

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:

Núlan

**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

+info <http://nulan.mdp.edu.ar/82/>

Brechas de ingresos entre géneros: el caso de la ciudad de Mar del Plata

Earning breaches between gender: te case of Mar del Plata city

Eugenio Actis Di Pasquale*
Ana Julia Atucha*

RESUMEN / SUMMARY

Este trabajo intenta demostrar la existencia de una brecha de ingresos entre géneros para el aglomerado Mar del Plata-Batán, tal cual se revela en diferentes estudios para el ámbito nacional. El estudio comprende la descripción de las estructuras distributivas a través de variables tales como educación, antigüedad, rama, etc.; la cuantificación de la brecha, y la determinación del porcentaje de disparidad que es explicado por esas variables y por otros factores, tales como las restricciones familiares, la experiencia y el tamaño del establecimiento, entre otras.

Los resultados encontrados permiten afirmar que las estructuras distributivas son favorables a los varones, y por ende la brecha también. A su vez, las características productivas, la totalidad de las variables explican solamente el 30% de la disparidad de ingresos entre géneros. El resto quedaría explicado por la conducta discriminatoria de los empleadores.

This paper aims at showing the existence of a gender wage gap in the agglomerate Mar del Plata-Batán as revealed by different studies done on a nationwide basis. The principal objective of this paper is to analyse the income differences between paid men and women. It comprises the description of the distributive structures (through variables such as education, seniority, field, qualification, etc.); the quantifying of the gap and the percentage determination of the disparity explained by those variables. Other factors are included in this last issue, such as family restrictions, experience and the size of the establishment, among others.

* Docentes e investigadores del Grupo Estudios del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMDP.

The findings allow us to confirm that the distributive structures are favorable for men, and so is the gap. In turn, the productive features, i. e. all the variables, account for just 30% of the income disparity between genders. The remainder accounts for the businessmen's discriminatory behaviour.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS

Brecha de ingresos, género, discriminación.

Gender gap, discrimination.

INTRODUCCIÓN

La diferencia entre la remuneración promedio de los varones y la de las mujeres se analizó en numerosas investigaciones realizadas principalmente en los países industrializados. En la República Argentina, la disparidad entre géneros asciende al 14% para el conjunto de los trabajadores y al 13% para los asalariados. Sobre esta base de diferencias de ingresos surge una serie de cuestiones que es de interés constatar para la ciudad de Mar del Plata¹.

Esta ciudad tiene una población de 561.132 personas, que la convierte en la séptima ciudad del país en cantidad de habitantes². La característica dominante es su perfil turístico, con un comportamiento estacional importante, que determina a su vez una estructura productiva con fuerte predominio de las actividades del sector terciario: comerciales y producción de servicios (71%), frente a aquellas destinadas a la producción de bienes (29%).

Mar del Plata tiene una de las más altas tasas de desocupación del país, superando el 15% para los últimos cinco años de la década. Posee gran población de universitarios y bajo nivel de analfabetismo, lo que en un contexto de contracción de la actividad económica en general y baja ocupación hace que quienes poseen niveles de educación más altos desplacen a los de menor nivel, aun para ocupar puestos para los que están sobrecalificados. A su vez, en la ciudad, la proporción de asalariados aumentó a lo largo de la presente década. Simultáneamente, perdieron representatividad los patrones, hecho que confirmaría el proceso de cierre de establecimientos pequeños y la concentración de las actividades en los de mayor tamaño y mayor grado de formalidad.

Para este estudio descriptivo-explicativo, se trabajó sólo con los asalariados, bajo el supuesto de que la condición necesaria para la discriminación de ingresos es la existencia de un empleador y se consideraron para el análisis los datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) en el mes de octubre de 2000. En la primera parte del trabajo se presenta el marco conceptual, donde se realiza una revisión de las teorías más importantes que influyen en la disparidad de ingresos entre géneros: hipótesis del capital humano, hipótesis de la segregación y la discriminación. En la sección siguiente se describen las diferencias de ingresos por género a través de variables como: nivel de educación, rama de actividad, nivel de calificación de la tarea, antigüedad en el establecimiento y horas dedicadas al trabajo remunerado. En la tercera parte se exponen los resultados del análisis econométrico, con el agregado de las siguientes variables: experiencia, jefe de hogar, presencia de cónyuge, asalariados del sector público, tamaño del establecimiento y trabajadores a tiempo parcial. En la última sección se exponen las conclusiones.

MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

DIFERENCIAS DE INGRESOS

La diferencia de ingresos entre géneros se puede dividir en dos partes: una explicada y otra no explicada. En la primera, la disparidad se define ya sea por la productividad de los componentes de esos dos grupos (hipótesis del capital humano), o bien por su inserción ocupacional específica (hipótesis de segregación). La segunda, pone el acento mayormente en la discriminación y también puede hacerlo en el comportamiento de la oferta de trabajo (hipótesis de autoselección muestral).

LA DIFERENCIA DE INGRESOS EXPLICADA. LA HCH Y LA HS

Según la hipótesis de capital humano (HCH) (Becker, 1975), el nivel educativo, la experiencia en el mercado laboral y la capacitación en el trabajo constituyen poderosos determinantes de la productividad y, por ende, de los ingresos individuales. La HCH concluye que una persona que posee un nivel de estudios más alto y una formación mejor es capaz de ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil que una que posee menos estudios y formación³.

Si se analiza la historia laboral de las mujeres en relación con la acumulación de capital humano, se pueden distinguir tres etapas diferentes: a) las mujeres jóvenes tienden a adquirir menor entrenamiento en el trabajo debido a la expectativa de discontinuidad laboral, b) durante la etapa de crianza de los hijos, el prolongado período de no participación laboral de las mujeres provoca la depreciación de las calificaciones adquiridas hasta el momento, y c) al crecer los hijos, las mujeres tienen mayores expectativas de incorporarse al mercado laboral, teniendo a su vez mayores incentivos para realizar inversiones en capacitación laboral (García de Fanelli, 1989).

