personas ocupadas se lo hace teniendo en cuenta el criterio detallado en la cita número 12.



4.2 Estimación de la brecha de género habitual

Los resultados obtenidos de la estimación habitual de la brecha de género, es decir, sin tener en cuenta la influencia de las jornadas laborales en el salario por hora, se muestran seguidamente en el gráfico N°3.



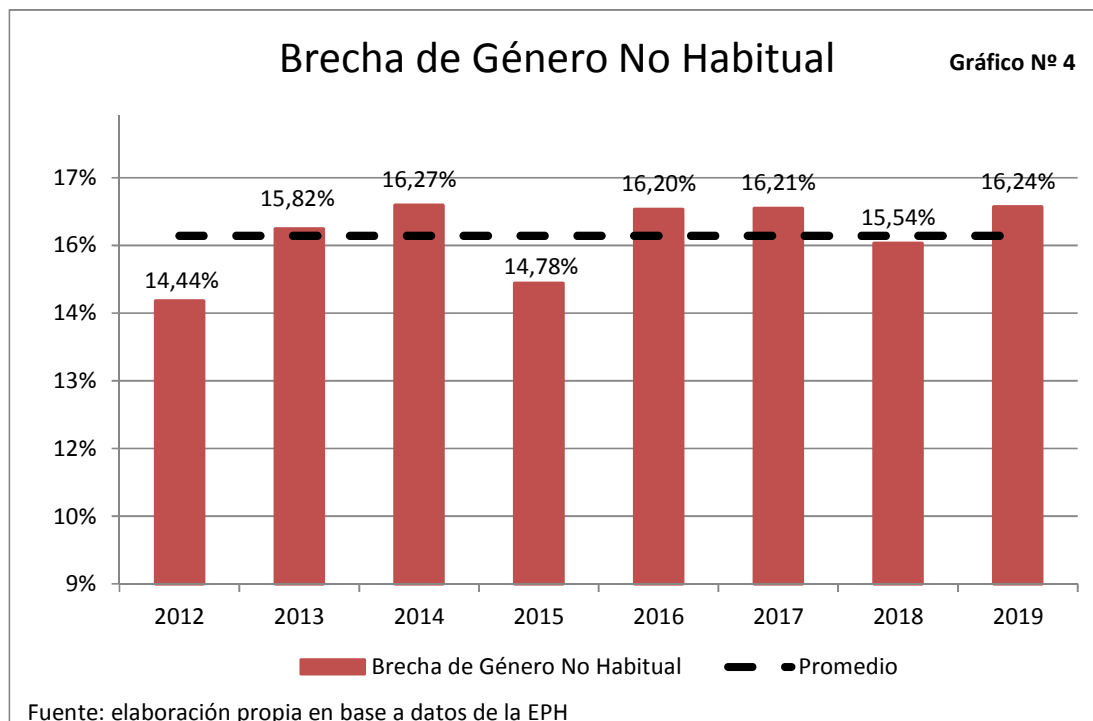
Como se vislumbra, la brecha de género (habitual) en Argentina, para el periodo seleccionado, es en promedio del 12,31% y se mantiene muy estable a lo largo de los 8 años

analizados. La interpretación se puede leer, por ejemplo, para el año 2019, de la siguiente manera: “en el año 2019, el salario por hora de las mujeres fue en promedio un 12,62% menor que el de los hombres, por la sola razón de ser mujer”.

Los resultados obtenidos permiten ver que la brecha de género no muestra una tendencia a la baja con el paso del tiempo, sino que se mantiene relativamente constante a lo largo del periodo analizado. Se debe remarcar además que los resultados hallados están en línea con las estimaciones presentes en otras investigaciones, pudiendo citarse entre ellas los trabajos realizados por Jorge Paz (2018), la Organización Internacional del Trabajo (2019) y la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales (2018), entre otros.

4.3 Estimación de la brecha de género no habitual

En el Gráfico N°4 se presentan los resultados obtenidos para las estimaciones de las brechas de género no habituales para el periodo 2012-2019. Debe recordarse que, de ser válida la hipótesis planteada al comienzo de la investigación (los salarios por hora en Argentina de los empleos de tiempo parcial son menores a los de tiempo completo), los resultados deberían arrojar brechas de género menores que las observadas anteriormente, ya que las estimaciones no habituales permitirían segregar el efecto que los empleos part-time, más frecuentes en la población femenina, tienen sobre las brechas.



