

Documento de Trabajo N° 93

**El Mapa Económico de las Mujeres
Argentinas (1998-2006)**

Marcela Cristini y Guillermo Bermudez*
FIEL



Fundación de
Investigaciones
Económicas
Latinoamericanas

Buenos Aires, abril de 2007

** Este trabajo se gestó en una serie de presentaciones que Marcela Cristini realizó en 2006 en FAME y la Universidad del CEMA. La autora agradece la habitual generosidad de su co-autor aportando sus conocimientos econométricos y sentido crítico en el tema de economía de género. Los autores agradecen al Dr. Hugo Ñopo, del Dpto. de Investigaciones del Banco Interamericano de Desarrollo, que muy generosamente nos proveyó de su algoritmo de cómputo para la descomposición de brecha salarial. María Echart, experta en educación, nos facilitó los datos y el buen criterio para juzgarlos. Nuria Susmel, Mónica Panadeiros, Cynthia Moskovits, colegas de FIEL, y Nora Balzarotti, nos ayudaron discutiendo varios de nuestros resultados. Las estadísticas descriptivas las construyeron con gran responsabilidad Melisa Iorianni y Melina Cotlar. Lidia Heller merece nuestro reconocimiento por su aliento permanente para la investigación de estos temas en nuestro país; Diana Mondino por la organización del Foro-Debate: “Mujeres Ejecutivas: Paradigmas y Dilemas” en noviembre de 2006, donde se discutieron los resultados de una versión anterior de este trabajo. Marta Flores, de FIEL fue una pieza clave para poder generar datos novedosos sobre ejecutivas en la Argentina. Los errores, como suele ocurrir, son responsabilidad exclusiva de los autores.*

QUÉ ES FIEL?

La Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas, FIEL, es un organismo de investigación privado, independiente, apolítico y sin fines de lucro, dedicado al análisis de los problemas económicos de la Argentina y América Latina.

Fue fundada en 1964 por las organizaciones empresarias más importantes y representativas de la Argentina, a saber: la Bolsa de Comercio de Buenos Aires, la Cámara Argentina de Comercio, la Sociedad Rural Argentina y la Unión Industrial Argentina.

FIEL concentra sus estudios en la realización de investigaciones en economía aplicada, basadas en muchos casos en el procesamiento de la estadística económica que elabora directamente la institución.

Estas investigaciones abarcan áreas diversas, tales como economía internacional, mercado de trabajo, crecimiento económico, organización industrial, mercados agropecuarios, economía del sector público, mercados financieros. En los últimos años la Fundación ha concentrado sus esfuerzos en diversas líneas de investigación relacionadas con el sector público y su intervención en la economía, trabajos que han hecho de FIEL la institución local con mayor experiencia en este área. Dentro de esta temática, ocupa un lugar destacado el estudio y la propuesta de soluciones económicas para los problemas sociales (educación, salud, pobreza, justicia, previsión social). Recientemente se han incorporado nuevas áreas de investigación, tales como economía de la energía, medioambiente, economía del transporte y descentralización fiscal.

El espíritu crítico, la independencia y el trabajo reflexivo son los atributos principales de las actividades de investigación de FIEL.

Por la tarea desarrollada en sus años de existencia, FIEL ha recibido la "Mención de Honor" otorgada a las mejores figuras en la historia de las Instituciones-Comunidad-Empresas Argentinas, y el premio "Konex de Platino" como máximo exponente en la historia de las "Fundaciones Educativas y de Investigación" otorgado por la Fundación Konex.

La dirección de FIEL es ejercida por un Consejo Directivo compuesto por los presidentes de las entidades fundadoras y otros dirigentes empresarios. Dicho órgano es asistido en la definición de los programas anuales de trabajo por un Consejo Consultivo integrado por miembros representativos de los diferentes sectores de la actividad económica del país, que aportan a FIEL los principales requerimientos de investigación desde el punto de vista de la actividad empresarial. Un Consejo Académico asesora en materia de programas de investigación de mediano y largo plazo. Los estudios y las investigaciones son llevados a cabo por el Cuerpo Técnico, cuya dirección está a cargo de tres economistas jefes, secundados por un equipo de investigadores permanentes y especialistas contratados para estudios específicos.

AV. CORDOBA 637-4° PISO- (C1054AAF) BUENOS AIRES-ARGENTINA

TEL. (5411) 4314-1990-FAX (5411) 4314-8648

postmaster@fiel.org.ar

www.fiel.org

CONSEJO DIRECTIVO

Presidente: Dr. Juan P. Munro
Vicepresidentes: Ing. Víctor L. Savanti
Ing. Juan C. Masjoan
Secretario: Ing. Franco Livini
Tesorero: Dr. Mario E. Vázquez
Protesorero: Ing. Manuel Sacerdote

Vocales: Guillermo E. Alchourón, Alberto Alvarez Gaiani, Juan Aranguren, Gerardo Beramendi, Juan Bruchou, José M. Dagnino Pastore, Carlos de la Vega (Presidente de la Cámara Argentina de Comercio), Gonzalo Escajadillo, Horacio Fargosi (Presidente de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires), José M. Gogna, Alberto L. Grimoldi, Marcelo Lema, Silvio Machiavello, Francisco Mezzadri, Luciano Miguens (Presidente de la Sociedad Rural Argentina), Raúl Padilla, Daniel Pelegrina (Sociedad Rural Argentina), Aldo B. Roggio, Santiago Soldati, Amadeo Vázquez, Oscar Vicente, Federico Zorraquín.

CONSEJO CONSULTIVO

Eugenio Breard, Alejandro Bulgheroni, José Gerardo Cartellone, Analía Costa de Remedi, Enrique Cristofani, Carlos Alberto De la Vega, Horacio De Lorenzi, Martín Del Nido, Jorge Ferioli, Rodolfo Ferro, Martín Fornara, Jorge Goulu, Jorge A. Irigoín, Amalia Lacroze de Fortabat, Juan Larrañaga, Eduardo Mignaquy, Paolo Picchi, Pedro Sáenz de Santa María Elizalde, Cristian Sicardi, Rubén Teres, Juan Pedro Thibaud, Horacio Turri, Bernardo J. Velar de Irigoyen, Gonzalo Verdomar Weiss.

CONSEJO ACADEMICO

Miguel Kiguel, Manuel Solanet, Mario Teijeiro.

CUERPO TECNICO

Economistas Jefe: Daniel Artana, Juan Luis Bour, Fernando Navajas (Director)

Economistas Asociados: Sebastián Auguste, Walter Cont, Santiago Urbiztondo

Economistas Senior: Marcela Cristini, Mónica Panadeiros, Abel Viglione.

Economistas: Cynthia Moskovits, Ramiro A. Moya, Nuria Susmel.

Economistas Junior: Jorge Albanesi, Guillermo Bermudez.

Investigadores Visitantes: Enrique Bour, Marcelo Catena, María Echart, Alfonso Martínez.

Asistentes de Estadísticas: M. P. Cacault, M. Finn, D. Focanti, M. Iorianni, M. Oviedo, D. Barril, M. Kalos, G. Zaourak.

Entidad independiente, apolítica sin fines de lucro, consagrada al análisis de los problemas económicos y latinoamericanos. Fue creada el 7 de febrero de 1964. -FIEL, está asociada al IFO Institut Für Wirtschaftsforschung München e integra la red de institutos corresponsales del CINDE, Centro Internacional para el Desarrollo Económico. Constituye además la secretaría permanente de la Asociación Argentina de Economía Política.

INDICE

SÍNTESIS.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. LOS CAMBIOS RECIENTES EN LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ARGENTINO	5
3. LAS MUJERES EJECUTIVAS EN LA ARGENTINA.....	11
4. DISCRIMINACIÓN SALARIAL: TODAVÍA EN LA ARGENTINA?.....	16
5. CONSIDERACIONES FINALES.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	23
ANEXO METODOLÓGICO	25
ANEXO ESTADÍSTICO	28

Esta investigación es parte del Programa de Estudios de FIEL, aprobado por su Consejo Directivo, aunque no refleja necesariamente la opinión individual de sus miembros ni de las Entidades Fundadoras o Empresas Patrocinantes.

SÍNTESIS

Las mujeres ocupan más espacio en el mapa económico de la Argentina que el que ocupaban hace diez años. Este trabajo buscó calificar la naturaleza y calidad de ese espacio ampliado para evaluar el progreso femenino en la nivelación de su participación social.

Los resultados muestran que si bien las mujeres trabajan más, lo siguen haciendo por una menor retribución y en condiciones de precariedad y mayor vulnerabilidad del empleo. Los espacios en la dirección efectiva en empresas o dentro de las instituciones políticas y sociales son todavía muy pequeños.

Las cifras son la mejor ilustración de lo expresado. Empezando por las tareas directivas empresarias, según un relevamiento para un conjunto de 2300 empresas representativas del 40% del PBI de la economía de negocios:

- En esa muestra sólo el 40% de las empresas tenía ejecutivas mujeres. Así entre las empresas que tenían contratadas mujeres, éstas representaban el 21% de sus ejecutivos. En cambio, promediándolas para el total de empresas, las mujeres sólo ocupaban el 11% de los puestos de toma de decisiones. Computando el total de las empresas (las que contratan y no contratan mujeres ejecutivas), las mayores participaciones se dan en empresas de menor tamaño de facturación, rango intermedio de empleo y en las pertenecientes al rubro servicios y comercio.

En los cargos políticos ejecutivos y legislativos y en la administración de justicia las cifras muestran:

- Entre 2005 y 2006, teniendo en cuenta 159 cargos del Poder Ejecutivo Nacional (Presidencia, Vicepresidencia, Ministerios), el 16% correspondía a mujeres. En el conjunto de los Poderes Legislativos nacional y provinciales, esa participación era del 30%. En el Congreso Nacional, la participación ronda el 36%. En los Poderes Judiciales federal, nacional y de las provincias, la participación es del 31%.

En la actividad parlamentaria, la Argentina es uno de los países con mayor participación femenina junto con los Países Nórdicos y Costa Rica. En general, la participación femenina es significativamente menor a la de los hombres en casi todos los parlamentos del mundo y en los países de la OECD conviven, por ejemplo, Alemania, España y Nueva Zelanda con participaciones mayores al 35%, junto con Japón, Italia, Francia o los Estados Unidos con participaciones en torno del 15%. En la Argentina esta participación no es espontánea sino que está regida por la Ley 24012 de 1991 que consagra: “Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo de un treinta por ciento (30 %) de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas”. Nótese que en el curso de los quince años transcurridos desde la promulgación de la ley, la participación parlamentaria femenina ha superado escasamente el mínimo legal.

Con respecto a las cifras de la participación femenina en el mercado laboral:

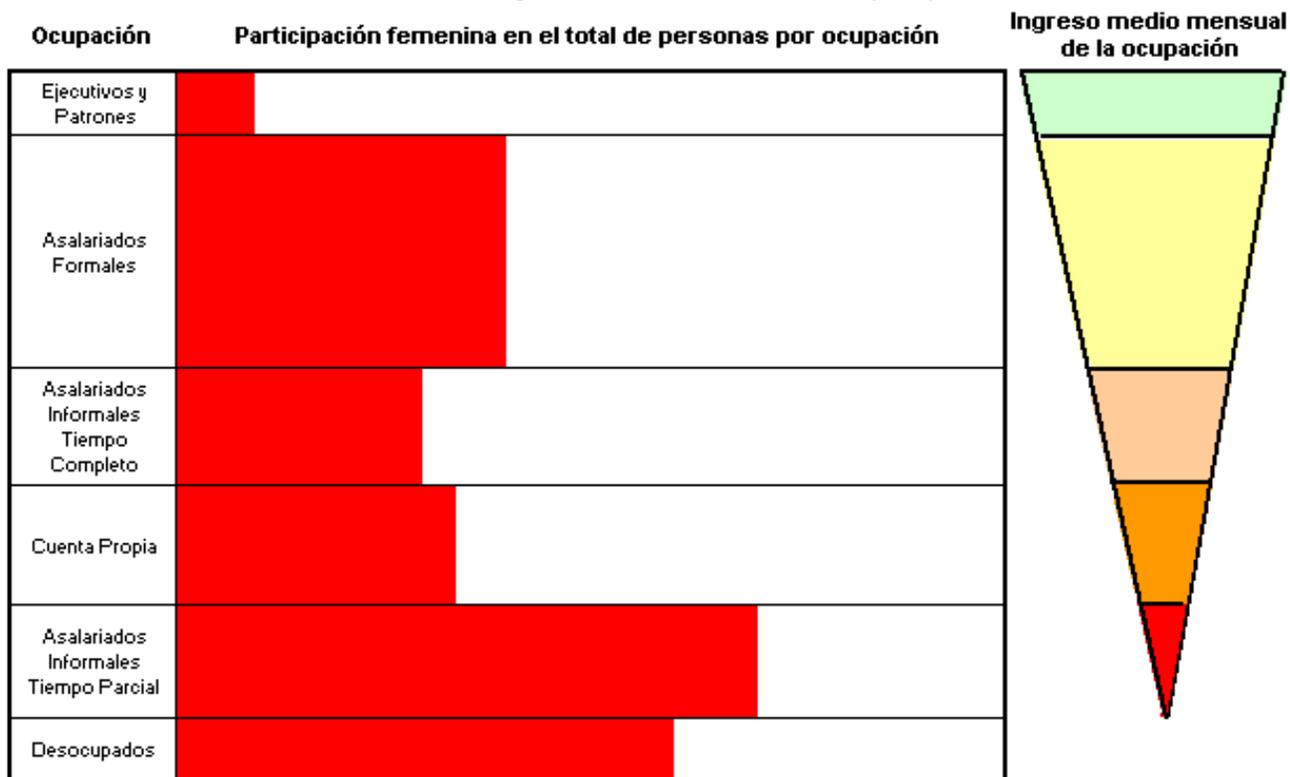
- números recientes (2005) indican una participación del 56% para las mujeres (81% para los hombres). Esta tasa de participación femenina sube más de diez puntos porcentuales cuando se computa sólo a las mujeres con mayor grado educación (67,3%). Mientras que en los niveles de ingresos altos o medios la decisión de participar del mercado laboral parece ser relativamente independiente del ingreso del hogar, en los niveles de ingresos bajos, la participación de la mujer aumenta a la vez que ha aumentado su responsabilidad asumiendo el rol de jefa de hogar. (Según los datos del INDEC, el 23 % de los hogares tenía jefatura femenina en 1991, este número aumentó al 28,7% en 2001 y al 32% en el primer semestre del 2006).
- Sin embargo, como muestra el gráfico abajo, las categorías ocupacionales con mayor porcentaje de participación femenina tienen características precarias (informalidad, trabajo part-time) y la participación femenina a la vez que la remuneración se reduce. También el desempleo afecta más a las mujeres.