Sin embargo, en la Argentina se demostró que el nivel educativo medio de las trabajadoras es mayor que el de los trabajadores, por lo que la HCH se centraría solamente en la experiencia laboral, estableciendo que los ingresos masculinos superan a los femeninos porque los varones tienen, en promedio, más experiencia que las mujeres, (Paz, 1998).

Por otra parte, la **hipótesis de la segregación (HS)** parte de un hecho empírico: mujeres y varones con el mismo nivel educativo 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).

Con respecto a la primera (HS), en estudios realizados en la última década en la Argentina dos tercios de las mujeres trabajadoras del país se concentraron en un número reducido de ocupaciones del sector terciario tales como el empleo doméstico remunerado, los servicios de educación, salud y en el comercio. Se afirma además que las mujeres están escasamente representadas en las ocupaciones mejor remuneradas y sobrerrepresentadas en aquellas de baja remuneración (Wainerman, 1996). Respecto de la segregación vertical existen numerosas evidencias empíricas en el país que demuestran que con igual educación o experiencia laboral, las mujeres ocupan puestos inferiores a los de los varones.

LA DIFERENCIA DE INGRESOS NO EXPLICADA

Existe una disparidad de ingresos que no puede ser explicada por la HCH ni por la HS, por lo que adquiere importancia la caracterización profunda de la **discriminación** en el mercado de trabajo.

La **discriminación** es relativamente nueva en el campo de las investigaciones económicas. Las raíces de la discriminación son diversas y complejas y exceden los límites de la economía. El concepto de **discriminación** aparece

cuando hay disparidad de remuneraciones entre individuos que no puede explicarse ni por diferencias en sus productividades individuales ni por sus posiciones en la estructura de las ocupaciones⁴. Becker (1971), propone una definición, afirmando que existe discriminación cuando se otorgan "tasas salariales diferentes para dos grupos con idéntica productividad".

En la literatura económica se distinguen cuatro tipos de discriminación: **discriminación salarial, en el empleo, ocupacional, y en la adquisición de capital humano**. La **discriminación salarial** explica que las diferencias de ingresos no se deben a la existencia de diferencias de productividad. Según la **discriminación en el empleo**, las mujeres soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo, mientras que la **discriminación ocupacional** se da cuando las mujeres están concentradas en otras ocupaciones para las que suelen estar excesivamente cualificadas, por lo que la misma puede ser vista como parte del fenómeno de segregación. La **discriminación en la adquisición de capital humano** existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad.

A las tres primeras se las suele denominar **discriminación postmercado, corriente o directa**, ya que se realizan después que el individuo entró en el mercado laboral, mientras que la última categoría se designa con el nombre de **discriminación premercado, pasada o indirecta**, ya que ocurre antes que el individuo busque trabajo.

A su vez, se elaboraron una serie de teorías, que si bien son presentadas refiriéndose a la discriminación por género, también son útiles para explicar otros tipos posibles de discriminación. Las mismas se representaron a través de cuatro modelos económicos, existiendo en los tres primeros empresarios discriminadores. Ellos son: a) modelo del gusto por la discriminación, b) del poder de mercado, c) de la discriminación estadística y d) de la concentración.

El primero expresa sintéticamente que la sociedad está dispuesta a resignar eficiencia productiva para ejercer su gusto por la discriminación, lo que representa un costo de oportunidad muy alto para poder llegar a obtener el máximo nivel de producción y de beneficios (Becker, 1976). La fuerza de rechazo está reflejada en el **coeficiente de discriminación** expresado como 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. Cuanto mayor sea el gusto del empresario varón por la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios de los hombres y los de las mujeres que serán contratadas.

El modelo de poder de mercado o del monopsonio se basa en el hecho de que los hombres tienen más alternativas de empleo que las mujeres, en consecuencia su curva de oferta es más elástica que la de las mujeres, quienes son menos sensibles a las variaciones de los salarios que los hombres, por lo que la curva de oferta de las trabajadoras aparece como menos elástica⁵. La discriminación monopsonica de salarios se convierte en una práctica rentable, justificándose el empresario sólo en la maximización de beneficios, (Madden, 1975).

El tercer modelo explica que cuando se recluta personal siempre se juzga a una persona en función de las características medias del grupo o grupos al que pertenece y no en función de sus propias características personales. Si bien los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido de que el grupo tiene, de hecho, las características que se le atribuyen, son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo⁶. Por otra parte, el empresario preferirá realizar una inversión de capital humano en aquellos individuos con mayores probabilidades de desarrollar sus actividades a tiempo completo y durante toda su vida, (Phelps, 1972).

El modelo de segregación ocupacional permite explicar tanto del lado de la demanda como de la oferta, porque las mujeres se encuentran concentradas en un número reducido de ocupaciones (Bergman, 1986). Desde la demanda, algunos trabajadores pueden no estar a favor de que una mujer se encuentre por encima de su cargo, o que simplemente comparta su puesto de trabajo; ya que la productividad de los trabajadores es el resultado del esfuerzo de un grupo, al ser las interrelaciones laborales desfavorables, la productividad disminuye. Por el lado de la oferta, la cultura de la región o país, puede jugar el papel de determinante a la hora de buscar trabajo, ya que las mujeres no se atreverían a realizar ocupaciones típicamente masculinas que demanden horarios incómodos, además de ser más duro y penoso (Bettio, F. y Villa, P., 1992)⁷.