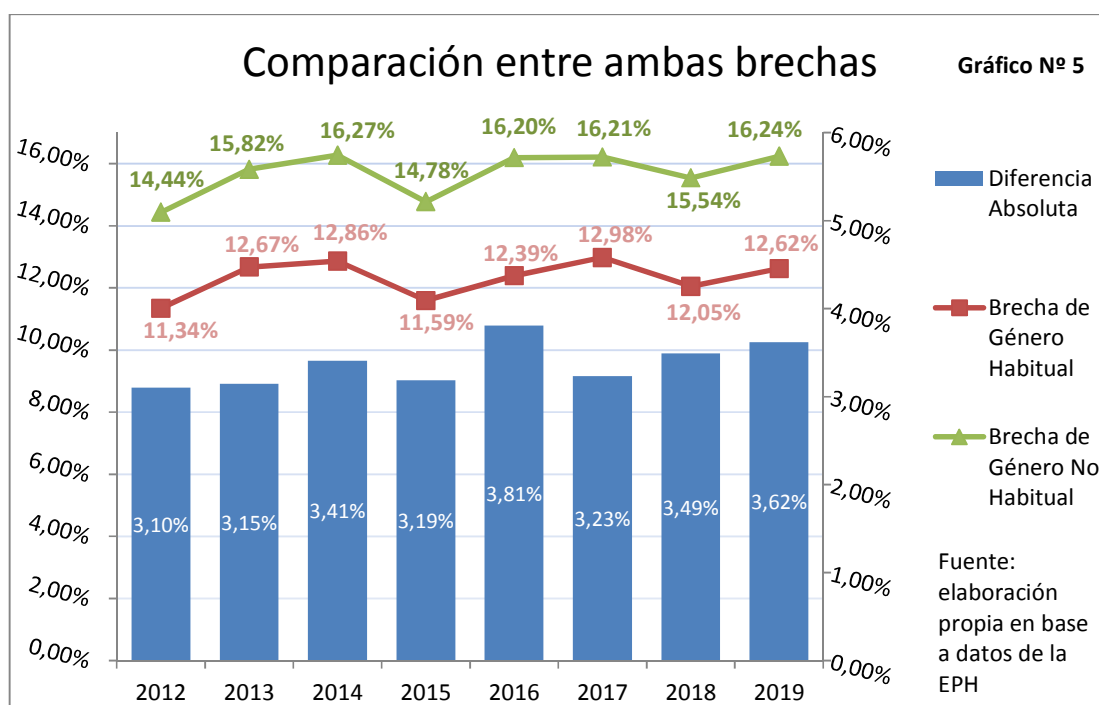
Tal como puede observarse, los datos muestran que, en Argentina, para el periodo de tiempo considerado, la brecha de género estimada de la manera no habitual se encuentra en promedio en el 15,69%, no mostrando variaciones importantes en el lapso analizado. La interpretación de la estimación es prácticamente la misma que la de la brecha de género habitual, modificándose solamente los valores a interpretar, léase, por ejemplo, para el año 2019: “en el año 2019, el salario por hora de las mujeres fue en promedio un 16,24% menor que el de los hombres, por la sola razón de ser mujer”.

4.4 Comparación entre ambas brechas

En contra de lo esperado observar inicialmente cuando se comenzó a realizar la investigación, se encontró que, en Argentina, para el periodo en consideración, la brecha estimada de manera no habitual es significativamente mayor que la habitual. Para dimensionarlo cuantitativamente, se ha visto que en promedio la brecha de género habitual para los años seleccionados fue del 12,31%, guarismo que es sustancialmente menor al obtenido para la brecha de género no habitual, el cual se ubica en 15,69%.

Como se puede ver en la siguiente imagen comparativa (Gráfico N°5), el hecho de que exista esta fuerte discrepancia entre ambos promedios no es una cuestión meramente estadística²⁰, sino que como puede contemplarse, para todos los años en consideración la brecha no habitual se encuentra por encima de la habitual.