Estas características desfavorables no son privativas de la Argentina sino que afectan tanto a países desarrollados como en desarrollo. Mientras que en los primeros la aflicción mayor se refiere a la segregación laboral, en los segundos se suma a la segregación y a la subutilización del capital humano femenino, el hecho de que las mujeres enfrentan una brecha salarial significativa.

Por último, con respecto a la brecha salarial:

- la cuenta más usual es la de comparación de los salarios mensuales de los trabajadores hombres y mujeres (asalariados). Para mayo de 1998 la diferencia promedio salarial era del 24% desfavorable a las mujeres y en el primer semestre del 2006, la brecha había aumentado al 33%.
- Los cálculos de brecha promedio total usando el salarios horario para mayo de 1998 muestran un resultado inesperado (aunque conocido para nuestro país): los salarios de las mujeres superan a los de los hombres en casi 2%, probablemente debido a la incidencia del trabajo part-time; en 2006 este resultado se revierte y la brecha se vuelve desfavorable para las mujeres en un 7%.
- Estos cálculos no son del todo atinados pues comparan hombres y mujeres con distintas habilidades, experiencia laboral y niveles de educación. Para corregir estas distorsiones se aplicó una metodología con la que ya se habían efectuado mediciones para otros países de América Latina. Se trata de descomponer la brecha salarial de género utilizando una técnica que compara salarios entre hombres y mujeres similares. Los resultados sugieren la existencia de una brecha salarial no atribuible a diferencias de características entre hombres y mujeres, de entre un 14 y un 20%. También aparece un subconjunto de puestos de trabajo de salarios altos ocupados por hombres con características “no alcanzadas” por las mujeres, que se asocian al fenómeno de existencia de un “techo de cristal”.

Rol de la mujer en el mercado laboral (PEA)



Nota: La tasa de participación femenina en la PEA (población económicamente activa) alcanza al 43%.

1. INTRODUCCIÓN

Varias son las motivaciones de este trabajo. En primer lugar, en los 2000 se ha dado cierta difusión entre demógrafos y economistas especialistas en desarrollo económico, a la idea de que América Latina tiene una ventana de oportunidad demográfica para aprovechar. Esa ventana hace referencia al hecho de que habiendo alcanzado la región, un umbral de ingreso per cápita familiar más alto estructuralmente, las familias han empezado a reducir su tamaño medio, la tasa de natalidad converge a valores más bajos y la mujer participa más del mercado de trabajo. Esta situación, ya observada en los países asiáticos que se industrializaron entre los 70 y los 80, podría ser aprovechada en términos del crecimiento, al impulsar simultáneamente el consumo y el aumento de la oferta de trabajo. La aceleración de la inversión en educación ayuda, además, en esta transición a generar un círculo virtuoso para el desarrollo.

En reconocimiento de estos hechos, ha proliferado la idea de que la incorporación femenina al trabajo y al consumo, sobre todo a partir de las experiencias del Este Asiático, han generado un alto potencial para el crecimiento que explica parte de la tendencia mundial de los últimos años.¹

En segundo lugar, la literatura económica ha renovado su interés no sólo por las cuestiones de género sino también por el abordaje económico de la organización familiar de la sociedad. Así, en un trabajo reciente, Lundberg y Pollak (2007) reexaminan la estructura familiar en los Estados Unidos en las décadas recientes, señalando la convergencia de patrones educativos y laborales de mujeres y hombres; la divergencia de instituciones familiares entre los estratos de ingresos altos y bajos y el rol de los programas gubernamentales y del propio mercado (a través de servicios de salud y atención para la vejez) en la modificación de las estructuras familiares.

Por último, en nuestro país se han hecho aportes recientes sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo.² Algunos de ellos han tomado en consideración, especialmente, el impacto que la profunda crisis de 1999 - 2002, ha tenido sobre la pobreza, convirtiendo a la Argentina en un país con “nuevos pobres”. Un interrogante principal en este abordaje es en qué medida esta situación inédita tiene carácter permanente o transitorio³ y , como consecuencia adicional, en qué medida causa un aumento de la vulnerabilidad de las mujeres en los niveles más bajos de ingresos.

La organización del trabajo es la siguiente: en la sección 2 se describe la evolución y situación actual de la participación de la mujer en las actividades económicas; en la tercera sección se aborda el tema de las mujeres ejecutivas y en la sección 4 se revisa el ya conocido aspecto de la discriminación salarial, presentando nuevos resultados. La última sección se reserva para consideraciones finales y una sugerencia de agenda sobre investigaciones futuras.

¹ ver *The Economist* (2006)

² ver Cortés (2003)

³ *FIEL-KAS* (2006) se ocupa del tema analizando los planes de las familias antes y después de la crisis. *World Bank* (2005) sintetiza el vínculo entre la baja tasa de crecimiento económico y los fracasos de las políticas públicas con el aumento de la pobreza en la Argentina, señalando que la inestabilidad macroeconómica ha afectado desproporcionadamente a los sectores más pobres de la sociedad.

2. LOS CAMBIOS RECIENTES EN LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ARGENTINO

Según el Censo de Población y Vivienda de 2001, la Argentina contaba con 36,2 millones de habitantes, con una proporción de 1,05 mujeres por hombre⁴. Después de la Segunda Guerra Mundial, y tempranamente entre los países latinoamericanos, la tasa de natalidad de la Argentina cayó a menos del 2% anual. En la actualidad ronda el 1,01% anual. Dentro del conjunto latinoamericano es uno de los países con la pirámide poblacional más madura. El envejecimiento de la pirámide se relaciona con la menor cantidad de hijos por mujer y con el aumento de la edad de fecundidad. Comparado con el resto de América Latina, hace ya bastante que nuestro país exhibe un número de hijos por mujer bajo y con tendencia a la reducción. En la actualidad, el índice de fecundidad global (hijos por mujer) es de 2,35 en la Argentina y de 2,57 como promedio en América Latina, donde se observa un rápido descenso desde los 90. En los países de la OCDE, el promedio del índice de fecundidad es de 1,6.

Otro dato a tener en cuenta es que, como ocurre en los países más avanzados, la institución matrimonial formal muestra una tendencia a reducir su importancia. En 1991, el 48% de la población estaba casado, el 10% se declaraba unido, es decir en una relación matrimonial no registrada, el 4% divorciado y el 31% soltero. Diez años después, en 2001, los porcentajes respectivos eran: 40% para el matrimonio formalizado; 14% para las uniones; 5% de divorcios y 34%, solteros.⁵

También se ha observado el aumento de la participación laboral femenina como un fenómeno más reciente en nuestro país, aunque en rápida evolución.⁶ La tasa de participación femenina total calculada según el dato censal de 2001 rondaba el 43%, pero varía mucho por tramo de edad, educación y nivel de ingreso del hogar. Lamentablemente, los cambios metodológicos en la Encuesta Permanente de Hogares no permiten comparaciones entre los datos recientes y los de hace una década; la nueva encuesta muestra tasas de participación y empleo más altas que las que se obtenían con la metodología anterior. Sin embargo, las tendencias en todas las series disponibles muestran un aumento en la participación femenina en el mercado laboral. Cifras recientes (2005) indican una participación del 56% para las mujeres y del 81% para los hombres. Pero esta tasa de actividad sube más de diez puntos porcentuales cuando se computa sólo a las mujeres con mayor grado educación (67,3%)⁷

⁴ Este indicador es de 1,04 en los países de la OCDE, con un mínimo de 0,98 en Turquía y un máximo de 1,10 en República Checa.

⁵ Estos números son representativos del "stock" y revistan como divorciados aquellos que permanecen en esa condición, lo que no permite ver los cambios ocurridos en toda su complejidad. Por ejemplo, en el caso de la Ciudad de Buenos Aires, la relación entre divorcios y matrimonios efectuados en un año es de 1 a 3 la década del 90 con tendencia al crecimiento.

⁶ La participación de la población en el mercado de trabajo es la medida más aproximada de la oferta laboral y corresponde a la población que trabaja o busca empleo en relación con la población que está en edad de trabajar, o con la población total.

⁷ Ministerio de Trabajo (2005) discute la variabilidad de la tasa de actividad femenina durante el ciclo económico y el problema con los cambios metodológicos de la EPH continua.

Esta característica es generalizada en el mundo, y se reconoce que las tasas de actividad y de empleo de las mujeres relativas a las de los hombres han variado mucho en el tiempo desde 1950 y difieren mucho entre países. Entre los países de la OCDE, 50% de las mujeres tienen empleos remunerados en Turquía, México, Italia, Grecia, España y Polonia, mientras que en el otro extremo, en los países nórdicos y Suiza esa tasa es del 70%. Para el conjunto de países de la OCDE, la brecha de participación ha venido cayendo rápidamente en los últimos 15 años.⁸ En los Estados Unidos, por ejemplo, un tercio de las mujeres en edad de trabajar tenían un empleo asalariado en 1950, mientras que hoy esa participación asciende a dos tercios.

Varios son los factores que explican la mayor tasa de actividad femenina en el largo plazo. El cambio tecnológico liberó tiempo de la mujer en el hogar y la mayor importancia del sector de servicios como fuente de empleo facilitó su inserción a la vez que hizo crecer el atractivo de ofrecer horas de trabajo en el mercado.

La tasa de participación femenina crece, como ya se ha mencionado, con el nivel de educación. En los niveles más bajos participan el 24% de las mujeres; en los intermedios, el 32% y en los más altos, el 59%.⁹ En esta dimensión de calificación educativa, la tasa de desempleo suele ser más baja en los niveles más altos, al igual que la tasa de subempleo. Este comportamiento coincide con lo que ocurre a nivel de la población total, sin distinción por género.

En FIEL (2007) se ilustra el comportamiento de la decisión de participar en el mercado de trabajo calculando la probabilidad de participar contingente a la educación, el género, el tamaño de la ciudad en la que se habita, etc. En el caso de las mujeres, la probabilidad de participar aparece sólo marginalmente influida por el nivel de ingreso de los restantes integrantes del hogar (a mayor ingreso menor probabilidad de participar) y un poco más determinada por la presencia de hijos menores de catorce años en el hogar (también con correlación negativa).

El análisis de Streb (1997) para el período 1980-1995 provee una explicación al primero de estos efectos. Usando el enfoque de Gary Becker sobre la función de producción de las familias, la autora indica que el aumento en las tasas de participación femenina en el mercado laboral entre 1980 y 1995 que, en gran parte, se debió al aumento en las tasas de actividad de mujeres casadas, estuvo acompañado de una mejora de su salario en relación al del hombre. En ese período la brecha de ingresos entre sexos se achicó cualesquiera fuese el estado civil, edad, horas trabajadas y nivel de calificación en la ocupación. El grupo de mujeres, según estado civil, que tuvo la mayor mejora relativa en su salario fue el de las mujeres con cónyuge, probablemente como resultado de un aumento en la oferta de mujeres con mayor grado de instrucción, como señala la

⁸ *Los países del Este Asiático, menos cercanos a la tradición y cultura local, muestran una alta participación femenina: cada 100 hombres ocupados hay 83 mujeres que lo están y entre el 60 y 80% de los empleos en la industria exportadora textil son femeninos.*

⁹ *Datos de 2001. Los datos correspondientes a la EPH del segundo trimestre de 2005, que están asociados con mayores tasas de participación femenina, indican que un 85% de las mujeres con título universitario participan del mercado de trabajo frente a un 97% de los hombres.*

autora, pero también debido a los cambios en la importancia relativa de las actividades por rama que siguieron a la reforma económica de los 90 (aumento del sector de servicios).¹⁰

Mientras que en los niveles de ingresos altos o medios la decisión de participar del mercado laboral aparece como relativamente independiente del ingreso del hogar, en los niveles de ingresos bajos, la participación de la mujer aumenta a la vez que ha aumentado su responsabilidad asumiendo el rol de jefa de hogar. Según los datos del INDEC, el 23 % de los hogares tenía jefatura femenina en 1991, este número aumentó al 28,7% en 2001 y al 32% en el primer semestre de 2006. Clasificando a los jefes de hogar por quintiles de ingreso per cápita familiar, todos los quintiles entre 1991 y 2001 registraron aumentos de jefatura femenina, destacándose el aumento del quintil más pobre que pasó de 14,5% al 25,3% de hogares. En 2006, el 35% de los hogares del quintil más pobre tenían jefatura femenina y los dos quintiles más pobres reunían casi el 40% de los hogares con jefas.

Cuadro 1

Presencia femenina según rama de actividad Segundo trimestre de 2005. Sin beneficiarios PJH	
Rama de actividad	Presencia femenina
Actividades primarias	11.7%
Industria manufacturera	29.3%
Construcción	2.9%
Comercio	36.8%
Hoteles y restaurantes	46.8%
Transporte, almacenaje y comunicaciones	15.0%
Servicios financieros, inmov., empresariales y alquileres	33.5%
Administración pública y defensa	38.8%
Enseñanza	76.4%
Servicios sociales y de salud	63.2%
Servicio doméstico	94.9%
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	39.5%
Otras ramas	19.1%
TOTAL	40.4%
Nota: Datos de DGEyEL-SSPTyEL, en base a EPH (INDEC) Si se toma el servicio doméstico en sentido estricto, considerado el tipo de tareas desarrolladas y no ya la distribución por ramas de actividad, el total de ocupadas de esta ocupación son mujeres.	