Si bien el tratamiento de las fuentes de las diferencias de ingresos es de importancia para crear la base teórica del presente estudio, existe otro grupo de trabajos que por medio del conocimiento de las estructuras distributivas, y el cálculo de distintos indicadores demuestran las diferencias existentes entre sexos. A través de cada uno de estos indicadores se describen con mayor detalle las diferencias encontradas en las remuneraciones entre hombres y mujeres, y en el estudio en el ámbito local serán tenidos en cuenta como un complemento del análisis. Merecen destacarse entre ellos los indicadores propuestos por las Naciones Unidas y la Comisión Económica para América Latina -CEPAL- tales como: a) indicador de diferencias sala-

riales de género, en el que se compara la remuneración media por mujer asalariada respecto de la remuneración media por hombre asalariado, b) indicador diferencial de carga de trabajo total, para el cual se efectúa la diferencia entre las horas semanales empleadas por los hombres en todos sus trabajos, menos las horas semanales empleadas por las mujeres también en todos sus trabajos, en hogares con ambos cónyuges presente. Otro índice que propone Trejos Magos (2001) para analizar las diferencias entre sexos es el índice de feminización. Éste se refiere al grado de concentración de las mujeres de acuerdo con el atributo en que se clasifica a una población.

DESCRIPCIÓN DE LAS DIFERENCIAS DE INGRESO POR GÉNERO

En esta sección se realiza un análisis descriptivo que se basa en los ingresos de la ocupación principal de los asalariados sobre la base de los datos correspondientes a octubre de 2000 obtenidos de la EPH⁸. Para la construcción de las estructuras distributivas de asalariados hombres y mujeres se procedió a calcular en primera medida los quintiles de la población total ocupada con respecto a cada nivel de ingresos, y luego se tomaron solamente a los asalariados por cada quintil.

Al dividir a los individuos por quintiles de ingresos se puede apreciar la diferencia que existe en la percepción de ingresos entre hombres y mujeres. Al considerar el total asalariados de Mar del Plata, los hombres se encuentran en mayor proporción en los quintiles superiores, mientras que las mujeres se concentran en los quintiles más pobres. Por otra parte, al analizar cada quintil en particular, se observa que existe una mayor cantidad de mujeres en el quintil más bajo, mientras que en el resto hay una mayoría de asalariados masculinos (por ejemplo, en el quintil más rico, más del 60% de los ocupados, son hombres), (Tablas 1 y 2).

El estudio de cada variable en particular proporciona una descripción más específica de la estructura distributiva, la que se completa con los indicadores de género propuestos.

Cuando se analizan las estructuras por nivel educativo de los asalariados, se observa que las mujeres poseen mayor nivel de estudios que los hombres. El 19% de ellas goza de un nivel educativo alto, mientras que sólo el 8% de los asalariados se encuentra en ese estrato. Pese a esto, y si bien las estructuras distributivas son similares entre ambos sexos, los hombres reciben mejor remuneración que ellas, ya que siempre son mayoría en los quintiles más ricos: a igual nivel educativo, las mujeres reciben

menores ingresos que los hombres, (Tabla 3). Respecto de la **antigüedad**, los hombres perciben en promedio un mayor nivel de ingresos al considerar igual cantidad de años de permanencia en el establecimiento. Es de destacar, sin embargo, que el 43% de las mujeres posee una antigüedad de 5 años o más en el mismo establecimiento mientras que sólo el 36% de los hombres poseía esa antigüedad, (Tabla 4).

Para el estudio de las ramas de actividad se consideró sólo a la industria, el comercio y los servicios porque en el período bajo análisis el 95% de las mujeres asalariadas se encontraban ellos -68% en servicios, 14% en comercio y 13% en industria-. En las actividades de servicios, tanto hombres como mujeres presentan una estructura distributiva similar, siendo los hombres mayoría en los quintiles superiores. En el resto de las ramas la distribución de los ingresos también está sesgada a favor de los hombres (Tabla 5).

El análisis de las ramas de actividad por quintiles fue corroborado también con los indicadores de género tales como el **índice de diferencia salarial** y el **índice de feminización**. Según el primero de los indicadores la mayor diferencia salarial se produce en la rama comercio, donde las mujeres ganan \$54 por cada \$100 que ganan los hombres. En industria y servicios, las discrepancias son menores (\$80,69 y \$77,21 respectivamente) pero continúan estando a favor de los hombres. De acuerdo con el **índice de feminización** la única rama que ocupa a las mujeres en mayor proporción, es servicios, donde este indicador arroja un valor de 128,5% (Tabla 6).

Cuando se considera el **nivel de calificación de la tarea**, se puede afirmar que, en ambos géneros, a mayor nivel de calificación se aprecia una mejor percepción de ingresos, es decir que quienes realizan tareas "no calificadas" poseen la peor distribución, y los asalariados con calificación "científico-profesional" la mejor. Sin embargo, en la Tabla 7 se observa que en el "científico-profesional" la suma de los quintiles más altos (4+5) para las mujeres es cercana al 80%, mientras que sólo el 45% de hombres se ubica en ellos. Una posible explicación de este fenómeno es el alto grado de no-respuesta de los varones⁹.

Por último, al considerarse las **horas semanales trabajadas**¹⁰ se observa que casi el 50% de los hombres trabaja más de 45 horas semanales, cuando sólo el 22% de las mujeres tiene una jornada laboral de esa extensión. En esa cantidad de horas semanales trabajadas la distribución de ingresos favorece levemente a la mujer. Así, el 27% de ellas se encuentra en el quintil más rico mientras que sólo el 18% de ellos se encuentra en él (Tabla 8).

El **indicador de diferencia de carga de trabajo total** que aparece en la Tabla 6 muestra que los hombres no sólo trabajan más horas en promedio

que las mujeres, sino que en los hogares con cónyuge presente la diferencia se acentúa, lo que confirma el análisis anterior.

MODELO ECONÓMICO: DEFINICIÓN Y VARIABLES UTILIZADAS

El objetivo de la utilización de un modelo econométrico fue la cuantificación de la brecha de ingresos y su posterior descomposición, la que se efectuó a través de los métodos de Blinder-Oaxaca y Cotton-Neumark¹¹. El modelo estimado incluye las variables de capital humano –educación, experiencia potencial–, las horas trabajadas, las variables representativas de las restricciones familiares –presencia de cónyuge y condición de jefatura–, como así también de la inserción laboral de los trabajadores –antigüedad en el establecimiento laboral, calificación de la tarea, sector y rama de actividad y tamaño del establecimiento–.