A lo largo de los 8 años seleccionados, la diferencia absoluta entre ambas brechas muestra poca variación, promediando los 338 puntos básicos, la poca variabilidad de esta diferencia absoluta se ve reflejada también en el hecho de que ambas brechas no mostraron una evolución dispar, sino que se movieron de manera similar en el periodo analizado.



Ahora bien, el que la estimación habitual de la brecha de género entrañe en realidad una subestimación (y no una sobreestimación como se pensaba al principio) del problema real enfrentado por la población femenina de Argentina implica que la hipótesis planteada al comienzo del trabajo es falsa.

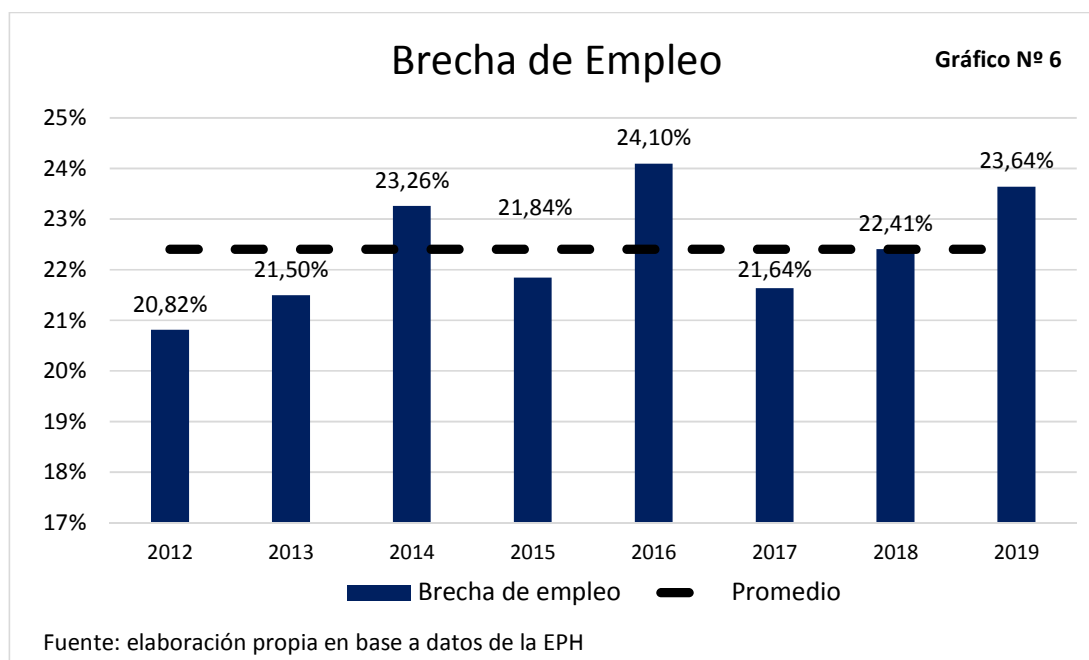
Dicho de otra forma, en el mercado laboral argentino, a diferencia de los mercados de trabajo de los países desarrollados, el trabajo part-time posee un “premio” en vez de una penalización, lo cual se refleja en mayores salarios por hora en los empleos a tiempo parcial con respecto a los trabajos a tiempo completo. Se debe recordar que, para poder separar el efecto que los empleos de medio tiempo ejercen sobre la brecha de género, se introdujo en la

²⁰ Con ello se hace referencia a que el promedio es un valor que se ve afectado por los números extremos, dicho de otra manera, tal discrepancia entre los promedios podría deberse a un año en particular, que distorsione fuertemente el valor obtenido.

regresión la variable independiente “ d ”²¹, la cual adopta un valor de 1 si la persona ocupada posee un empleo part – time y de 0 cuando posee un empleo de tiempo completo. Debido a que tal variable es la que nos permite distinguir entre las estimaciones de ambas brechas, y por tanto la causante de las divergencias entre las estimaciones de ambas, la misma se analiza a continuación.