Fuente: Ministerio de Trabajo (2005)

Dado que las mujeres participan cada vez más del mercado de trabajo, la siguiente pregunta es en qué trabajan. Si se analiza el patrón por sectores de actividad de la Encuesta Permanente de Hogares (aún reconociendo que esta encuesta no está diseñada para representar ajustadamente la composición sectorial del mercado de trabajo, se nota que hay una importante diferencia de

¹⁰ Polachek (1981) desarrolla un modelo de auto-selección ocupacional que muestra que una parte muy importante de la segregación ocupacional se explica por las diferencias de compromiso con la carrera laboral de hombres y mujeres. En un sentido similar, ver Becker(1985). Trabajos posteriores, que describen el aumento de la participación femenina, hacen hincapié en la penalización de mercado por interrupciones en la carrera laboral de las mujeres en puestos gerenciales.

composición por género (ver Cuadro 1). Como ocurre en otras experiencias internacionales, es habitual encontrar ocupaciones dominadas por hombres y otras dominadas por mujeres.

El tema de la *dominancia diferencial por género de las distintas ramas de ocupación* podría reflejar, en parte, problemas de clasificación estadística del empleo, pero aún en los países europeos más avanzados y en los Estados Unidos, las mujeres se concentran en menor número de ocupaciones que los hombres y sobre todo en las relacionadas con la docencia, las tareas domésticas, tareas de secretaría y como auxiliares de la salud.¹¹

El fenómeno del empleo autónomo también tiene sesgos de género. En la Argentina, en 2005, el 33% de los cuentapropistas eran mujeres, correspondiendo al 17% de las mujeres ocupadas, un poco menor que el 23% de participación en el empleo de los hombres. En los países de la OCDE, el empleo autónomo también está dominado por los hombres cuya tasa es más del doble que la femenina. (15% vs. 7% de los ocupados, respectivamente).

En cuanto a la informalidad laboral, el empleo no registrado afecta más a las mujeres que a los hombres: casi el 60% de las ocupadas incluyendo el servicio doméstico, no están registradas formalmente versus el 46,5% en el caso de los asalariados hombres.¹²

Un tema bien conocido es que el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres. En la Argentina suele ser entre un 30 y un 40% mayor para las mujeres, afectando relativamente más a las más jóvenes y a las de mayor capital humano comparadas a los hombres de esas categorías. En los países de la OCDE también ocurre algo similar aunque las diferencias entre las tasas no son tan marcadas, salvo en Grecia, Italia y España, donde el desempleo femenino casi duplica al masculino.

En cuanto a la calificación ocupacional, en el año 2005, el 74% de las mujeres ocupadas eran operarias o hacían tareas no calificadas y el resto (26%) desempeñaba tareas técnicas o científico-profesionales.

Otro de los interrogantes relevantes es el que corresponde a las diferencias de capital humano por género en el empleo. Un dato interesante calculado por el Ministerio de Trabajo (2005) indica que una de cada cuatro mujeres se desempeña en puestos que subutilizan su inversión en educación, mientras que esto le ocurre a uno de cada seis hombres. Naturalmente, este indicador es variable con la situación del empleo durante el ciclo económico pero advierte sobre una menor valoración del capital humano femenino o, en su defecto, sobre una decisión inadecuada por parte de las mujeres sobre el tipo de inversión con respecto a las demandas de capacidades por parte del mercado.

En cuanto al acceso y la elección de la carrera terciaria, en los años 2000 las mujeres conforman el 50% de la matrícula universitaria y el 60% de los egresados. En los países de la OCDE, donde

¹¹ *Deutsch et al (2002) miden la segregación ocupacional para Ecuador, Costa Rica y Uruguay y encuentran que es un fenómeno muy significativo y que no ha decrecido entre 1989 y 1997, a pesar de la mayor participación laboral femenina. Aunque la segregación explica en parte la brecha salarial entre hombres y mujeres, no es el determinante más importante de esta brecha que obedece en mayor proporción a un componente "no explicado", probablemente de carácter discriminatorio que surge del funcionamiento del mercado de trabajo.*

¹² *Ministerio de Trabajo(2005). Datos correspondientes al segundo trimestre de 2005.*

la situación es similar, el 33% de las mujeres de entre 25 y 34 años tienen educación terciaria en comparación con sólo el 28% de los hombres.

En la Argentina, también en coincidencia con los países de la OCDE, las mujeres acceden a las carreras terciarias y universitarias de menor retorno y salario relativo. Así, según el Censo de Población de 2001, del total de universitarios en la población, el 51% eran varones y el 49%, mujeres. Las mayores participaciones femeninas se daban en Humanidades y Ciencias Sociales (76%); Ciencias de la Educación (84%); Idiomas Extranjeros (94%) y Arte (72%). En el otro extremo, la participación femenina en Ingeniería y carreras afines era del 9% y en Agronomía y Veterinaria del 22%. En las demás carreras, aún cuando la representación rondaba el promedio, las carreras específicas dominadas por mujeres mostraban el sesgo de aglutinamiento en tareas auxiliares de las respectivas disciplinas. Así, el 39% de los médicos y más del 90% de nutricionistas e instrumentadores quirúrgicos son mujeres; el 45% de los abogados y el 70% de los calígrafos públicos son mujeres. Esta situación se ha mantenido al juzgar por la selección de carreras observable entre los actuales cursantes de las universidades públicas.

En la OCDE, las mujeres prefieren las carreras vinculadas a la salud y en segundo lugar las humanidades, artes y educación, mientras los hombres eligen ingenierías y carreras vinculadas a las actividades industriales y de la construcción y en segundo lugar, ciencias informáticas y matemáticas. Un número similar por género opta por biología, física y agricultura y por ciencias sociales, administración y leyes.

Los sesgos de selección de las carreras suelen atribuirse a consideraciones sobre el compromiso futuro con la carrera laboral y las penalizaciones de mercado por la discontinuidad asociada a la maternidad y las obligaciones familiares. Sin embargo, estas penalizaciones han tendido a morigerarse significativamente en los países más avanzados sin que el patrón de selección de carreras para la formación del capital humano haya variado en concordancia, lo que sugiere la existencia de otras explicaciones para este fenómeno. Una de ellas podría ser un “efecto desaliento” debido a la dificultad de utilizar plenamente las habilidades adquiridas por la existencia de discriminación en los cargos de mayor responsabilidad y poder. En todo caso, es un aspecto que amerita mayor investigación.

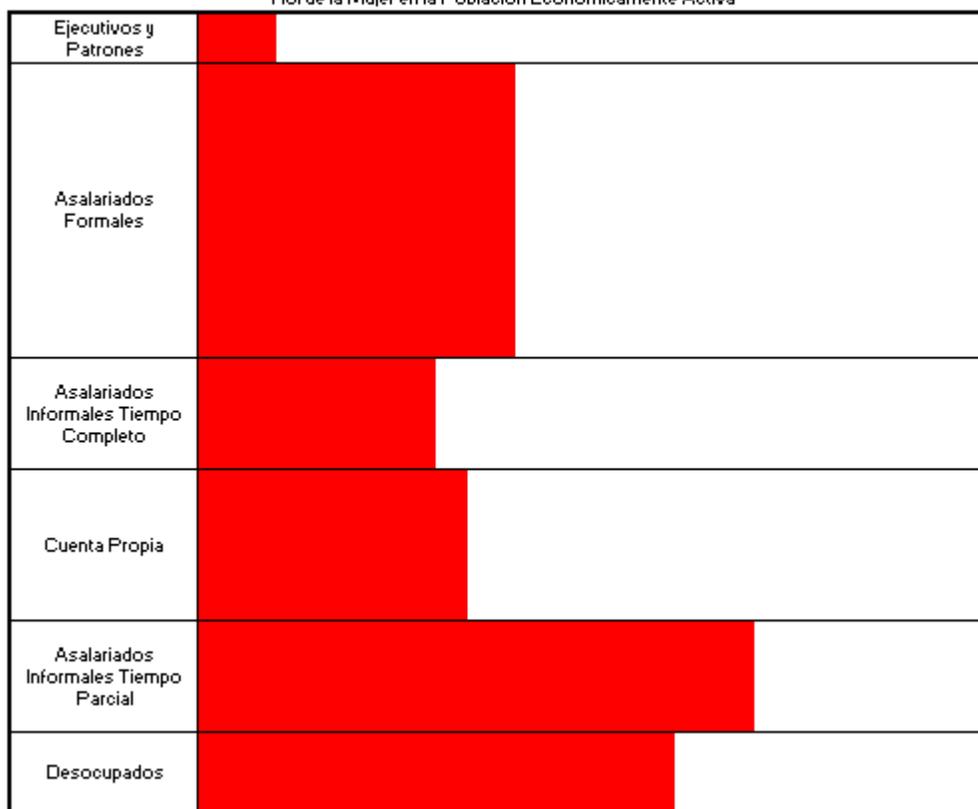
Un párrafo aparte, por su importancia en las secciones siguientes, merece el tema del *empleo a tiempo parcial* (part-time). Puede decirse que este tipo de trabajo ostenta un fuerte sesgo de género ya que, en nuestro país, abarca a casi la mitad de los empleos femeninos efectivos frente a un quinto de participación en el empleo masculino.

En la OCDE, aquellos que trabajan menos de 30 horas semanales son considerados trabajadores part-time, aunque esta definición no es estándar por países. Entre estos países más avanzados, una de cada cuatro mujeres trabajan en empleos part-time y cerca de tres de cada cuatro de esos empleos los cubre una mujer.

Hasta aquí, este inventario de situación se ha basado en información conocida y disponible de estadísticas oficiales en la Argentina y en el resto del mundo. Para dar una idea sintética del lugar que ocupa la mujer en el mercado laboral actual se elaboró el Gráfico 1.

Gráfico 1

Rol de la Mujer en la Población Económicamente Activa



Nota: Tasa de participación femenina en la PEA alcanza al 43%.

La superficie total del gráfico representa a la población económicamente activa (la que trabaja o busca trabajo). Cada sección horizontal representa la importancia en número de empleos que tiene cada ocupación (así, los ejecutivos y patrones son el 5% de la PEA y los asalariados formales el 37%, por ejemplo). De arriba hacia abajo, las categorías ocupacionales están ordenadas por nivel de ingreso y precariedad del empleo. La porción gris en cada sección del gráfico es la participación femenina en la ocupación correspondiente. Como puede apreciarse la participación de las mujeres crece cuanto menor es la remuneración y más precarias las condiciones de empleo.

Pasamos ahora a exponer algunos resultados con datos que vienen de fuentes secundarias que, si bien no tienen tanto rigor estadístico, permiten dar una primera idea sobre aspectos mucho menos conocidos de la participación femenina en las actividades económicas.

3. LAS MUJERES EJECUTIVAS EN LA ARGENTINA

La organización administrativa de la actividad económica varía significativamente entre países. Por ejemplo, entre los países avanzados, España cuenta apenas con 3% de puestos gerenciales sobre el total de empleo masculino, mientras que en el otro extremo el Reino Unido y los Estados Unidos exceden el 15% de participación. No obstante estas diferencias, todos estos países comparten una brecha de género persistente en los puestos gerenciales, que resulta llamativamente alta en los Países Nórdicos y mucho menor en los países de Europa del Este.

El análisis de estas participaciones en niveles gerenciales está sujeta a numerosas consideraciones sobre la naturaleza de las tareas que deben incluirse en el cómputo para poder hacer comparaciones válidas entre países.¹³ Tomando el conjunto de los directorios en los países avanzados se estima que sólo el 7% de sus miembros son mujeres, con un máximo del 15% en los Estados Unidos y un mínimo en torno de 1% en Japón.

En el caso de este trabajo se buscó aislar las ocupaciones de nivel gerencial donde la toma de decisiones afecta directamente la organización de los recursos productivos y sus remuneraciones. Esto deja de lado gerencias medias en sectores administrativos o de recursos humanos donde, cabe reconocer, las mujeres han ido ganando participación en los últimos años.

La base de datos (2004-2005) que se reunió abarcó alrededor de 2300 empresas de la Argentina, en las actividades de industria, servicios y finanzas, cuya información estaba disponible de diversas fuentes como memorias anuales, directorios empresarios e información institucional publicada por los medios. Estas empresas representan aproximadamente entre el 30 y el 40% del Producto Bruto de la economía de negocios de la Argentina (se excluye del cálculo al sector público). Los cargos incluidos en la estimación corresponden a presidentes y vicepresidentes de empresa, miembros del directorio, gerentes generales, socios y socios gerentes, CEOs y CFOs, en su gran mayoría. Las empresas están distribuidas en todo el país y son representativas de un amplísimo espectro de la actividad de negocios.

Se identificaron un total de 14880 cargos ejecutivos.¹⁴ La distribución por género mostró que las mujeres representaban el 11% de esos cargos, es decir una participación minoritaria. Al considerar la distribución por empresas, se observó que aproximadamente el 60% de las empresas no contaban con mujeres en cargos gerenciales. Recalculando la participación para el 40% de empresas que sí cuentan con mujeres en cargos gerenciales, el porcentaje sobre el total de ejecutivos alcanza al 21%.

¹³ Maxfield (2004) encuesta a 75 compañías regionales y utilizando una definición de cargos ejecutivos más amplia que la de este trabajo, informa participaciones de las mujeres en cargos gerenciales del 29% en Colombia; 25% en México; 20 % en la Argentina y Ecuador; 17% en Perú, 16% en Brasil y 14% en Venezuela.

¹⁴ Para estas empresas los cargos ejecutivos seleccionados corresponden al 2% de su empleo total.