El **nivel educativo** se midió con los años de educación formal. Como la EPH registra el máximo nivel educativo formal alcanzado, se convirtió esta variable ordinal en una numérica, usando la escala que aparece en los estudios sobre el tema¹². La **experiencia potencial** se definió de la forma típica: años de edad, menos años de educación, menos cinco, bajo los siguientes supuestos: a) a los cinco años se produce el ingreso de las personas al sistema educativo formal; y b) mientras el individuo estudia no trabaja.

Para definir la estructura de ocupaciones, se consideraron las siguientes variables: **antigüedad en el empleo actual, la calificación de la tarea desarrollada, el sector y la rama de actividad, y el tamaño del establecimiento**. La **antigüedad en el empleo actual** fue captada por los años y meses que los individuos declararon estar trabajando en el empleo que detentan en el momento de la encuesta. Esta variable no provee información sobre la historia laboral de los ocupados, de manera tal que un individuo con muchos años de experiencia en un trabajo similar que haya cambiado de empleo en una fecha cercana a la encuesta aparecerá con una antigüedad menor a la real. Con todas sus limitaciones, esta variable es la que permite aproximar mejor la incidencia del capital humano específico sobre los ingresos del trabajo.

La **calificación de la tarea** se incorpora para capturar el impacto que sobre los ingresos produce la segregación vertical y la discriminación de ingresos dentro de ocupaciones con distinta jerarquía. Por su parte, el **sector de actividad de los asalariados (público-privado), la rama y el tamaño** permiten detectar el rol que juega la segregación horizontal y la discriminación de ingresos dentro de ocupaciones diferentes. Por otra parte, se consideraron **trabajadores a tiempo parcial** a aquellos que de-

clararon trabajar menos de 36 horas semanales, independientemente de que esa jornada reducida fuera voluntaria o no.

LA BRECHA BRUTA

Las brechas, o diferencias de ingresos observadas o registradas, o **brecha bruta** (BB), según Blinder-Oaxaca, es el resultado de restar las funciones de ingresos estimadas para cada sexo¹³. En estas funciones los logaritmos de los ingresos monetarios se determinan como los productos entre cada variable independiente y los parámetros b a estimar, más los términos de perturbación que poseen distribución normal con media cero y varianza constante. Para calcular la **brecha ajustada** (BA) se puede proceder de dos maneras: a) ponderando los retornos femeninos con las medias muestrales masculinas $-BB(m)-$, y b) ponderando los retornos masculinos con las medias muestrales femeninas $-BB(v)-$. Con estas dos últimas ecuaciones se deriva la descomposición de la brecha bruta en sus dos partes: la parte de la brecha de ingresos que puede ser atribuida a diferencias en productividades o características y las disparidades que pueden ser adjudicadas a diferencias de retornos.

Paz, (1999, 2000) sugiere descomponer el coeficiente de discriminación en el costo impuesto sobre el grupo discriminado (mujeres) y el beneficio obtenido por el grupo favorecido (varones). Así, la brecha quedaría compuesta por la estimación de la ventaja de los hombres (o nepotismo), la estimación de la desventaja de las mujeres (o discriminación) y en último término, la estimación del diferencial de productividades¹⁴. El término nepotismo alude a que la desventaja de las mujeres en ingresos sobre un salario libre de discriminación no es la única responsable del residual, sino que por el contrario existiría una ventaja masculina formando parte del mismo.

Los resultados se trabajan a través de tres clases de estructuras de remuneraciones: primero, la que resulta de la regresión conjunta para mujeres y varones y luego, la de varones y mujeres por separado. Los coeficientes estimados de las diferentes variables muestran las tasas de retornos a determinados atributos de los trabajadores, es decir cuando se considera la educación, la experiencia, la antigüedad en el empleo, etc. Por otro lado, estos coeficientes también capturan los diferenciales de remuneraciones debidos a ciertos atributos de los puestos de trabajo, es decir cuando se toman en cuenta las variables ocupacionales como rama, tamaño del establecimiento, etc.

Los coeficientes obtenidos arrojan para Mar del Plata los signos predichos por la teoría, aunque no todos resultaron significativos. Por ejemplo, en las variables analizadas dentro de la teoría de capital humano resultaron con coeficiente positivo, educación y la experiencia, y negativo para la experiencia al cuadrado. Esto significa que los ingresos, guardan una relación positiva con el nivel educativo y además que aumentan inicialmente con la experiencia para decrecer luego al envejecer el trabajador, demostrando así la depreciación del capital humano.

Al considerarse los coeficientes por género, se observaron diferencias importantes a favor a los hombres. En el caso de las tasas de rendimientos de la educación y de la experiencia potencial, los valores masculinos superaron siempre a los femeninos. Respecto del diferencial de ingresos por calificación de la tarea desarrollada, ocurre un caso inverso: el coeficiente de las mujeres, a quienes solamente la calificación profesional les resultó significativa, arrojó un valor alto si lo comparamos con la estimación para toda la población. Esto ratifica los resultados a los que se arribó en el análisis descriptivo, es decir, que las mujeres poseen mejores ingresos que los hombres en el nivel más alto de calificación.

BRECHA BRUTA Y BRECHA AJUSTADA

Se estimaron las brechas siguiendo el método de Blinder-Oaxaca (B-O) en las dos versiones que éste propone: considerando a los varones remunerados como mujeres ($BB_{(m)}$), y a las mujeres remuneradas como varones ($BB_{(v)}$). Es necesario destacar que al calcular las medias muestrales observadas se verifica que los varones poseen un ingreso mensual promedio de 548 pesos, mientras que las mujeres de 412 pesos al mes. La diferencia absoluta entre ambos sexos es de 136 pesos y la relativa del 25% (Tabla 9).

