



IMPACTO DE LA MATERNIDAD SOBRE EL SALARIO Y PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES: IMPLICANCIAS EN EL RÉGIMEN DE PREVISIÓN SOCIAL ARGENTINO

Director General
Marcos Makón

Directora de Estudios, Análisis y Evaluación
María Eugenia David Du Mutel de Pierrepont

Analista
María Pía Brugiafreddo

28 de septiembre de 2021

ISSN 2683-9598

Índice de contenidos

Resumen Ejecutivo.....	3
Introducción	5
Marco conceptual.....	7
Diseño metodológico.....	10
Análisis descriptivo.....	13
Análisis descriptivo en función de características personales y laborales.....	14
Análisis descriptivo en función de características salariales.....	22
Resultados.....	26
Estimaciones del efecto de la maternidad sobre el salario y permanencia en el mercado laboral.....	26
Segmentación de la muestra por edad de la mujer	30
Segmentación de la muestra por nivel educativo.....	34
Segmentación de la muestra por sector del mercado laboral	37
Estimación del efecto de la maternidad sobre el sistema de Previsión Social.....	40
Impacto en el haber jubilatorio inicial.....	40
Impacto en la posibilidad de acceso a los beneficios de la previsión social.....	43
Apéndice I: Selección de la muestra.....	47
Apéndice II: Tratamiento de la encuesta	49
Apéndice III: Modelo empleado en la estimación.....	54

Índice de cuadros

Cuadro 1. Estructura de los hogares de las mujeres de la muestra	14
Distribución de horas al día según actividad y tipo de hogar de mujeres ocupadas.....	21
Cuadro 2. Retribución salarial por tipo de hogar y presencia de hijos/as en el hogar.....	25
Cuadro 3. Efectos de la maternidad sobre el salario de las mujeres ocupadas.....	26
Cuadro 4. Efectos de la maternidad sobre participación laboral y salario de todas las mujeres de la muestra.....	28
Cuadro 5. Efectos de la maternidad sobre participación laboral, por rango etario.....	32
Cuadro 6. Efectos de la maternidad sobre el salario, según grupo etario	33
Cuadro 7. Efectos de la maternidad sobre la participación laboral, por nivel educativo.....	35
Cuadro 8. Efectos de la maternidad sobre el salario, por nivel educativo.....	36
Cuadro 9. Efectos de la maternidad sobre la participación laboral, por sector del mercado laboral	38
Cuadro 10. Efectos de la maternidad sobre el salario, por sector del mercado laboral.....	39
Cuadro 11. Haber jubilatorio inicial- Especificación 1.....	41
Cuadro 12. Haber jubilatorio inicial- Especificación 2.....	42
Cuadro 13. Haber jubilatorio inicial- Especificación 3.....	42
Cuadro 14. Distribución de mujeres según si alcanzan o no los años de aportes requeridos y condición de maternidad	44
Cuadro II.1: Descripción de variables.....	49

Índice de gráficos

Gráfico 1. Composición de hogares en Argentina	5
Gráfico 2. Esquema de relaciones entre variables.....	12
Gráfico 3. Distribución de mujeres de la muestra por edad.....	15
Gráfico 4. Composición de las mujeres de la muestra según nivel educativo.....	16
Gráfico 5. Distribución de mujeres de la muestra según estado ocupacional.....	16
Gráfico 6. Tasa de actividad, por edad.....	17
Gráfico 7. Distribución de mujeres de la muestra ocupadas según sector del mercado laboral	18
Gráfico 8. Distribución de mujeres de la muestra ocupadas según tipo de jornada	19
Gráfico 9. Distribución de mujeres de la muestra ocupadas según antigüedad laboral.....	19
Gráfico 10. Distribución de mujeres de la muestra ocupadas según sector económico.....	20
Gráfico 11. Evolución del salario por edad	41
Gráfico 12. Distribución de mujeres según si alcanzan o no la cantidad de años de aportes requerida y nivel educativo alcanzado	45
Gráfico 13. Distribución de madres según si alcanzan o no la cantidad de años de aportes requerida y cantidad de hijos/as a cargo.....	46
Gráfico I.1 Selección de la muestra	48
.....	48

Resumen Ejecutivo

El tradicional rol de las mujeres como cuidadoras del hogar y, estrechamente vinculado a esto, la maternidad, constituyen factores explicativos de la posición desventajosa en la que se ubican las mujeres en el mercado laboral, contribuyendo al origen y permanencia de las brechas de género.