Gráfico 2

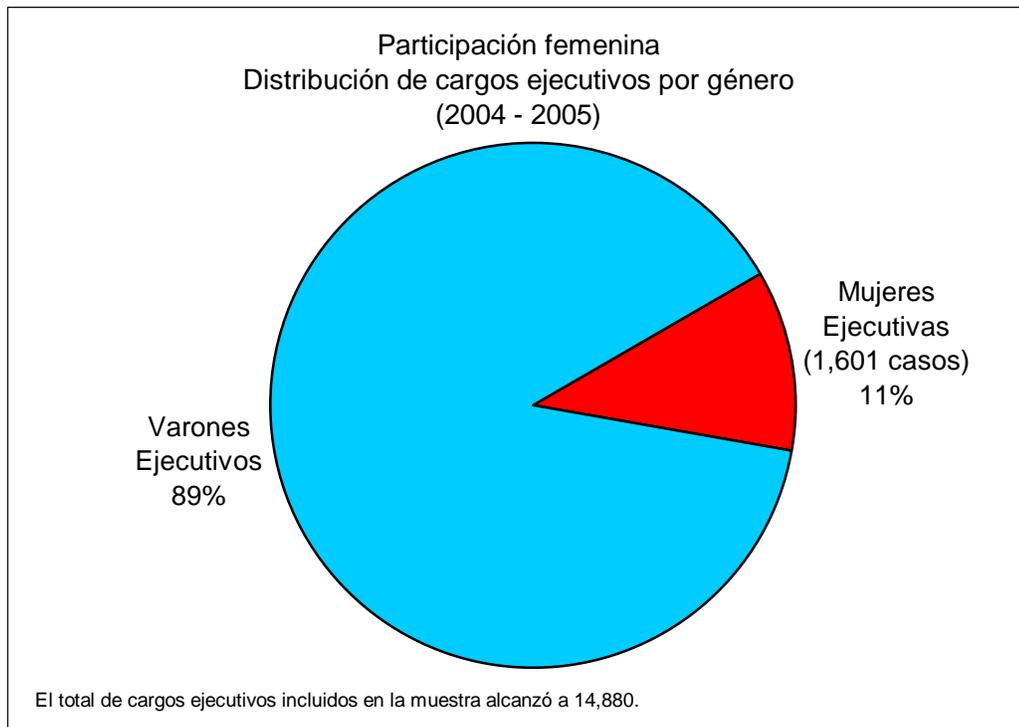
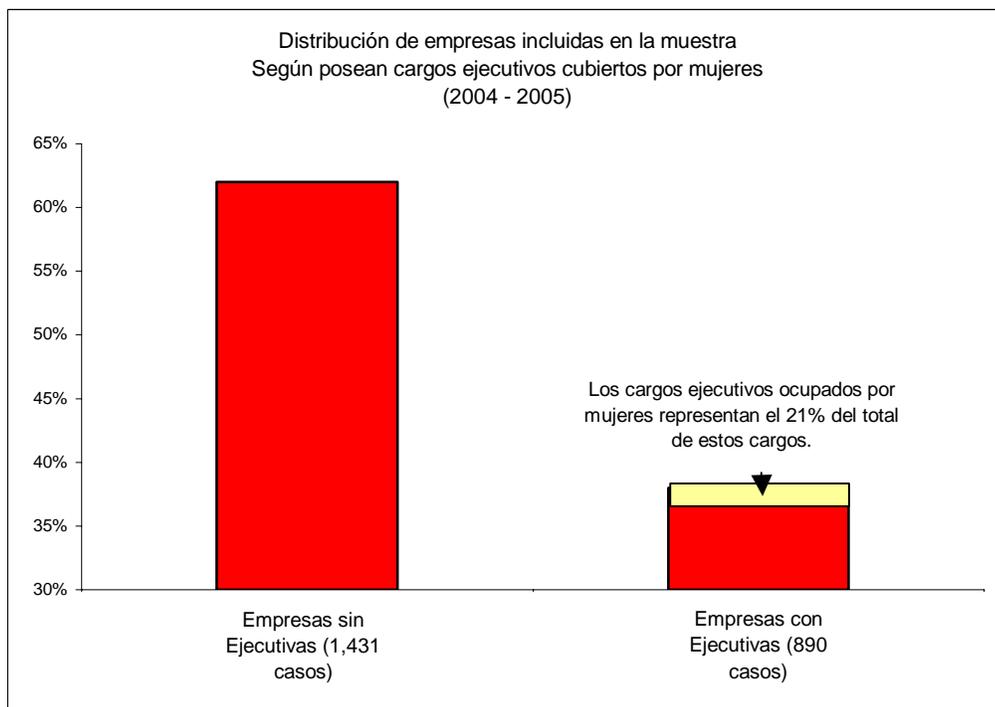


Gráfico 3



En el caso particular de los bancos, compañías de seguros, pensiones y retiros y otras entidades del sector financiero, el porcentaje general de participación gerencial femenina era del 11%. Considerando que el 35% de los bancos y el 65% de las demás instituciones financieras medidas no cuentan con mujeres ejecutivas, la participación ajustada como en el caso anterior, muestra porcentajes efectivos del 15 y 27%, respectivamente.

La información permitió la clasificación de las empresas según tamaño del empleo total por firma y, alternativamente, por sus ventas. También se contó con la clasificación por sector de actividad.

Las principales conclusiones de esta información son las siguientes (ver cuadro):

- Clasificando a las empresas por nivel de facturación, son las más grandes y las más pequeñas las que con mayor frecuencia contratan a mujeres en puestos gerenciales. (La frecuencia se mide como las empresas que contratan sobre las que no contratan)
- Las más pequeñas en facturación son las que mayor participación de género exhiben.
- Las empresas más chicas en términos del empleo no contratan ejecutivas con tanta frecuencia.
- Computando el total de las empresas (las que contratan y no contratan), las mayores participaciones se dan en empresas de rango bajo de facturación, rango intermedio de empleo y en las pertenecientes al rubro servicios y comercio.

La escasa participación femenina en los puestos gerenciales cuando en apariencia no existen barreras para el acceso suele identificarse con la existencia de un “techo de cristal”, más allá del cual las mujeres no acceden en la escala de promociones. Las razones citadas son múltiples y se vinculan tanto a la potencial discriminación por parte de las empresas como a decisiones relacionadas con la organización familiar y la asignación de roles sociales.¹⁵

¹⁵ Ver Polachek (1981); Verheul et al.(2002) y Nierderle y Verterlund(2005)

Cuadro 2

Empleo Femenino Puestos Gerenciales en Actividades Comerciales Por Tamaño de Empresa						
Tamaño de empresa 1/	Muestra total		Muestra Truncada		Relación (2) / (1)	
	% de Empleo Femenino	Casos (1)	% de Empleo Femenino	Casos (2)		
Menos de 25 empleados	8,9	188	33,4	50	0,27	
Más de 25 empleados y menos de 300	10,6	721	25,5	298	0,41	
Más de 300 empleados	8,8	463	17,2	236	0,51	
Total	9,7	1372	22,8	584	0,43	
1/ El tamaño esta definido por el empleo total						
Empleo Femenino Puestos Gerenciales en Actividades Comerciales Por rama de actividad						
Rama de Actividad	Muestra total		Muestra Truncada		Relación (2) / (1)	
	% de Empleo Femenino	Casos (1)	% de Empleo Femenino	Casos (2)		
Servicios	11,3	821	29,5	314	0,38	
Comercio	10,3	321	26,5	125	0,39	
Industria	8,6	825	22,6	314	0,38	
EGA	6,6	75	20,7	24	0,32	
Construcción	5,2	48	27,9	9	0,19	
Agropecuario	4,6	49	27,9	8	0,16	
Total	9,7	2139	26,0	794	0,37	
Empleo Femenino Puestos Gerenciales en Actividades Comerciales Por Tamaño de Empresa						
Tamaño de empresa 1/	Muestra total		Muestra Truncada		Relación (2) / (1)	
	% de Empleo Femenino	Casos (1)	% de Empleo Femenino	Casos (2)		
Menos de 10 mm	19,9	51	35,0	29	0,57	
Más de 10 mm y menos de 30 mm	8,8	203	25,8	69	0,34	
Más de 30 mm y menos de 100 mm	8,3	575	21,6	222	0,39	
Más de 100 mm y menos de 300 mm	8,0	236	17,0	111	0,47	
Más de 300 mm	8,2	146	13,7	87	0,60	
Total general	8,8	1211	20,6	518	0,43	
1/ El tamaño esta definido por montos de facturación						

Fuente: elaboración propia en base a datos de mercado (2004-2005)

Por último, debe tenerse presente que en esta muestra no se incluyeron los emprendimientos pequeños o microemprendimientos, donde la participación de la mujer parece ser un poco mayor.

Sumemos ahora a la consideración anterior de las ocupaciones de nivel gerencial, el análisis de la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones en la organización político- social del país. La evidencia que se reunió aquí para la Argentina es sólo parcial y se refiere a la participación de la mujer en los tres niveles de gobierno.

En 2006, teniendo en cuenta 159 cargos del Poder Ejecutivo Nacional (Presidencia, Vicepresidencia, Ministerios), el 16% correspondía a mujeres. En el conjunto de los Poderes Legislativos nacional y provinciales, esa participación era del 30%. En el Congreso Nacional, la participación ronda el 36%. En los Poderes Judiciales federal, nacional y de las provincias, la participación es del 31%.

En la actividad parlamentaria la Argentina es uno de los países con mayor participación femenina junto con los Países Nórdicos y Costa Rica. En general, la participación femenina es significativamente menor a la de los hombres en casi todos los parlamentos del mundo y en los países de la OECD conviven, por ejemplo, Alemania, España y Nueva Zelanda con participaciones mayores al 35%, junto con Japón, Italia, Francia o los Estados Unidos con participaciones en torno del 15%. Estos porcentajes han mostrado cierta asociación con la tasa de participación laboral femenina, por lo que se espera que tiendan a crecer en el futuro. En la Argentina esta participación no es espontánea sino que está regida por la Ley 24012 de 1991 que consagra: “Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo de un treinta por ciento (30 %) de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas”. Nótese que en el curso de los quince años transcurridos desde la promulgación de la ley, la participación parlamentaria femenina ha superado escasamente el mínimo legal.

4. DISCRIMINACIÓN SALARIAL: ¿TODAVÍA EN LA ARGENTINA?

La discriminación salarial es un tema clásico del análisis de la economía de género. A primera vista, los salarios promedio pagados a los hombres son más altos que los promedios correspondientes a las mujeres a lo largo de la historia en la mayoría de los países con estadísticas laborales. Aún actualmente, para todos los países de la OCDE el salario mediano de los hombres excede al de las mujeres entre un 15 y un 20%. Además en la mayoría de esos países la brecha es más amplia para los puestos de salarios altos que en los de salarios bajos, sugiriendo que el efecto del “techo de cristal” no es un mito (OCDE, 2007).

En esta sección presentaremos los resultados para la Argentina de varios ejercicios de medición de brecha salarial. Para estos ejercicios se utilizaron los datos de la Encuesta Permanente de Hogares correspondientes a 1998 y 2006 para el caso del Gran Buenos Aires. Los detalles técnicos se presentan en el Anexo Metodológico.

En primer lugar, la cuenta más usual es la de comparación de los salarios mensuales de los trabajadores hombres y mujeres (asalariados). Para mayo de 1998 la diferencia promedio salarial era del 24% desfavorable a las mujeres y en el primer semestre de 2006, la brecha había aumentado al 33%. Sin embargo, estos valores encierran características de cada género que limitan seriamente su confiabilidad. No todos los trabajadores se desempeñan a tiempo pleno, una gran parte tiene empleos informales, las características personales de edad, educación y situación familiar son muy diferentes. Por lo tanto, es necesario hacer las correcciones pertinentes para llegar a una comparación confiable.

Para empezar a elaborar estas correcciones cabe mencionar que un resultado muy diferente y en contra de la intuición se observa cuando se considera la brecha salarial en el salario horario para el total de los ocupados asalariados, discriminando según se trate de empleo part-time o a tiempo completo¹⁶ (ver cuadro)

Cuadro 3
Discriminación salarial de género
Datos de GBA

Brecha promedio: ((salario horario femenino/salario horario masculino)-1)*100

	1998	2006
Brecha promedio total	+1,90	-6,62
Brecha promedio trabajadores a tiempo parcial	+1,30	-21,4
Brecha promedio trabajadores a tiempo pleno	-6,06	-4,77

Fuente: elaboración propia sobre datos EPH-INDEC

¹⁶ Se denominan aquí trabajadores part-time a los que trabajan menos de 35 horas semanales, correspondiente al 14% de los hombres ocupados y al 40% de las mujeres.

Los cálculos de brecha promedio total para mayo de 1998 muestran un resultado inesperado: los salarios de las mujeres superan a los de los hombres en casi 2%, en 2006 este resultado se revierte y la brecha se vuelve desfavorable para las mujeres en un 7%. El resultado del 98 se relaciona con la situación de las mujeres en los empleos part-time. Nótese que el 40% de las mujeres ocupadas caen bajo esta categoría. Este hecho ya fue señalado por Paz (1999 y 2000), que identifica una discriminación inversa cuando se mide la brecha salarial a partir del ingreso horario debido a la influencia del trabajo part-time que exhibe un mayor valor por hora y que está dominado por la presencia femenina. En la categoría de trabajo a tiempo completo la brecha es estable en torno del 5% desfavorable a las mujeres.

En el caso de nuestras mediciones, se utiliza como base de las estimaciones el ingreso horario de asalariados a tiempo pleno, definido como una dedicación de más de 35 horas semanales¹⁷.

Los valores promedios suelen estar afectados por los casos extremos, por lo que suele preferirse la medición de la situación típica a través de la mediana, es decir del valor de la brecha que corresponde a la observación que ocupa el lugar en la mitad de una muestra ordenada de salarios para hombres y mujeres. Con esta medición la brecha total de 1998 sigue siendo inversa y más favorable a las mujeres (-14%) y la brecha promedio total de 2006 también se vuelve levemente favorable a las mujeres.

En segundo lugar hemos considerado el caso de la brecha promedio pero utilizando una técnica que permite comparar personas, en promedio, con capacidades y experiencia laboral semejante y en ocupaciones similares en el caso de los cuentapropistas. En este caso se distinguió entre asalariados y cuentapropistas, ya que los mecanismos detrás de la brecha en cada una de estas categorías son muy diferentes. En el caso de los asalariados, la brecha puede responder efectivamente a un problema de discriminación salarial, mientras que en el caso de los cuentapropistas se relaciona más con el tipo de tareas en las que se concentra cada género.

Los resultados consignados en el cuadro presentan un rango de brechas que dependen del tipo de corrección efectuada en cada caso, pero se observa que al igual que en las brechas ya presentadas, la situación tiende a empeorar para las mujeres en 2006 y las brechas, ahora sí acordes a la intuición y a la experiencia internacional, son muy importantes.