Los dos tipos de brechas estimados (varones remunerados como mujeres y viceversa) necesariamente coinciden con un valor de 25,65%. Sin embargo, cuando se asigna a un sexo la dotación de capital humano y la posición ocupacional del sexo opuesto –estimación de las brechas ajustadas (BA)– se reducen las disparidades de 25,65% hasta 17% o 16% según el caso (Tabla 9). Por lo tanto, sobre una brecha bruta, un 33% está explicado y un 67% no lo está. Estos valores son de 37% y 63% respectivamente para la segunda estimación de BB. El valor que arroja la BA en ambas versiones está indicando que las diferencias de ingresos aunque se reducen no desaparecen, por lo que se puede afirmar que existe discriminación entre géneros en la ciudad.

Estos resultados también pueden interpretarse a través del análisis de la diferencia absoluta medida en pesos entre los ingresos de mujeres y varones calculados anteriormente. Según $BB_{(m)}$, de los 136 pesos de disparidad existentes, sólo 45 podrían ser explicados por las diferencias en las características; según $BB_{(v)}$, tales variables lograrían explicar un poco más, es decir, 51 de los 136 pesos. En el primer caso el residual es de 91 pesos, y en el segundo de 85 pesos. Es decir que el método de B-O sitúa entre los 85 y los 91 pesos a la diferencia de ingresos no explicada por las variables.

Además del método B-O, existe un cálculo conciliatorio que determina un solo valor de las fuentes de las diferencias de ingresos, el método de Cotton-Neumark (C-N); que agrega información acerca de la fuente de disparidad de ingresos no explicada por dotaciones, restricciones familiares y distribución de los trabajadores por ocupaciones, ya que introduce el concepto de nepotismo, (Tabla 10).

El modelo muestra que el porcentaje de la brecha explicado por diferencias en características se ubica en un 32%, cifra que es menor que el 33% y que el 37% obtenido por ambos casos del método B-O. Por otra parte, este método desdobra el residual, entre discriminación y nepotismo. Permite descomponer el porcentaje de la brecha no explicado por diferencias en características: un 32,5% correspondería al nepotismo, y un 35,6% a la discriminación en contra de las mujeres (Tabla 10).

Estos resultados también pueden ser interpretados a través de la diferencia absoluta calculada, se advierte que de los 136 pesos de diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, 43 son explicados por las diferencias en las características, 44 por primas por nepotismo y 49 pesos por discriminación en contra de las mujeres. Se aprecia que los tres valores son muy similares, indicando que revisten igual importancia para explicar la disparidad de remuneraciones entre sexos.

Por lo expuesto se puede afirmar que la existencia de una brecha de ingresos a favor de los hombres se debe principalmente a prácticas discriminatorias (ya sea a través de la desventaja femenina o la ventaja masculina), y no por diferencias en las productividades o características.

DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA

Al efectuar la descomposición a través del método C-N se aprecia que la casi totalidad de las variables arrojaron diferencias de ingresos favorables a los hombres, y tan sólo una aventaja a las mujeres¹⁵ (Tabla 11).

Los hombres se ven ampliamente favorecidos en el análisis por descomposición a través de las variables. La rama y las horas trabajadas son las que marcan la mayor diferencia a favor de ellos. En el primer caso se manifiesta con mayor intensidad a través de la discriminación. Con respecto a las horas semanales, son las dotaciones o características donde se produce esta discrepancia en mayor medida; los hombres trabajan mayor cantidad de horas que las mujeres. La antigüedad en el establecimiento y los asalariados del sector público son las únicas variables que generan una brecha favorable a las mujeres, ejerciendo su influencia, la discriminación y el nepotismo en la primera, y la discriminación y las dotaciones en la segunda.

CONSIDERACIONES FINALES

El estudio de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres (asalariados) en Mar del Plata permite afirmar que existe una brecha de ingresos entre estos grupos del 26%, que favoreció a los hombres. Así, el ingreso promedio femenino representó sólo el 74% del masculino.

En prácticamente todas las variables consideradas para el estudio descriptivo, las mujeres, en promedio, se encuentran peor remuneradas que los varones. Las excepciones se dan en aquellas mujeres que poseen calificación "científico-profesional" en octubre de 2000, y las que trabajaron más de 45 horas semanales en el mismo período. Este primer resultado favorable para las asalariadas fue ratificado a través del análisis econométrico, ya que se observó que el coeficiente de la variable calificación en la función de ingresos femenina es superior a la función conjunta.

El complemento de los indicadores de género arrojó datos importantes. Entre los resultados relevantes se destaca que en la rama servicios la mayor parte de los asalariados está compuesta por mujeres. Otro resultado significativo es que las mujeres, en octubre de 2000, estaban peor remuneradas que los hombres en la rama comercio, recibieron \$54 por cada \$100 pesos que ganaron los hombres, mientras que los hombres trabajaron mayor cantidad de horas que las mujeres.

El estudio específico de las brechas muestra que solamente el 31,9% es explicada por los factores de capital humano, restricciones familiares y las variables ocupacionales; el 68% restante aparece como diferencial discriminatorio, siendo un 35,6% atribuido a la discriminación femenina, y otro 32,5% a la ventaja masculina o nepotismo. En este sentido, se coincide con la afirmación de Paz (1998), que dice que el residual podría obedecer a un comportamiento discriminatorio por parte de los empresarios ya sea por sim-

ple gusto o porque resulta rentable hacerlo. El cálculo de esta brecha debe suponerse que no incluye al total de mujeres de cada uno de los mercados, ya que no se efectuó la estimación por los métodos que contemplan el sesgo muestral aunque existen estudios para la ciudad que sí lo hacen¹⁶.

Por otra parte, las horas dedicadas al trabajo remunerado y la rama de actividad son las variables que contribuyen a generar una brecha favorable a los varones. La primera, por su impacto sobre las características, y la segunda sobre el residual.