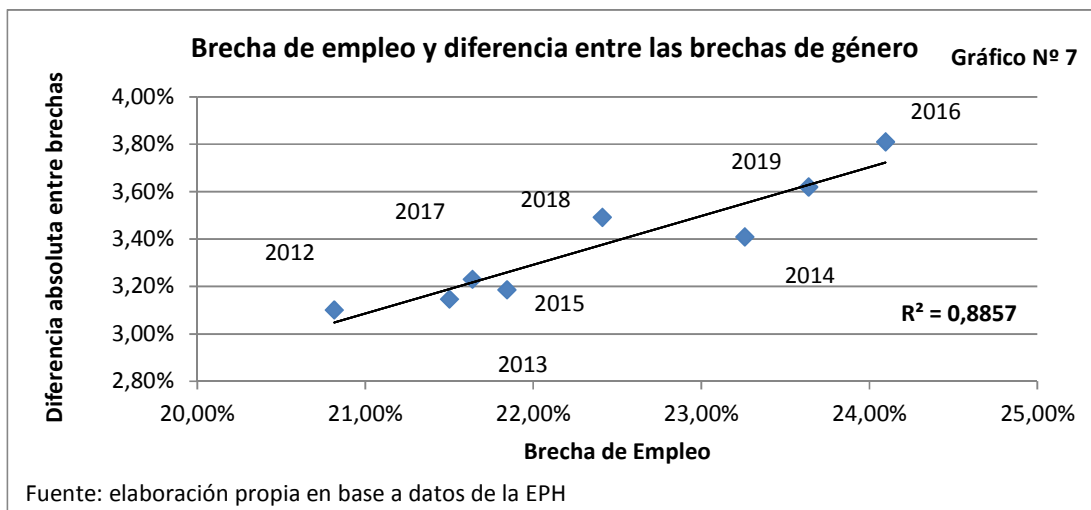
4.5 Brecha de empleo

Como se mencionó anteriormente, los resultados de la regresión lineal múltiple indican que en Argentina los trabajos a tiempo parcial poseen una bonificación en su salario por hora en lugar de un castigo, como sucede en los países avanzados. Específicamente, los datos obtenidos muestran que en Argentina tal premio no es despreciable, ya que, para el periodo seleccionado, la brecha de empleo en promedio fue del 22,4%. Los valores que se muestran en el Gráfico N°6 indican además que la brecha de empleo en Argentina experimentó pocos cambios a lo largo del periodo seleccionado. A su vez, la interpretación de esta variable, por ejemplo, para el año 2012, es la siguiente: “en el año 2012, el ingreso por hora de las personas empleadas en trabajos part-time fue en promedio un 20,82% mayor que el de aquellas empleadas en trabajos full time”.



Ahora bien, si se tienen en cuenta al mismo tiempo dos aspectos del mercado laboral doméstico, el primero, que la proporción de mujeres en trabajos part-time es mayor a la de los hombres, y el segundo, que los trabajos part-time poseen mayores salarios debería esperarse que exista una correlación positiva entre las brechas de empleo y las diferencias absolutas entre las brechas de género (las cuales fueron presentadas en el Gráfico N°4). Es decir, debería observarse que mayores brechas de empleo generan mayores divergencias entre las estimaciones habituales y no habituales, ya que la subestimación (habitual) será más grande cuanto mayor sea el premio ofrecido por los empleos a medio tiempo. Con el fin de corroborar esto, se muestra en el Gráfico N°7 los resultados que arroja una regresión lineal simple entre ambas variables.

²¹ De ahora en adelante la variable “ d ” será llamada “brecha de empleo”.



Entonces, se advierte de esta manera que ambas variables poseen una fuerte correlación lineal positiva, incluso, el valor del estadístico R^2 es de aproximadamente 0,88, lo cual implica que cerca del 88% de la variabilidad de las diferencias absolutas entre ambas brechas son explicadas por la brecha de empleo.

Sumando entonces al análisis, la fuerte correlación positiva que se observa entre la brecha de empleo y la diferencia absoluta entre las diferentes brechas de género es también otra manera mediante la cual podemos ver el efecto de subestimación que los diferentes tipos de empleo tienen sobre la real desigualdad experimentada por las mujeres dentro de mercado laboral argentino.

5. Reflexiones finales

El estudio realizado en el presente trabajo se basó en dos ejes centrales, en primer lugar, el hecho de que la proporción de mujeres empleadas en trabajos de medio tiempo es mayor que tal proporción para los hombres, y en segundo lugar la idea de que los distintos tipos de jornadas laborales ejercen un efecto sobre la brecha de género salarial.