¹⁷ Paz (2000) sigue la propuesta de Blau y Kahn (1996) que construyen una variable que homogeneiza las remuneraciones al nivel de una jornada laboral plena. En este trabajo se prefirió restringir los ejercicios a los asalariados a tiempo completo debido a la interrelación entre el fenómeno de trabajo part-time e informalidad laboral, que afecta relativamente más a las mujeres que a los hombres en la Argentina, oscureciendo el fenómeno de la discriminación de género.

Cuadro 4
Discriminación salarial de género
Datos de GBA

Brecha corregida por diferencia en atributos entre hombres y mujeres, en promedio: ((salario horario femenino/salario horario masculino)-1)*100

	1998	2006
Brecha asalariados	-12%/-15%	-16%/-20%
Brecha cuentapropistas	-25%/-38%	-21%/-40%

Fuente: elaboración propia a partir de la estimación de ecuaciones de ingreso (Mincer), sobre datos EPH-INDEC

Nota: estos resultados surgen de la estimación de ecuaciones de ingreso (ecuaciones de Mincer) y corresponden al coeficiente asociado a la variable género.

El fenómeno de la brecha entre los cuentapropia, aunque muy importante, sólo alcanza al 22% de los ocupados y está afectado por los cambios más frecuentes de composición en la actividad dentro de esta categoría.

Con el objeto de avanzar en la comprensión del fenómeno de brecha salarial de género, se realizó una medición a partir de metodología de Blinder-Oaxaca, derivada de los trabajos de Blinder (1973) y Oaxaca (1973), muy difundida en los estudios de discriminación (ver anexo metodológico), con el objeto de estimar qué proporción de la brecha viene dada por factores asociados a “discriminación” en el sentido de la metodología utilizada. El ejercicio realizado para los asalariados de tiempo completo mostró que, tanto para la medición de 1998 como la de 2006, el 100% de la brecha estaba asociado a la discriminación en el mercado laboral (ver anexo estadístico).

Por último, se aplicó una metodología novedosa para la Argentina, con la que ya se habían efectuado mediciones para otros países de América Latina. Se trata de descomponer la brecha salarial utilizando la técnica de “matching”. Este enfoque, presentado en Ñopo (2004), tiene en cuenta que las sub-poblaciones correspondientes a cada género que participan del mercado laboral pueden tener características observables diferentes que pueden distorsionar las comparaciones salariales al tratarse de hombres y mujeres no comparables. En este sentido, la metodología de Ñopo es una alternativa no-paramétrica a la descomposición de Blinder-Oaxaca que no requiere de la estimación de ecuaciones de ingresos. En ella, la brecha salarial se descompone en cuatro componentes aditivas, dos análogos a los elementos de la descomposición de Blinder-Oaxaca pero computado sobre la población comparable (con dominio común) y dos componentes que corresponden a las diferencias que surgen por falta de comparabilidad (ver anexo metodológico).

Nuestro análisis circunscribió la muestra de los años bajo estudio a los asalariados que trabajan más de 35 horas semanales y definió el dominio común de hombres y mujeres en base a las características de años de educación, estado civil, experiencia laboral (correlacionada con edad) y formalidad en el empleo.¹⁸

¹⁸ La inclusión de la formalidad en el empleo para la definición del dominio común es importante dadas las características del empleo en la Argentina. Para un enfoque alternativo en el mismo sentido ver Esquivel y Paz (2002).

Una vez identificado el dominio común para asegurar comparabilidad entre hombres y mujeres se procede a la descomposición cuyos resultados se muestran en el Gráfico 4.

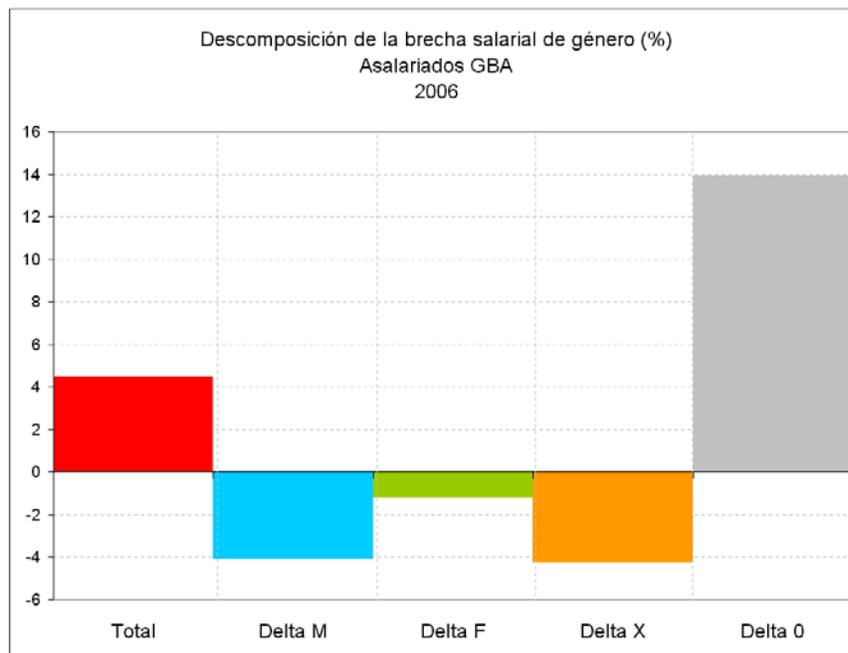
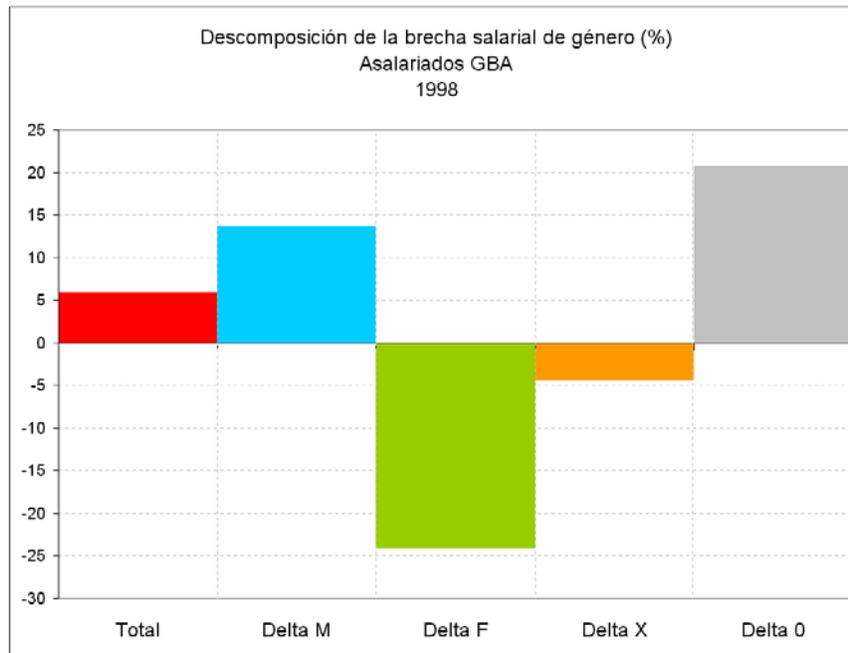
Para ambos años considerados la brecha total desfavorable a las mujeres está en el orden del 5%, pero la descomposición permite apreciar lo siguiente:

- Delta M, la porción de la brecha explicada por diferencias entre el grupo de hombres fuera del dominio común y los hombres comparables, es positiva en 1998. Hay un grupo de hombres de altos salarios con habilidades no comparables a las de las mujeres. Este resultado es usual en la experiencia internacional y es el que se vincula a la existencia de un “techo de cristal”. El resultado inverso para 2006, menos usual, puede deberse a los cambios en la composición sectorial de la demanda de trabajo, que afectan (transitoriamente) a la economía (auge de la construcción)¹⁹.
- Delta F, la proporción de la brecha explicada por las diferencias entre mujeres fuera del dominio común y las mujeres/hombres comparables. En ambos años, el aporte es negativo aunque mucho más importante en 1998, indicando que las mujeres fuera del dominio común superan las habilidades de los hombres y mujeres comparables y reciben salarios más altos.
- Delta X es la parte de la brecha total que obedece a la diferencia en la distribución de características entre los hombres y mujeres comparables.
- Delta 0 es la parte no explicada de la brecha total que se atribuye a la existencia de características no observables y a la existencia de discriminación. Para ambos años, el porcentaje de este componente es muy importante, confirmando los resultados de la evidencia anterior presentada que sugiere fuertemente la existencia de discriminación salarial contraria al trabajo femenino en nuestro país.

Con esta misma metodología, se encuentran disponibles trabajos para Chile y Perú. En el caso de Perú, Ñopo (2004) encuentra que la brecha del 45% de salarios entre hombres y mujeres se explica en un 11% por diferencias de atributos no comparables; en un 6% por diferencias en la distribución de características individuales y el 28% restante que queda sin explicar se debe en casi la mitad a diferencias no explicadas en los salarios pagados por género en el quintil más alto de ingresos.

¹⁹ Lamentablemente, el cambio metodológico de la EPH obligó a prescindir de una de las dimensiones del matching, la correspondiente a la antigüedad en el empleo.

Gráfico 4



Nota metodológica: 1. La barra del Total indica la brecha observable desfavorable a las mujeres; 2. Delta M es la barra representativa de las diferencias debidas a la presencia de hombres con características no comparables; 3. Delta F corresponde a la participación en brecha de mujeres no comparables; 4. Delta X corresponde a la brecha por características diferentes entre mujeres y hombres comparables; 5. Delta 0 incluye el efecto discriminación y la brecha debida a características no observables.

Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH-INDEC

5. CONSIDERACIONES FINALES

La agenda de los temas de género, en el campo del análisis económico, ha sufrido cambios significativos en los últimos quince años. La mayor participación y el aumento del nivel de educación de las mujeres ha llevado a una menor discriminación salarial y a la incorporación femenina en las actividades políticas en los países más avanzados del mundo occidental y en los países que operaron bajo economías no de mercado hasta los noventa. En esos países la agenda incluye ahora temas relacionados a las actividades con dominancia de género. Ese es el caso del trabajo de Dolado et al (2003), que estudia la potencial convergencia de participación laboral femenina entre los Estados Unidos y los países de la Unión Europea encontrando que los temas más relevantes se vinculan con la segregación horizontal, es decir con la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones en las que su participación es mayoritaria (docencia, servicio doméstico, servicios de salud, etc). En estos casos comparados, donde abundan los datos, se comprueba que hay segregación ocupacional más alta en la Unión Europea, sobre todo debido a la baja participación de la mujer en tareas gerenciales y ejecutivas; también encuentran que hay una fuerte correlación positiva entre la segregación ocupacional y las tareas part-time, aunque la brecha salarial que todavía persiste en esos países no se relaciona con la segregación de género. Blau y Kahn (1992) explican en parte este fenómeno, ya que en los países europeos las instituciones laborales limitan las disparidad salarial entre empleos de alta y baja calificación, imponiendo un piso sobre estos últimos que, en general, reúnen buena parte del empleo femenino. En contraste, en los Estados Unidos la desigualdad salarial es mayor, lo que se traduce en una mayor brecha en la comparación internacional aún cuando las políticas afirmativas de la participación y la igualdad de géneros en ese país están más presentes que en los países europeos.

En contraste, en los países en desarrollo la situación femenina en el mercado laboral y en la toma de decisiones económicas y políticas es muy diversa y las mujeres encuentran aún muchos obstáculos para aumentar su formación y mejorar su inserción social. La pobreza las afecta especialmente y es difícil lograr la promoción personal y familiar a partir de una situación de gran desventaja inicial.

En el caso argentino, válido también para el resto de América Latina, se ha argumentado que la tasa de participación menor, la entrada y salida al mercado de trabajo por razones familiares y el trabajo a tiempo parcial en mayor proporción de las mujeres limitan la experiencia laboral y explican en parte la brecha salarial.²⁰ Sin embargo, la tasa de participación no es independiente del salario, lo que limita el argumento, a la vez que otras experiencias en países más avanzados muestran que el mayor compromiso laboral femenino no ha sido acompañado de un abatimiento de la brecha salarial. Por otra parte, la preservación de la familia como base de la sociedad, es una responsabilidad conjunta de sus miembros y, en general, protegida por las políticas públicas que no debería afectar unilateralmente a las mujeres.²¹

²⁰ Ver Paz(2001). Ministerio de Trabajo (2005) provee información que relativiza estas aseveraciones para la Argentina, donde la participación de las mujeres en el mercado laboral es máxima entre los 25 y 49 años, que es el tramo de edad más afectado por el desarrollo de la familia y los embarazos.

²¹ citar CHEZN

La comparación internacional mostró que la Argentina destaca entre los países en desarrollo por algunos de sus indicadores de participación femenina, pero arrastra aún problemas muy importantes:

- Las mujeres participan muy poco de los puestos de toma de decisiones con implicancias para el crecimiento, el uso de los recursos y el desarrollo social.
- Comparando mujeres y hombres con capacidades equivalentes, las mujeres reciben menor retribución por su tarea.
- Las ocupaciones dominadas por mujeres (los servicios) son las más rezagadas en términos de retribución, sobre todo a partir de la crisis 2001-02.

Se ha difundido mucho la idea de que el aumento de la participación femenina en el trabajo asalariado generaría un aumento de PBI aún en los países avanzados de Europa continental y, naturalmente, en los países en desarrollo, en particular en América Latina. Una observación cauta sobre esta predicción es que el aporte al producto del trabajo en el hogar, en economías donde aún hay condiciones de subsistencia y alta participación de actividades rurales no remuneradas, nunca ha sido bien medido, y por lo tanto, la adición neta de mano de obra que se traspa de estos sectores de subsistencia a otros de mercado tiende a sobreestimarse.²²

No obstante, la evidencia presentada aquí sugiere fuertemente que hay ganancias por realizar para el crecimiento si se revierten, entre otras: a. la subutilización del capital humano invertido por las mujeres; b. su tasa de participación en el mercado laboral que aún es baja y la segregación en ocupaciones de baja productividad; c. su aporte restringido a la innovación debido a la naturaleza de la experiencia adquirida en el trabajo (trabajos part-time de baja productividad) y al sesgo de selección en la formación de sus habilidades a través de carreras universitarias con menor orientación a la demanda actual del mercado.