Los resultados obtenidos revelan una situación de desigualdad que afecta a hombres y mujeres en su condición de seres humanos al momento de competir en el mercado laboral. Estas evidencias intentan recrear un conocimiento que aporte a la existencia de mejores relaciones laborales, donde no sólo exista un trabajo “decente” que logre satisfacer la calidad de vida de los hogares, sino que se rija por los principios de equidad, igualdad de condiciones, e igualdad de oportunidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Bergés, M. y Di Paola, R. (2000), “Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para la ciudad de Mar del Plata”, en *Anales de la XXXV reunión de la Asociación de Economía Política*, Vol. 1, Córdoba, noviembre de 2000.
- Becker, G. (1957) *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press. En: Mc.Connell, C. y Brue, S. *Economía Laboral*. Madrid: Mc. Graw-Hill, 1997.
- Becker, G. (1975) *Human Capital*. Nueva York, National Bureau of Economic Research 2º ed. En: Mc.Connell, C. y Brue, S. *Economía Laboral*. Madrid: Mc. Graw-Hill, 1997.
- Becker, G. (1976) *The Economics Approach to Human Behavior*. Chicago and London, The University of Chicago Press. En: García de Fanelli A.M. *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. Revista Desarrollo Económico, v. 29, Nº 114. Julio-setiembre, 1989.
- Bergmann, B. *The Economic Emergence of Women*, Nueva York, Basic Book Inc. 1986. En: Mc.Connell, C. y Brue, S. *Economía Laboral*. Madrid: Mc. Graw-Hill, 1997.
- Bettio, F. Villa, P (1992) *Occupational segregation: the case if Italy*. Report for the Ehiropean Commission. Working Paper, EC Network on the Situation of Women in the Labour Market Manchester: UMIST, 1992.
- Donza, E., Salvia, A. (2000), “Alcances, cambios en el sesgo estadístico y otras derivaciones de la no declaración de ingresos personales en la EPH(1990-1999). Aplicación de un modelo de regresión múltiple para la estimación de valores faltantes”, en *Cuadernos del CEPED, Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo*, Buenos Aires,

- IIE, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Nº 5, marzo de 2001, págs. 177-199.
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. *Diagnóstico de la situación productiva del Partido de General Pueyrredón*, Documento Interno/CIE, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMdP, abril de 2001.
- Gálvez Pérez, T. (1999), *Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la plataforma de Acción de Beijing*, CEPAL, Santiago de Chile, Naciones Unidas, 1999.
- García de Fanelli, A. M. (1989), "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", en *Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 29, Nº114, Buenos Aires, julio-setiembre de 1989. págs. 239-264.
- García de Fanelli, A. M. (1991), "Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los '60 a la crisis de los '80", en *Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 31, Nº123, Bs As, octubre-diciembre de 1991, págs. 395-414.
- McConnel, C. R.; Brue, S.T. (1997), *Economía Laboral*, Primera edición en español, España, McGraw-Hill, 1997.
- Madden, J. (1975) Discrimination; A Manifestation Of Male Market Power? En: Mc.Connell, C. y Brue, S. *Economía Laboral*. Madrid: Mc. Graw-Hill, 1997.
- Oaxaca, Ronald L. y Ransom, Michael R. (1994), *On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials* (with), *Journal of Econometrics*, March 1994.
- Paz, J. A. (1998), "Brecha de Ingresos entre géneros (Comparación entre el Gran Buenos Aires y el Noroeste Argentino)", [En línea], Buenos Aires: AAEP, 1998. [Consulta: 15 mayo de 2001, www.aaep.org.ar].
- Phelps, E. (1972) *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. En: Mc.Connell, C. y Brue, S. *Economía Laboral*. Madrid: Mc. Graw Hill, 1997.
- Paz, J. A. (1999), "Diferencias de ingresos entre géneros en Salta (1984-1998)", en *Castañares (Cuadernos del IIE)*, Salta, Universidad Nacional de Salta, Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Instituto de Investigaciones Económicas, Año 7, Nº 14, diciembre de 1999.
- Paz, J. A. (2000), "En cuánto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos en Argentina", [En línea], Buenos Aires, AAEP, 2000. [Consulta: 15 mayo de 2001, www.aaep.org.ar].
- Trejo Magos, J. (2001), "Feminización y segregación ocupacional y discriminación salarial", en *7º Taller Internacional sobre empleo y la economía Informal*, Ciudad de Aguas Calientes, México. 25 de junio al 6 de julio de 2001.
- Wainerman, C. (1996), "¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades", en *Boletín Informativo Techint*, Nº285, Bs . As., enero-marzo de 1996, págs. 59-75.

NOTAS

¹ En este artículo la ciudad de Mar del Plata y el aglomerado Mar del Plata-Batán, serán mencionados indistintamente.

² Los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 2001 tienen aún el carácter de provisorios.

³ Para la HCH la educación es considerada como inversión en capital humano y no como consumo, ya que genera una corriente futura de ingresos. (García de Fanelli, 1989).

⁴ En un trabajo realizado en el Gran Buenos Aires (Paz, 1998) con datos de la EPH para 1997, la casi totalidad de la disparidad de ingresos viene dada por pagos diferentes a idéntica experiencia, nivel educativo y calificación de la tarea. Es decir, son diferencias derivadas de prácticas discriminatorias de ingresos.

⁵ Las estimaciones empíricas muestran que la oferta de trabajo de las mujeres es más elástica que la de los varones, ya que ante una disminución del salario de mercado algunas mujeres abandonarían la fuerza de trabajo para dedicarse a tareas domésticas. (Paz, 1999).

⁶ Ana M. García de Fanelli (1991) pone como ejemplo de la discriminación estadística en nuestro país el caso del sector público. Allí, cuando se indaga en las entrevistas acerca de las razones por las que se asigna ciertas tareas (graboverificadora, telefonista) a las mujeres, los jefes de personal responden que las mujeres tienen más paciencia que los varones para permanecer sentadas durante horas, realizando tareas rutinarias. Es decir, se daba por sobreentendido que las mujeres como grupo, y cada una en particular, poseen los caracteres socialmente atribuidos al género femenino.