Como se plasmó al comienzo del trabajo, se partió con la hipótesis de que tal efecto generado era una sobreestimación de la brecha, debido a que los salarios por hora de los trabajos part-time, presentes de manera más significativa en las mujeres, tenían una penalización en relación a los empleos de tiempo completo. Esta hipótesis fue fundada sobre la base de las diversas teorías y evidencias empíricas que pueden hallarse en estudios realizados en los países desarrollados.

Sin embargo, los datos mostraron que la hipótesis resultó ser falsa, ya que de ser verdadera los valores hallados en las estimaciones de la variable llamada brecha de empleo deberían ser negativos, es decir, deberían haber mostrado que los empleos de medio tiempo están castigados y no premiados en comparación con los trabajos full-time.

Este beneficio que el trabajo parcial ofrece en relación al trabajado de jornada completa puede ser una de las razones por las cuales, como se vio al comienzo del apartado 4.1, la proporción tanto de hombres como mujeres en trabajos part-time se ha incrementado con el paso del tiempo, ya que esta tendencia obedecería a los incentivos económicos que brinda el mercado de trabajo argentino, siendo tal vez más rentable poseer 2 trabajos de jornadas parciales antes que uno a tiempo completo.

Por otra parte, la poca variación que la brecha de género salarial (ya sea calculada de manera habitual o no) ha experimentado en el periodo de tiempo abarcado por el presente trabajo,

pone dudas sobre los resultados obtenidos por el Estado a la hora de lograr mayor equidad en el mercado laboral, y plantea como interrogante si los políticos de nuestro país están dimensionando de manera adecuada el problema enfrentado por las mujeres en Argentina, el cual parece no cambiar con el paso del tiempo.

Además, la subestimación que implica el cálculo habitual de la brecha de género salarial, metodología más frecuente en las investigaciones realizadas sobre Argentina, hace que el problema sea más grave de lo normalmente percibido. Como se vio en la sección 4.4, los resultados mostraron que, la subestimación que se obtiene a la hora de estimar la brecha de género salarial sin segregar las jornadas laborales, es en promedio de 338 puntos básicos, un efecto para nada despreciable si se tiene en cuenta además que en promedio de la brecha de género habitual es del 12,62%.

Por último, debido a que excedía los límites de este trabajo, no se indagó en las razones por las cuales el mercado laboral argentino contradice el comportamiento de los mercados de trabajo de los países desarrollados, premiando, en vez de penalizar, los empleos part-time. Quedan para futuras investigaciones buscar las causas que sirvan para explicar esta singularidad de nuestro mercado laboral.

6. Bibliografía

- Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*.
https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf
- Gregory, M. y Connolly, S. (2008). “Feature: The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women’s Satisfaction”. *The Economic Journal*, 118 (Febrero), pp. F1-F7.
- Gregory, M. y Connolly, S. (2007). *Moving Down: Women’s Part-Time Work and Occupational Change in Britain 1991-2001*. Discussion Paper N° 3106, IZA.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020). *Trabajo e Ingresos: Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)* (Vol. 4, n°5). Buenos Aires, Argentina.
https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim20929E519161.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2003). *La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina*. Buenos Aires, Argentina.
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/Methodologia_EPHContinua.pdf
- Manning, A. y Petrongolo, B. (2008). “The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain”. *The Economic Journal*, 118 (Febrero), pp. F28-F51.
- Marchionni, M., Gasparini, L. y Edo, M. (2017). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas. CAF.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Lima. OIT.
- Paz, J.A. (2018). *La brecha salarial por género en Argentina. Una exploración sobre la hipótesis del emparejamiento selectivo y segmentación laboral*. Sociedade e Cultura.

- Rau Binder, T. A. (2010). “El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile”. *Economía Chilena*, 13(1), pp. 38-59.
- Russo, G. y Hassink, W. (2008). The Part-Time Wage Gap: A Career Perspective”. *The Economist*, 156 (2), pp. 145-174.
- Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. (2020). *Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina*. Documento de Trabajo N°2, CEP XXI.
- Wooldridge, J.M. (2009). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*. (4ª ed.). México. Cengage Learning.