La estimación de la importancia de estas características negativas del trabajo femenino en el caso argentino, deben aún completarse a través de investigaciones futuras. En la misma agenda deben incluirse las preguntas sobre las opciones de políticas públicas más convenientes para eliminar la discriminación salarial y la segregación laboral.

En términos de esas políticas, la experiencia internacional muestra un menú variado que incluye políticas afirmativas de participación e igualadoras de condiciones y resultados laborales por género. Más tradicionalmente, se usaron políticas de protección social a la familia que morigeraron la penalización de mercado a las mujeres por razones de maternidad y cuidado de los hijos. Este amplio conjunto de políticas ha tenido resultados dispares según las experiencias y dado que en la Argentina ya está funcionando un sistema de protección social bastante amplio, es una continuación natural de este trabajo estudiar en qué medida ese sistema es apropiado para abatir las diferencias que aún persisten.

²² *Un tema más controvertido es el de la relación entre la participación femenina y la tasa de natalidad. Si las mujeres participan más del mercado de trabajo, pero como consecuencia tienen menor descendencia, en el largo plazo, el crecimiento podría caer. Sin embargo, el comportamiento de la tasa de natalidad parece ser bastante independiente de la participación femenina sobre todo en los países avanzados. El efecto de las políticas públicas que favorecen a las familias y a sus hijos parecen ser más importantes para explicar la diferencia de tasas de natalidad entre países, aunque no todas las opiniones coinciden.*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Blau, Francine D. and L.M. Kahn (1992): “The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons”, *The American Economic Review*, Vol.82, N°2, May

Becker, Gary S.(1985): “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor”, *Journal of Labor Economics*, vol 3, no.1.

Blinder, Allan (1973): “ Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”. *The Journal of Human Resources*, VII, 4, pp.436-55.

Cortés, Rosalía (2003): Mercado de Trabajo y Género. El caso argentino, 1994-2002, en Valenzuela, M.E.(editora) *Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo. Argentina y Paraguay*. Proyecto Género, Pobreza y empleo en América Latina. OIT

Deutsch, Ruthanne; A. Morrison; C. Piras and H. Ñopo (2002): “Working Within Confines: Occupational Segregation by Gender in Three latin American Countries”, IADB, Sustainable Development Department, Technical Papers Series.

Dolado, Juan J., F. Felgueroso y J.F. Jimeno (2003): “Where Do Women Work?: Analysing Patterns in Occupational Segregation By Gender”, CEPR Research Network.

Esquivel, Valeria y J.A. Paz (2001), “Differences in Wages between Men and Women in Argentina Today. Is there an *Inverse* Gender Wage Gap?”, www.aaep.org.ar

FIEL-KAS (2006): “Planeando el Futuro. Las familias argentinas y sus decisiones de consumo, ahorro e inversión en capital humano”.

FIEL (2007): “El desorden urbano: los problemas locales de la calidad de vida y el crecimiento”, en prensa.

Heller, Lidia (2004): “Mujeres Líderes en América Latina. Estudio comparativo en diferentes empresas”, Red de Mujeres Latinoamericanas en Gestión de Organizaciones.

Lundberg, Shelly and R. A. Pollak (2007): “The American Family and Family Economics” Working Paper 12908, NBER, Febr.

Maxfield, Sylvia (2005): “Mujeres en el límite. Poder Corporativo en América Latina”, Report of the Women’s Leadership Conference of the Americas, Inter-American Dialogue y Simmons Graduate School of Management, Abril.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2005): “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres”, Segundo trimestre de 2005. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

Niederle, Muriel and L. Vesterlund (2005): “Do Women Shy Hawaii From Competition? Do Men Compete Too Much?”, NBER Working Paper N° 11474, July.

Ñopo, Hugo (2004): “Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps”, IZA DP n° 981, January.

Ñopo, Hugo (2006): “The Gender Wage Gap in Chile 1992-2003 From a Matching Comparisons perspective” , IADB, Research Department ,Working Paper 562.

Oaxaca, Ronald (1973): “Male - Female Wage Differentials in Urban Labor Market”. *International Economic Review*, Vol.14, N° 3, 693-709.

OECD (2007): “Women and Men in OECD Countries”

Paz, Jorge (2000): “En cuánto y porqué difieren las remuneraciones entre sexos en Argentina”, trabajo presentado a la XXXV Reunión Anual de la AAEP, www.aaep.org.ar.

Polachek, Solomon W. (1981). “Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure”, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 63, No. 1. (Feb.)

Streb, María Luisa (1997): “La decisión de Sophie: Trabajo en el mercado o Trabajo en el hogar”, Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos.

The Economist (2006): “A Guide to Womenomics”, 12th April.

Verheul, Ingrid, L. Uhlaner and A.R. Thurik (2002): “Entrepreneurial Activity, Self-Perception and Gender”, ERS-2002-03-STR.

World Bank (2005), Regional Office for LA and the Caribbean, Argentina: “A la búsqueda de un crecimiento sostenido con equidad social”, Report 32553-AR, Octubre.

ANEXO METODOLÓGICO

Métodos de descomposición de la brecha salarial

Tal como ha sido referido en este trabajo, uno de los hechos estilizados que se observa en el mercado laboral, a nivel local e internacional, es la existencia de diferencias de género; particularmente, la existencia de una brecha salarial entre los ingresos percibidos por hombres y mujeres resulta uno de los aspectos que la literatura ha abordado en forma recurrente. Una parte de las diferencias en las remuneraciones percibidas por hombres y mujeres radica en diferencias en las características observables de los individuos que son relevantes en el mercado laboral para la determinación de los ingresos y, por lo tanto, no constituyen discriminación alguna.

Con el objeto de aislar la proporción de la brecha salarial que corresponde a diferencias en las características observables de los trabajadores, Blinder (1973) y Oaxaca (1973), BO de aquí en adelante, desarrollaron una metodología de descomposición que ha sido utilizada en diversos ejercicios sobre discriminación, en especial, en la interpretación de las diferencias de etnia y su impacto en el mercado laboral.

La metodología de BO requiere la estimación de ecuaciones de ingreso por género, $\bar{y}_f = \hat{\beta}_f \bar{x}_f$ para el caso de las mujeres, y $\bar{y}_m = \hat{\beta}_m \bar{x}_m$ para el caso de los hombres. A partir de las estimaciones de las remuneraciones correspondientes a las características objetivas de los individuos en el mercado laboral, es posible la construcción de un ejercicio contrafáctico que consiste en responder el interrogante siguiente: ¿cuál sería el ingreso que recibiría un hombre típico si sus características observables y relevantes para el mercado laboral fueran remuneradas en la cuantía en que son remuneradas en el caso de las mujeres?, lo que quedaría representado por $\hat{\beta}_f \bar{x}_m$. El ejercicio contrafáctico permite descomponer la diferencia estimada entre el salario medio de hombres y mujeres, $\bar{y}_m - \bar{y}_f = \hat{\beta}_m \bar{x}_m - \hat{\beta}_f \bar{x}_f$, en dos componentes aditivos, el primero de ellos atribuible a la diferencia entre las características promedio por género, y un segundo que captura la diferencia en las retribuciones de las características de los agentes, con lo que resulta $\bar{y}_m - \bar{y}_f = \hat{\beta}_f (\bar{x}_m - \bar{x}_f) + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \bar{x}_m$. Cabe mencionar que el segundo componente comprende los efectos asociados a las características no observables de los agentes y el efecto discriminación en el mercado laboral.

Ñopo (2004) realiza una recopilación de la literatura que recoge métodos alternativos de descomposición y estimación. Este autor destaca que la descomposición aplicada por muchos autores, incluyendo la presentada en el trabajo original de BO, ignora el problema de que la distribución de las características observables de los agentes no necesariamente coincide entre géneros, lo que es conocido como diferencias en *common supports*, y que será referido de aquí en adelante como diferencias de dominio.

La literatura ha avanzado en distintos sentidos con el objeto de capturar los efectos de las diferencias de dominio en las distribuciones de las características. Por un lado, se ha avanzado

por medio de estimaciones semi ó no paramétrica; mientras que por otro, se ha seguido una metodología de matching entre individuos. En esta última línea de investigación, mientras que algunos estudios plantean restringir las comparaciones sobre un dominio común (*common support*) de las características de los individuos, el trabajo de Ñopo (2004) incorpora las diferencias de dominios en la medición de la descomposición, posibilitando la cuantificación de la brecha hacia el interior y fuera del dominio común.

La metodología utilizada en nuestro trabajo es consistente con las aplicaciones realizadas por Ñopo (2004) para Perú en base a datos 1986-2000 y por Ñopo (2006) para la economía de Chile en el período 1992-2003.

La metodología propuesta consiste en suponer que la variable de ingreso (y) se encuentra determinada por un proceso estocástico que es condicional a la distribución conjunta de características observables individuales de los hombres y mujeres, respectivamente. En nuestro trabajo, que se ha circunscrito al análisis de los asalariados de tiempo completo²³, se ha utilizado un vector de variables representativo de las características individuales compuesto por los años de educación, la experiencia en el mercado laboral, la antigüedad en el empleo, el estado civil y la condición de formal / informal en la relación laboral. De acuerdo con lo anterior, la brecha salarial puede expresarse como la diferencia entre el valor esperado de los ingresos de hombres y mujeres, condicionados en cada caso a la distribución de sus características individuales, lo que resulta:

$$\Delta \equiv E(y/m) - E(y/f)$$

Tomando en consideración que el dominio de las distribuciones de características individuales puede diferir entre hombres y mujeres, cada una de las esperanzas matemáticas de la expresión anterior pueden ser descompuestas en dos componentes, el primero referido al ingreso esperado condicionado en características que se distribuyen sobre un dominio común, y un segundo componente representativo del ingreso esperado condicionado en características que se distribuyen fuera del dominio común. Teniendo en cuenta lo anterior, la brecha salarial total puede descomponerse en los cuatro elementos siguientes:

$$\Delta \equiv \Delta_m + \Delta_x + \Delta_0 + \Delta_f ,$$

donde Δ_m es la parte de la brecha que puede ser explicada por la diferencia entre los hombres a los cuales se les puede asociar un individuo mujer, dado que sus características individuales tienen una distribución conjunta similar, y aquellos hombres a los que no se les puede asociar un individuo mujer, por ubicarse fuera del dominio común. El componente Δ_x es la parte de la brecha salarial que puede ser explicado por las diferencias en la distribución de las características de hombres y mujeres que se ubican sobre el dominio común; tal como lo aclara Ñopo (2004), este componente se asimila al descrito en la metodología de BO y se refiere a como se remunera la diferencial de características según la ecuación de ingresos estimada para los hombres. Por su

²³ Se tomó a aquellos individuos que tenían una semana laboral superior a las 35 horas.

parte, el componente Δ_f es la parte de la brecha que se explica por la diferencia de características entre aquellas mujeres a las que se les puede asociar un varón, es decir, se encuentran sobre el dominio común, y aquellas a las que no. Finalmente, Δ_0 corresponde a la parte no explicada atribuible comúnmente a la combinación de la existencia de características no observables y a la discriminación, siendo este componente el correlato del efecto discriminación en la descomposición realizada siguiendo a BO.

La implementación del desarrollo teórico precedente requirió la adecuación del algoritmo de *matching* programado en STATA y obtenido, muy gentilmente, del Dr. Ñopo. El algoritmo procede a asociar a cada individuo de género femenino un individuo varón “sintético” que posee las mismas características observables seleccionadas para el análisis, y continua repitiendo el proceso hasta agotar la muestra utilizada para cada año. Cada una de las muestras, según lo anterior, queda compuesta de cuatro submuestras que vienen dadas por las mujeres a las cuales se les ha asociado un varón típico, los hombres que han sido asociados a una mujer según la distribución de sus características individuales, y los grupos de varones y mujeres para los cuales no fue posible completar el proceso de *matching* por diferir en la distribución conjunta de sus características individuales. El proceso concluye con el cómputo de las cuatro diferencias que componen la brecha salarial agregada.

La metodología así aplicada permite ir más allá de una descomposición basada en diferencias de características y remuneraciones, medidas tradicionalmente sobre el dominio común, al tiempo que evita supuestos sobre el comportamiento de los dominios de características para varones y mujeres, así como también evita la necesidad de hacer supuestos paramétricos en el proceso de estimación. Del mismo modo, la metodología permite hacer una aproximación más adecuada al componente de discriminación al eliminar componentes exógenos como el hecho de que simplemente varones y mujeres no son comparable en sus características individuales, aspecto que en la metodología de BO quedaba comprendido en término asociado a la “discriminación”.

ANEXO ESTADÍSTICO

Descripción de la muestras utilizadas

Variable	Unidad de Medida	Onda Octubre 1998			Relevamiento I Semestre 2006		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Muestra total	Número de individuos	11,807	5,702	6,105	19,200	9,165	10,035
Población activa	Número de individuos	5,348	3,217	2,131	9,489	5,362	4,127
Ocupados	% de la población activa	85.6	86.6	84.1	88.3	90.4	85.5
Cuentapropistas	% de los ocupados	21.1	21.5	20.5	19.1	21.2	16.1
Asalariados	% de los ocupados	72.9	71.7	74.8	76.7	73.6	80.9
Asalariados 1/	Número de individuos > 15 años y < 65 años	3,181	1,901	1,280	6,213	3,459	2,754
Asalariados part time 2/	Número de individuos > 15 años y < 65 años	807	282	525	2,410	816	1,594
Asalariados full time 2/	Número de individuos > 15 años y < 65 años	2,374	1,619	755	3,803	2,643	1,160
Asalariados formales	% de individuos > 15 años y < 65 años	62.7	64.9	59.3	56.8	61.7	50.6
Salario horario asalariados	\$ por hora, individuos >15 años y < 65 años	4.32	4.29	4.37	6.230128	6.41416	5.999164
Años de educación	Promedio, individuos asalariados >15 años y < 65 años	11.0	10.5	11.9	12.17	11.78	12.64
Años de experiencia	Promedio, individuos asalariados >15 años y < 65 años	19.2	19.8	18.4	19.12	19.19	19.04
Antigüedad laboral 3/	Promedio, individuos asalariados >15 años y < 65 años	6.2	6.5	5.8	sd	sd	sd
Estado civil (Solteros)	% de asalariados > 15 años y < 65 años	32.9	30.3	36.8	33.3	31.65	35.12

1/ Las cifras presentadas corresponden a la muestra total. En los ejercicios de descomposición de brecha siguiendo a Ñopo (2004) se utiliza una definición de full time a la semana laboral superior a las 35 horas.