⁷ En *Economía Laboral*, op. cit. pág.364.

⁸ En la encuesta a hogares, muchas de las respuestas son del tipo “no sabe / no responde”, o están sesgadas en su declaración. Según Salvia y Donza (2000), la no respuesta a las preguntas de ingresos afecta no sólo a las estimaciones de ingresos totales, sino también a toda distribución relativa, cualquiera sea la unidad de análisis o variable aplicada. La solución que plantean estos autores es realizar un ajuste por medio de un modelo de regresión multivariado por el método de mínimos cuadrados. Estas estimaciones tendrían un sesgo de predicción propio del método, con lo cual los valores estimados tienden a ubicarse más cerca de la media de la población, y así el procedimiento tiende más a subestimar que a sobreestimar los ingresos no declarados. Igualmente, todos estos estudios muestran que las diferencias observadas, antes y después del ajuste por mínimos cuadrados, no significaron un cambio de tendencia ni de sentido en las distribuciones hasta ahora conocidas (Salvia y Donza, 2000). Por lo tanto, el análisis en el ámbito local se realizará con los datos originales de la EPH, es decir sin ningún ajuste por subdeclaración o no respuesta por parte de los asalariados, utilizando los ingresos individuales de la ocupación principal, es decir los que corresponden a la pregunta P21 de la EPH. Los datos de la misma se encuentran normalizados, para ajustar por variaciones en la cantidad de días.

⁹ En dos trabajos realizados con datos del Gran Buenos Aires (Salvia y Donza, 2000) se demostró la existencia de correlación entre la no declaración de ingresos y determinadas variables socio-demográficas y laborales. Dentro del nivel de calificación, los encuestados que desarrollan tareas Científico-Profesional son quienes poseen mayor porcentaje de no repuesta.

¹⁰ Aquí no se tuvieron en cuenta a quienes no trabajaron en la semana de referencia pero percibieron ingresos, dada su escasa participación en el total de la muestra. En esta categoría se encuentran aquellos que por una circunstancia extraordinaria faltaron a su trabajo, ya sea por enfermedad, suspensión, etc.

¹¹ Este método es ampliamente conocido en el tema de discriminación salarial, Paz (1999, 2000).

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

¹³ Se denominan funciones tipo Mincer (1974).

¹⁴ En este trabajo se sigue una de las propuestas de Oaxaca y Ramsom (1994) los que estiman los b^* por Mínimos Cuadrados Ordinarios, usando la muestra completa (mujeres y varones). Una ventaja de la aplicación de esta metodología es que los resultados que se encuentran no se restringen al rango comprendido entre $BB_{(v)}$ y $BB_{(m)}$, (Paz, 1999).

¹⁵ La diferencia de ingreso a favor de las mujeres se interpreta a través de los valores con signo negativo de la Tabla 11.

¹⁶ Berges y Di Paola (2000) han demostrado que con datos de 1997 en Mar del Plata el porcentaje de la brecha que permanece como diferencial discriminatorio es del 72%, luego de eliminar el sesgo de selección.

Anexos

TABLA 1: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN INGRESOS INDIVIDUALES Y SEXO (% FILA).

		QUINTILES						
		Más pobre	2	3	4	Más rico	NR	Total Fila
Masculino	% fila	10%	17%	24%	20%	20%	8%	100%
Femenino	% fila	24%	18%	21%	17%	14%	5%	100%

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del INDEC-EPH, octubre 2000.

TABLA 2: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN INGRESOS INDIVIDUALES Y SEXO (% COL.).

		QUINTILES						
		Más pobre	2	3	4	Más rico	NR	TOTAL
Masculino	% columna	34%	54%	58%	59%	64%	65%	55%
Femenino	% columna	66%	46%	42%	41%	36%	35%	45%
Total columna		100%						

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del INDEC-EPH, octubre 2000.

TABLA 3: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN INGRESOS INDIVIDUALES
POR NIVEL EDUCATIVO Y SEXO.

SEXO	NIVEL EDUCATIVO	TOTAL COLUMNA	QUINTILES					No Responde	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Bajo	62%	14%	21%	29%	14%	13%	7%	100%
	Medio	30%	5%	11%	17%	29%	30%	7%	100%
	Alto	8%	0%	9%	9%	26%	38%	17%	100%
	Total Hombres		10%	17%	24%	20%	20%	8%	100%
	% columna	100%	34%	54%	58%	59%	64%	65%	
FEMENINO	Bajo	44%	36%	20%	26%	9%	3%	4%	100%
	Medio	37%	12%	17%	16%	21%	25%	8%	100%
	Alto	19%	20%	14%	19%	27%	18%	2%	100%
	Total Mujeres		24%	18%	21%	17%	14%	5%	100%
	% columna	100%	66%	46%	42%	41%	36%	35%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del INDEC-EPH, octubre 2000.

Brechas de ingresos entre géneros: el caso de la ciudad de Mar del Plata

TABLA 4: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN INGRESOS INDIVIDUALES POR ANTIGÜEDAD Y SEXO.

SEXO	ANTIGÜEDAD	TOTAL COLUMNA	QUINTILES				Más rico	No Responde	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4			
MASCULINO	Menos de 1 año	24%	28%	24%	26%	1%	11%	9%	100%
	Entre 1 y 5 años	40%	8%	19%	33%	19%	13%	7%	100%
	Más de 5 años	36%	0%	11%	12%	33%	34%	9%	100%
	Total Hombres		10%	17%	24%	20%	20%	8%	100%
	% columna	100%	34%	54%	58%	59%	64%	65%	
FEMENINO	Menos de 1 año	21%	53%	23%	15%	4%	0%	5%	100%
	Entre 1 y 5 años	36%	26%	19%	24%	14%	11%	4%	100%
	Más de 5 años	43%	8%	14%	22%	26%	24%	6%	100%
	Total Mujeres		24%	18%	21%	17%	14%	5%	100%
	% columna	100%	66%	46%	42%	41%	36%	35%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del INDEC-EPH, octubre 2000.