2/ Se define empleo part time el que alcanza a las 35 horas semanales.

3/ La EPH para el primer semestre de 2006 no presenta información sobre esta variable.

Estimación de la Ecuación de Ingresos (Mincer)				
Ingreso horario de los Asalariados 1/				
Aglomerado GBA 2/				
Onda Mayo 1998				
Variables Explicativas	Especificaciones Alternativas			
	EQ 1	EQ 2	EQ 3	EQ 4
aniosed	0.1062	0.1054	0.1007	0.1039
<i>P> t </i>	0.00	0.00	0.00	0.00
exp	0.0317	0.0251	0.0242	0.0247
<i>P> t </i>	0.00	0.00	0.00	0.00
exp2	-0.0004	-0.0003	-0.0003	-0.0003
<i>P> t </i>	0.00	0.00	0.00	0.00
Tenure	0.0159	0.0160	0.0131	0.0155
<i>P> t </i>	0.00	0.00	0.00	0.00
genero (1=mujer)	-0.1455	-0.1364	-0.1297	-0.1409
<i>P> t </i>	0.00	0.00	0.00	0.00
civil (1=soltero)		-0.1161	-0.1014	-0.1151
<i>P> t </i>		0.00	0.00	0.00
formal (1=formal)			0.2049	
<i>P> t </i>			0.00	
PubPriv (1=público)				0.0658
<i>P> t </i>				0.06
Constante	-0.4251	-0.3089	-0.3794	-0.2937
<i>P> t </i>	0.00	0.00	0.00	0.00
Nº Observaciones	2,240	2,239	2,239	2,239
Población	2,319,900	2,318,800	2,318,800	2,318,800
Adj R-squared	0.40	0.40	0.42	0.40
F	296	250	230	215
Notas				
1/ Se utilizó como muestra a los asalariados full time (de más de 35 hs. semanales trabajadas) mayores de 15 años y menores de 65 años.				
2/ Incluye partidos del conurbano y Capital Federal.				
Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH-INDEC				

Estimación de la Ecuación de Ingresos (Mincer)				
Ingreso horario de los Asalariados 1/				
Aglomerado GBA 2/				
Primer Semestre 2006				
Variables Explicativas 3/	Especificaciones Alternativas			
	EQ 1	EQ 2	EQ 3	EQ 4
aniosed	0.1100	0.1095	0.0901	0.1069
<i>P> t </i>	0.00	0.00	0.00	0.00
exp	0.0404	0.0328	0.0275	0.0320
<i>P> t </i>	0.00	0.00	0.00	0.00
exp2	-0.0006	-0.0004	-0.0004	-0.0004
<i>P> t </i>	0.00	0.00	0.00	0.00
genero (1=mujer)	-0.2054	-0.1835	-0.1678	-0.1848
<i>P> t </i>	0.00	0.00	0.00	0.00
civil (1=soltero)		-0.1388	-0.1104	-0.1368
<i>P> t </i>		0.00	0.00	0.00
formal (1=formal)			0.4947	
<i>P> t </i>			0.00	
PubPriv (1=público)				0.1114
<i>P> t </i>				0.00
Constante	-0.1677	-0.0444	-0.0795	-0.0140
<i>P> t </i>	0.00	0.42	0.11	0.80
Nº Observaciones	3,118	3,069	3,069	3,069
Población	2,024,300	1,992,600	1,992,600	1,992,600
Adj R-squared	0.32	0.33	0.44	0.33
F	372	299	400	252
Notas				
1/ Se utilizó como muestra a los asalariados full time (de más de 35 hs. semanales trabajadas) mayores de 15 años y menores de 65 años.				
2/ Incluye partidos del conurbano y Capital Federal.				
3/ No se incluyó la variable de antigüedad (tenure) en las estimaciones por no disponerse de información consistente con los datos presentados en la base para la onda continua de mayo de 1998.				
Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH-INDEC				

Descomposición de Blinder Oaxaca Ingreso horario de los Asalariados 1/ Aglomerado GBA 2/ Primer Semestre 2006											
Variables Explicativas 3/	Hombres			Mujeres			Diferenciales		Descomposición de Blinder Oaxaca		
	Bh	Xh	Bh*Xh	Bm	Xm	Bm*Xm	B	X	Bm*dX (diferencias en atributos)	Xh*dB (diferencias en rewards=efecto discriminación)	Total 4/
aniosed	0.0852	11.4	0.97	0.1023	13.0	1.33	-0.0171	-1.5858	-0.162	-0.195	-0.357
P>H	0.00			0.00							
exp	0.0345	19.6	0.68	0.0155	17.1	0.27	0.0189	2.4876	0.039	0.371	0.410
P>H	0.00			0.00							
exp2	-0.0005	549.8	-0.28	-0.0001	460.8	-0.06	-0.0004	88.9956	-0.012	-0.203	-0.215
P>H	0.00			0.19							
formal	0.4569	0.7	0.30	0.5783	0.7	0.38	-0.1214	-0.0035	-0.002	-0.080	-0.082
P>H	0.00			0.00							
civil	-0.0800	0.3	-0.02	-0.1594	0.4	-0.07	0.0794	-0.1549	0.025	0.021	0.046
P>H	0.01			0.00							
Constante	-0.0743		-0.07	-0.3479		-0.35	0.2736		-	0.274	0.274
P>H	0.21			0.00							
Nº Observaciones	2,164			905							
Población	1,411,700			580,840							
Adj R-squared	0.42			0.49							
F	311			177							
Suma			1.572			1.498			-0.113	0.188	0.075

Notas
 1/ Se utilizó como muestra a los asalariados full time (de más de 35 hs. semanales trabajadas) mayores de 15 años y menores de 65 años.
 2/ Incluye partidos del conurbano y Capital Federal.
 3/ No se incluyó la variable de antigüedad (tenure) en las estimaciones por no disponerse de información consistente con los datos presentados en la base para la onda continua de mayo de 1998.
 4/ La diferencial total indica que el 100% de la brecha salarial estimada proviene del fenómeno de discriminación.
 Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH-INDEC

Descomposición de Blinder Oaxaca Ingreso horario de los Asalariados 1/ Aglomerado GBA 2/ Onda Mayo 1998											
Variables Explicativas	Hombres			Mujeres			Diferenciales		Descomposición de Blinder Oaxaca		
	Bh	Xh	Bh*Xh	Bm	Xm	Bm*Xm	B	X	Bm*dX (diferencias en atributos)	Xh*dB (diferencias en rewards=efecto discriminación)	Total 3/
aniosed	0.0984	10.4	1.02	0.1065	12.0	1.28	-0.0081	-1.6869	-0.180	-0.083	-0.263
P>H	0.00			0.00							
exp	0.0293	20.0	0.59	0.0173	17.4	0.30	0.0120	2.5427	0.044	0.240	0.284
P>H	0.00			0.00							
exp2	-0.0004	573.5	-0.24	-0.0002	477.1	-0.08	-0.0003	96.3652	-0.016	-0.146	-0.162
P>H	0.00			0.13							
Tenure	0.0141	6.4	0.09	0.0110	6.0	0.07	0.0031	0.4677	0.005	0.020	0.025
P>H	0.00			0.00							
formal	0.1976	0.7	0.14	0.2024	0.7	0.14	-0.0048	0.0151	0.003	-0.003	-0.000
P>H	0.00			0.00							
civil	-0.0964	0.3	-0.03	-0.0934	0.4	-0.04	-0.0030	-0.1302	0.012	-0.001	0.011
P>H	0.02			0.03							
Constante	-0.4030		-0.40	-0.5213		-0.52	0.1182		-	0.118	0.118
P>H	0.00			0.00							
Nº Observaciones	1,528			711							
Población	1,573,900			744,850							
Adj R-squared	0.40			0.47							
F	168			105							
Suma			1.16			1.15			-0.131	0.144	0.013

Notas
 1/ Se utilizó como muestra a los asalariados full time (de más de 35 hs. semanales trabajadas) mayores de 15 años y menores de 65 años.
 2/ Incluye partidos del conurbano y Capital Federal.
 3/ La diferencial total indica que el 100% de la brecha salarial estimada proviene del fenómeno de discriminación.
 Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH-INDEC

Descomposición de la brecha salarial de género				
Técnica de Matching 1/				
Ingreso horario de los Asalariados 2/				
Aglomerado GBA 3/				
Primer semestre de 2006				
Composición de la muestra	Indicadores Seleccionados			
	Número de casos	Participación (%)	Salario	Salario relativo a varones
Total Muestra	3,069.00	100.00	5.97	0.99
Varones	2,164.00	70.51	6.04	1.00
Mujeres	905.00	29.49	5.78	0.96
Varones fuera del common support	848.00	39.19	5.66	0.94
Varones dentro del common support	1,316.00	60.81	6.29	1.04
Varones dentro del common support con match	1,180.00	89.67	6.34	1.05
Mujeres fuera del common support	189.00	20.88	6.12	1.01
Mujeres dentro del common support	716.00	79.12	5.69	0.94
Mujeres dentro del common support con match	716.00	100.00	5.69	0.94
Descomposición de la brecha salarial				
	Delta M		-4.076	
	Delta F		-1.167	
	Delta X		-4.2158	
	Delta O		13.96	
	Delta Total		4.5012	
Notas				
1/ Para la aplicación de la técnica de matching se utilizaron las variables: años de educación, experiencia, estado civil y condición de formal en la relación laboral.				
2/ Se utilizó como muestra a los asalariados full time (de más de 35 hs. semanales trabajadas) mayores de 15 años y menores de 65 años.				
3/ Incluye partidos del conurbano y Capital Federal.				
Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH-INDEC				

Descomposición de la brecha salarial de género				
Técnica de Matching 1/				
Ingreso horario de los Asalariados 2/				
Aglomerado GBA 3/				
Onda Mayo 1998				
Composición de la muestra	Indicadores Seleccionados			
	Número de casos	Participación (%)	Salario	Salario relativo a varones
Total Muestra	2,239.00	100.00	4.09	0.98
Varones	1,528.00	68.24	4.18	1.00
Mujeres	711.00	31.76	3.92	0.94
Varones fuera del common support	1,312.00	85.86	4.27	1.02
Varones dentro del common support	216.00	14.14	3.62	0.87
Varones dentro del common support con match	116.00	53.70	2.94	0.70
Mujeres fuera del common support	519.00	73.00	4.30	1.03
Mujeres dentro del common support	192.00	27.00	2.90	0.70
Mujeres dentro del common support con match	192.00	100.00	2.90	0.70
Descomposición de la brecha salarial				
	Delta M		13.59	
	Delta F		-24.05	
	Delta X		-4.4	
	Delta O		20.73	
	Delta Total		5.86	
Notas				
1/ Para la aplicación de la técnica de matching se utilizaron las variables: años de educación, experiencia, antigüedad en el trabajo, estado civil y condición de formal en la relación laboral.				
2/ Se utilizó como muestra a los asalariados full time (de más de 35 hs. semanales trabajadas) mayores de 15 años y menores de 65 años.				
3/ Incluye partidos del conurbano y Capital Federal.				
Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH-INDEC				

SERIE DOCUMENTOS DE TRABAJO

1. La Fuerza de Trabajo en Buenos Aires, J. L. Bour. Diciembre 1981.
2. Encuesta sobre Remuneraciones en la Industria. Diseño Metodológico. J. L. Bour, V. L. Funes, H. Hopenhayn. Diciembre 1981.
3. Algunas Reflexiones sobre el Tratamiento a los Insumos no Comercializados en el Cálculo de Protección Efectiva. G. E. Nielsen. Diciembre 1981.
4. Ganado Vacuno: El Ciclo de Existencias en las Provincias. M. Cristini. Junio 1982.
5. Oferta de Trabajo: Conceptos Básicos y Problemas de Medición. J. L. Bour. Julio 1982.
6. Ocupaciones e Ingresos en el Mercado de Trabajo de la Cap. Fed. y GBA. H. Hopenhayn. 1982. 3 tomos.
7. La Oferta Agropecuaria: El Caso del Trigo en la Última Década. M. Cristini. Septiembre 1983.
8. Determinantes de la Oferta de Trabajo en Buenos Aires. J. L. Bour. Enero 1984.
9. El Ciclo Ganadero. La Evidencia Empírica 1982-84 y su Incorporación a un Modelo de Comportamiento. M. Cristini. Noviembre 1984.
10. El Impuesto a la Tierra, las Retenciones y sus Efectos en la Producción Actual y la Futura. M. Cristini, N. Susmel y E. Szewach. Octubre 1985.
11. El Impuesto a la Tierra: una Discusión de sus Efectos Económicos para el Caso Argentino. M. Cristini y O. Chisari. Abril 1986.
12. La Demanda de Carne Vacuna en la Argentina: Determinantes y Estimaciones. M. Cristini. Noviembre 1986.
13. Las Encuestas de Coyuntura de FIEL como Predictores del Nivel de Actividad en el Corto Plazo. M. Cristini e Isidro Soloaga. Noviembre 1986.
14. La Política Agropecuaria Común (PAC): Causas de su Permanencia y Perspectivas Futuras. M. Cristini. Julio 1987.
15. Informe OKITA: Un Análisis Crítico. D. Artana, J. L. Bour, N. Susmel y E. Szewach. Diciembre 1987.
16. Regulación y Desregulación: Teoría y Evidencia Empírica. D. Artana y E. Szewach. Marzo 1988.

17. Sistema de Atención Médica en la Argentina: Propuesta para su Reforma. M. Panadeiros. Mayo 1988.
18. Investigaciones Antidumping y Compensatorias contra los Países Latinoamericanos Altamente Endeudados. J. Nogués. Agosto 1988.
19. Aspectos Dinámicos del Funcionamiento del Mercado de Tierras: El Caso Argentino. M. Cristini, O. Chisari. Noviembre 1988.
20. Incidencia de los Impuestos Indirectos en el Gasto de las Familias. J. L. Bour, J. Sereno, N. Susmel. Enero 1989.
21. Inversión en Educación Universitaria en Argentina. J. L. Bour, M. Echart. Junio 1989.
22. La Promoción a la Informática en la Argentina. D. Artana, M. Salinardi. Septiembre 1989.
23. Principales Características de las Exportaciones Industriales en la Argentina. C. Canis, C. Golonbek, I. Soloaga. Diciembre 1989.
24. Efectos de un Esquema de Apertura Económica sobre la Calidad de Bienes Producidos Localmente. C. Canis, C. Golonbek, I. Soloaga. Marzo 1990.
25. Evolución de las Cotizaciones Accionarias en el Largo Plazo. C. Miteff. Julio 1990.
26. Algunas Consideraciones sobre el Endeudamiento y la Solvencia del SPA. D. Artana, O. Libonatti, C. Rivas. Noviembre 1990.
27. La Comercialización de Granos. Análisis del Mercado Argentino. D. Artana, M. Cristini, J. Delgado. Diciembre 1990.
28. Propuesta de Reforma de la Carta Orgánica del Banco Central. J. Piekarz, E. Szewach. Marzo 1991.
29. El Sistema de Obras Sociales en la Argentina: Diagnóstico y Propuesta de Reforma. M. Panadeiros. Agosto 1991.
30. Reforma de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia de Mendoza. M. Cristini, J. Delgado. Octubre 1991.
31. Los Acuerdos Regionales en los 90: Un Estudio Comparado de la CE92, el NAFTA y el MERCOSUR. M. Cristini, N. Balzarotti. Diciembre 1991.
32. Costos Laborales en el MERCOSUR: Legislación Comparada. J. L. Bour, N. Susmel, C. Bagolini, M. Echart. Abril 1992.

33. El sistema Agro-Alimentario y el Mercado de la CE. M. Cristini. Junio 1992.
34. Gasto Público Social: El Sistema de Salud. M. Panadeiros. Setiembre 1992.
35. Costos Laborales en el MERCOSUR: Comparación de los Costos Laborales Directos. J. L. Bour, N. Susmel, C. Bagolini, M. Echart. Diciembre 1992.
36. El Arancel Externo Común (AEC) del MERCOSUR: los conflictos. M. Cristini, N. Balzarotti. Febrero 1993.
37. Encuesta sobre Inversión en la Industria Manufacturera. M. Lurati. Julio 1993.
38. La Descentralización de la Educación Superior: Elementos de un Programa de Reforma. Agosto 1993.
39. Financiamiento de la Inversión Privada en Sectores de Infraestructura. FIEL/BANCO MUNDIAL. Diciembre de 1993.
40. La Experiencia del Asia Oriental. FIEL/BANCO MUNDIAL. Marzo de 1994.
41. Reforma Previsional y Opción de Reparto-Capitalización. José Delgado. Junio 1994
42. Fiscal Decentralization: Some Lessons for Latin America. D. Artana, R. López Murphy. Octubre 1994.
43. Defensa del Consumidor. D. Artana. Diciembre 1994.
44. Defensa de la Competencia. D. Artana. Marzo 1995.
45. Encuesta sobre Inversión en la Industria Manufacturera (2da. parte). M. Lurati. Setiembre 1995.
46. Precios y Márgenes del Gas Natural: Algunas Observaciones Comparativas. F. Navajas. Octubre 1995.
47. Las PYMES en la Argentina. M. Cristini. Diciembre 1995.
48. El Relabanceo de las Tarifas Telefónicas en la Argentina. D. Artana, R. L. Murphy, F. Navajas y S. Urbiztondo. Diciembre 1995.
49. Una Propuesta de Tarificación Vial para el Area Metropolitana. O. Libonatti, R. Moya y M. Salinardi. Setiembre 1996.
50. Mercado Laboral e Instituciones: Lecciones a partir del Caso de Chile. Ricardo Paredes M. Diciembre 1996.

51. Determinantes del Ahorro Interno: El Caso Argentino. R. López Murphy, F. Navajas, S. Urbiztondo y C. Moskovits. Diciembre 1996.
52. Las Estadísticas Laborales. Juan L. Bour y Nuria Susmel. Junio 1997.
53. Decentralisation, Inter-Governmental Fiscal Relations and Macroeconomic Governance. The Case of Argentina. Ricardo L. Murphy and C. Moskovits. Agosto 1997.
54. Competencia Desleal en el Comercio Minorista. Experiencia para el Caso Argentino. D. Artana y F. Navajas. Agosto 1997.
55. Modernización del Comercio Minorista en la Argentina: El Rol de los Supermercados. D. Artana, M. Cristini, R. Moya, M. Panadeiros. Setiembre 1997.
56. La Deuda Pública Argentina: 1990-1997. C. Dal Din y N. López Isnardi. Junio 1998.
57. Regulaciones a los Supermercados. D. Artana y M. Panadeiros. Julio 1998.
58. Desarrollos Recientes en las Finanzas de los Gobiernos Locales en Argentina. R. López Murphy y C. Moskovits. Noviembre 1998.
59. Aspectos Financieros de Tipos de Cambio y Monetarios del Mercosur. Diciembre 1998.
60. El Problema del Año 2000. Implicancias Económicas Potenciales. E. Bour. Marzo 1999.
61. El Crédito para las Microempresas: Una Propuesta de Institucionalización para la Argentina: M. Cristini y R. Moya. Agosto 1999.
62. El Control Aduanero en una Economía Abierta: El Caso del Programa de Inspección de Preembarque en la Argentina. M. Cristini y R. Moya. Agosto 1999.
63. La Integración Mercosur-Unión Europea: La Óptica de los Negocios. M. Cristini y M. Panadeiros. Diciembre 1999.
64. La Apertura Financiera Argentina de los '90. Una Visión Complementaria de la Balanza de Pagos. Claudio Dal Din . Junio 2000.
65. Hacia un Programa de Obras Públicas Ampliado: Beneficios y Requisitos Fiscales. S. Auguste, M. Cristini y C. Moskovits. Setiembre 2000.
66. Una Educación para el Siglo XXI. La Evaluación de la Calidad de la Educación. G. Cousinet. Noviembre 2000.
67. Una Educación para el Siglo XXI. La Práctica de la Evaluación de la Calidad de la Educación. Experiencia Argentina e Internacional. M. Nicholson. Diciembre 2000.

68. Microeconometric Decompositions of Aggregate Variables. An Application to Labor Informality in Argentina. L. Gasparini. Marzo 2001.
69. Apertura Comercial en el Sector Informático. P. Acosta y M. Cristini. Junio 2001.
70. Reseña: Índice de Producción Industrial y sus Ciclos. Lindor Esteban Martin Lucero. Agosto 2001.
71. El Agro y el País: Una Estrategia para el Futuro. Octubre 2001.
72. Seguridad Social y Competitividad: El Caso del Sistema de Salud. M. Panadeiros. Marzo 2002.
73. Estructuras Tarifarias Bajo Estrés. F. Navajas. Setiembre 2002.
74. Nuevas Estrategias Competitivas en la Industria Farmacéutica Argentina y Reconocimiento de la Propiedad Intelectual. M. Panadeiros. Octubre 2002.
75. Infraestructura y Costos de Logística en la Argentina. M. Cristini, R. Moya y G. Bermúdez. Noviembre 2002.
76. Productividad y Crecimiento de las PYMES: La Evidencia Argentina en los 90. M. Cristini, P. Costa y N. Susmel. Mayo 2003.
77. Renegotiation with Public Utilities in Argentina: Analysis and Proposal. S. Urbiztondo. Octubre 2003.
78. Cables Suelos: La Transmisión en la Provincia de Buenos Aires (Comedia) E. Bour y Carlos A. Carman. Noviembre 2003.
79. Educación Universitaria. Aportes para el Debate acerca de su Efectividad y Equidad. M. Echart. Diciembre 2003.
80. Las PyMES Argentinas: Ambiente de Negocios y Crecimiento Exportador. M. Cristini y G. Bermúdez. Junio 2004.
81. Las Nueva China Cambia al Mundo. M. Cristini y G. Bermúdez. Septiembre 2004.
82. La Anatomía Simple de la Crisis Energética en la Argentina. F. Navajas y W. Cont. Septiembre 2004.
83. Proyecto Mundial de Internet: El Capítulo Argentino. FIEL e Instituto de Economía Aplicada (Fundación Banco Empresario de Tucumán). Noviembre 2004.
84. Transparencia, Confidencialidad y Competencia: Un Análisis Económico de las Reformas Actuales en el Mercado de Gas Natural Argentino. S. Urbiztondo, FIEL. Agosto 2005.

85. La Reforma del Sector Eléctrico en Colombia: Breve Análisis y Crítica Constructiva S. Urbiztondo y J. M. Rojas. Octubre 2005.
86. Fusiones Horizontales. W. Cont y F. Navajas. Diciembre 2005.
87. Gasto Tributario: Concepto y Aspectos Metodológicos para su Estimación. D. Artana. Diciembre 2005.
88. Privatization of Infrastructure Facilities in Latin America: Full Economic Effects and Perceptions. S. Urbiztondo. Julio 2006.
89. “Energó –Crunch” Argentino2002-20XX. F. Navajas. Octubre 2006.
90. ¿Qué Hace Diferente a las Aseguradoras del Resto de las Empresas? Una Propuesta General para Fortalecer el Mercado de Seguros. R. Moya. Diciembre 2006.
91. El Sistema Argentino de Innovación (1980-2004): Evaluación y Propuestas. M. Cristini, G. Bermudez y F. Ares. Diciembre 2006.
92. Are Latin-American Countries Decentralized? D. Artana. Marzo 2007.

ESTAS EMPRESAS CREEN EN LA IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN ECONÓMICA PRIVADA EN LA ARGENTINA

ABA - Asoc. Bancos de la Argentina
ACARA-Asoc. de Conces. de Autom. de la
Rep. Arg.
ACE Seguros S.A.
ADECCO
Aga S.A.
Amarilla Gas S.A.
American Express Argentina S.A.
Aseg. de Caucciones S.A. Cía. Seg.
Aseg. de Créditos y Garantías
Asoc. Argentina de Cías. de Seguros

Banca Nazionale del Lavoro S.A.
Banco CMF S.A.
Banco COMAFI
Banco del Chubut
Banco Finansur S.A.
Banco Galicia
Banco Macro
Banco Patagonia S.A.
Banco Privado
Banco Río
Banco Sáenz S.A.
BankBoston
BBV Banco Francés
BNP Paribas
Bodegas Chandon S.A.
Bolsa de Cereales de Buenos Aires
Bolsa de Comercio de Bs.As.
Booz Allen Hamilton de Arg. S.A.
Bunge Argentina S.A.

C&A Argentina SCS
Cabrales
Caja de Seguro S.A.
Cámara Argentina de Comercio
Camuzzi Argentina
Cargill S.A.C.I.
Cencosud S.A.
Central Puerto S.A.
Cervecería y Maltería Quilmes
Chep Argentina S.A.
CIMET S.A.
Citibank, N.A.
CMS Operating S.A.

Coca Cola de Argentina S.A.
Coca Cola FEMSA de Buenos Aires
COPAL
Corsiglia y Cía. Soc. de Bolsa S.A.
Costa Galana
CTI Compañía de Teléfonos del Interior
S.A.

Daimler Chrysler
Direct TV
Droguería Del Sud
Du Pont Argentina S.A.

Editorial Atlántida S.A.
Esso S.A. Petrolera Argentina

F.V.S.A.
Falabella S.A.
FASTA
Farmanet S.A.
Ford Argentina S.A.
Fratelli Branca Dest. S.A.
FPT - Fundación para la Formación
Profesional en el Transporte

Gas Natural Ban S.A.
Grupo Danone
Grimoldi S.A.

Hewlett Packard Argentina S.A.

IBM Argentina S.A.
INFUPA S.A.
Internet Securities Argentina SRL.
IRSA

Javicho S.A.
Johnson Diversey de Argentina S.A.
José Cartellone Const. Civiles S.A.
JP Morgan Chase

La Holando Sudamericana
Loma Negra C.I.A.S.A.
Los Gallegos Shopping
L'Oreal Argentina

ESTAS EMPRESAS CREEN EN LA IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN ECONÓMICA PRIVADA EN LA ARGENTINA

**Luncheon Tickets S.A.
Louis Dreyfus Commodities**

**Magic Software Argentina A.A.
Marby S.A.
Massalin Particulares S.A.
Mastellone Hnos. S..
Medicus A. de Asistencia Médica y
Científica
Mercado Abierto Electrónico S.A.
Mercado de Valores de Bs. As.
Merchant Bankers Asociados
Metrogas S.A.
Metropolitan Life
Murchison S.A. Estib. y Cargas**

**Neumáticos Goodyear SRL.
Nike Argentina S.A.
Nobleza Piccardo S.A.I.C.F.
Novartis**

**OCA S.A.
Organización Techint
Orígenes AFJP S.A.
Orlando y Cía. Sociedad de Bolsa**

**Pan American Energy LLC
PBBPolisur S.A.
Petrobras Energía S.A.
Philips Argentina S.A.
Pirelli Neumáticos SAIC.
Prysmian Energía Cables y Sistemas de
Argentina**

Quickfood S.A.

**Repsol-YPF
Roggio S.A.**

**San Jorge Emprendimientos S.A.
SC Johnson & Son de Arg. S.A.
Sealed Air Argentina S.A.
Sempra Energy International Argentina
Shell C.A.P.S.A.**

**Siemens S.A.
Sociedad Comercial del Plata S.A.
Sociedad Rural Argentina
Swift Armour S.A. Argentina**

**Telecom Argentina
Telecom Italia S.P.A. Sucursal Argentina
Telefónica de Argentina
Total Austral**

**Unilever de Argentina S.A.
Unión de Administradoras de Fondos,
Jubilaciones y Pensiones**

Vidriería Argentina S.A.