TABLA 5: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN INGRESOS INDIVIDUALES POR RAMA Y SEXO.

SEXO	RAMA	TOTAL COLUMNA	QUINTILES				Más rico	No Responde	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4			
MASCULINO	Industria	15%	12%	17%	36%	8%	20%	4%	100%
	Comercio	21%	9%	12%	29%	34%	9%	7%	100%
	Servicios	43%	6%	22%	18%	19%	27%	9%	100%
	Total Hombres		10%	17%	24%	20%	20%	8%	100%
	% columna	100%	34%	54%	58%	59%	64%	65%	
FEMENINO	Industria	13%	11%	26%	38%	18%	3%	4%	100%
	Comercio	14%	26%	19%	20%	14%	3%	18%	100%
	Servicios	68%	25%	17%	18%	17%	19%	3%	100%
	Total Mujeres		24%	18%	21%	17%	14%	5%	100%
	% columna	100%	66%	46%	42%	41%	36%	35%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del INDEC-EPH, octubre 2000.

^b Por considerarse las tres ramas más importantes (industria, comercio, servicios), la suma vertical del total de la columna no es igual al 100%; la diferencia corresponde al resto de las ramas.

TABLA 6: INDICADORES DE GÉNERO.

Rama	Índice de feminización en %	Indicador de diferencias salariales de género	Indicador de diferencia de carga de trabajo total
		en %	en horas
Industria	74,20	80,69	7,30
Comercio	56,40	54,26	18,00
Servicios	128,50	77,21	12,10
Total	81,70	75,24	13,48
Con cónyuge presente	---	---	18,73

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH, octubre 2000.

TABLA 7: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN INGRESOS INDIVIDUALES POR NIVEL DE CALIFICACIÓN Y SEXO.

SEXO	CALIFICACIÓN	TOTAL COLUMNA	QUINTILES					No Responde	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Científica - Profesional	4%	0%	0%	17%	0%	45%	38%	100%
	Técnica	12%	3%	18%	3%	13%	54%	10%	100%
	Operativa	49%	4%	11%	27%	30%	21%	7%	100%
	No calificada	35%	23%	28%	28%	10%	5%	6%	100%
	Total Hombres		10%	17%	24%	20%	20%	8%	
	% columna	100%	34%	54%	58%	59%	64%	65%	
FEMENINO	Científica - Profesional	5%	0%	0%	14%	32%	47%	7%	100%
	Técnica	22%	16%	16%	17%	29%	19%	3%	100%
	Operativa	31%	14%	15%	21%	21%	21%	7%	100%
	No calificada	42%	39%	24%	25%	6%	2%	5%	100%
	Total Mujeres		24%	18%	21%	17%	14%	5%	
	% columna	100%	66%	46%	42%	41%	36%	35%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del INDEC-EPH, octubre 2000.

TABLA 8: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN INGRESOS INDIVIDUALES
POR HORAS SEMANALES TRABAJADAS Y SEXO.

SEXO	CALIFICACIÓN	TOTAL COLUMNA	QUINTILES					No Responde	TOTAL FILA
			Más pobre	2	3	4	Más rico		
MASCULINO	Científica - Profesional	4%	0%	0%	17%	0%	45%	38%	100%
	Técnica	12%	3%	18%	3%	13%	54%	10%	100%
	Operativa	49%	4%	11%	27%	30%	21%	7%	100%
	No calificada	35%	23%	28%	28%	10%	5%	6%	100%
	Total Hombres		10%	17%	24%	20%	20%	8%	
	% columna	100%	34%	54%	58%	59%	64%	65%	
FEMENINO	Científica - Profesional	5%	0%	0%	14%	32%	47%	7%	100%
	Técnica	22%	16%	16%	17%	29%	19%	3%	100%
	Operativa	31%	14%	15%	21%	21%	21%	7%	100%
	No calificada	42%	39%	24%	25%	6%	2%	5%	100%
	Total Mujeres		24%	18%	21%	17%	14%	5%	
	% columna	100%	66%	46%	42%	41%	36%	35%	
TOTAL % COLUMNA			100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del INDEC-EPH, octubre 2000.

TABLA 9: BRECHAS BRUTAS Y AJUSTADAS SEGÚN EL MÉTODO DE B-O.

Mar del Plata octubre de 2000	Productividad o características (explicado)	Retornos (BA) (no explicado)	Brecha Bruta
BB _(m) varones rem. como mujeres	0,08430	0,17210	0,25650
% fila	0,32880	0,67120	1,00000
BB _(v) mujeres rem. como varones	0,09610	0,16040	0,25650
% fila	0,37470	0,62530	1,00000

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH, octubre 2000.

TABLA 10: BRECHAS BRUTAS Y AJUSTADAS SEGÚN EL MÉTODO C-N.

	Dotaciones (% Explicado)	Nepotismo (% No Explicado)	Discriminación (% No Explicado)	Brecha Bruta
Brecha	8,33%	8,19%	9,13%	25,65%
% fila	32,50%	31,90%	35,60%	100,00%

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH, octubre 2000.

TABLA 11: DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA DE INGRESOS. MAR DEL PLATA, OCTUBRE DE 2000.

VARIABLE	% Dotaciones	% Nepotismo	% Discriminación	% Total
Educación	-8,50	12,50	7,20	11,20
Experiencia	-2,60	11,60	-8,10	0,80
Trabajo en horas	23,20	8,30	8,30	39,70
Restricciones familiares	8,00	-2,90	-2,00	3,20
Antigüedad	0,20	-3,50	-6,20	-9,50
Calificación	1,80	4,60	4,50	10,80
Sector público	-0,70	0,80	-0,60	-0,40
Rama	1,20	8,40	26,20	35,90
Tamaño del establecimiento	0,30	3,20	3,00	6,40
Trabajadores a tiempo parcial	6,20	-0,90	-0,50	4,80
% FILA	32,50	31,90	35,60	100,00