El presente informe tiene por objetivo analizar los efectos de la maternidad tanto sobre la participación de la mujer en el mercado laboral como en el salario que percibe (efectos denominados por la literatura académica como penalización por maternidad), y sus implicancias sobre el Sistema de Previsión Social argentino.

Para este objetivo, en primer lugar, se cuantifican los efectos de la maternidad sobre la participación laboral y el salario de las mujeres para el periodo 2004-2020, tomando como fuente de información los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Asimismo, se examina si dichos efectos difieren entre mujeres con diferentes características (edad, nivel educativo y sector del mercado laboral en el que se emplean). En segundo lugar, se calcula el impacto de la maternidad sobre las posibilidades de acceso a los beneficios de la previsión social (medida por la cantidad de años de aportes acumulados), así como sobre los haberes previsionales iniciales.

Los resultados obtenidos indican la presencia de una penalidad por maternidad en Argentina. Las mujeres con hijos/as presentan una menor probabilidad de integrar el mercado laboral que aquellas que no tienen hijos/as y, en caso de hacerlo, perciben un salario por hora más bajo.

En términos de la participación laboral, la probabilidad que una madre se inserte a la fuerza laboral remunerada es 11,5 puntos porcentuales menor que una mujer sin hijos/as, efecto que se acentúa en el caso de madres de niños/as menores de 10 años. En términos salariales, una mujer con hijos/as percibe un salario 12% menor que el de una mujer que no es madre, siendo esta penalidad mayor en presencia de hijos/as adolescentes.

Los mencionados efectos de la maternidad sobre la participación laboral y el salario se agravan con la cantidad de hijos/as. Una mujer con tres o más hijos/as tiene 15 puntos porcentuales menos de probabilidad de trabajar que una mujer que no es madre y un salario relativo 18% más bajo.

Adicionalmente, estos efectos no se comportan de igual forma entre diferentes grupos de mujeres. Se observa que la mayor penalidad por maternidad se presenta en las mujeres más jóvenes, en las de calificación intermedia (con secundario completo), y en las que integran el mercado laboral informal. Sobre este último aspecto, el empleo no registrado aparece como una posibilidad de compatibilizar las tareas domésticas con las remuneradas. Ello se refleja en la mayor probabilidad que tiene una madre de integrar el mercado informal, si es que lo integra.

Partiendo de las probabilidades que tiene cada grupo de mujeres de integrar el mercado laboral formal, se observa que tanto las mujeres sin hijos/as como las madres enfrentan grandes dificultades para cumplir con los años de aportes requeridos, situación que se agrava en el caso de estas últimas. Entre las que no llegan, más de la mitad de las que son madres y un tercio de las que no lo son, juntan menos de 10 años de aportes.

Esto da cuenta de la presencia de otros factores, además de la maternidad, que alejan a las mujeres de las posibilidades de acceso a los beneficios de la previsión social. Centrar el foco de la atención sobre las causas que producen estos fenómenos reducirá la necesidad posterior de apelar a medidas que operen más bien sobre los efectos de los mismos, como es el caso de las moratorias previsionales. En este sentido, si no se atienden cuestiones estructurales que impiden alcanzar los años de aportes requeridos, como por ejemplo las dificultades de ingreso y permanencia en el mercado de trabajo formal, y sólo se aborda el acceso a beneficios previsionales, se podrían agravar

las inconsistencias económicas y financieras del sistema jubilatorio al suscitar desequilibrios mayores a los actuales entre ingresos y egresos.

Los resultados muestran que sólo el 25% de las madres logra alcanzar los años de aportes requeridos por la normativa, mientras que el porcentaje es de 41% cuando se analizan las mujeres que no tienen hijos/as. Dentro de este selecto grupo, 9 de cada 10 madres y poco más de 8 de cada 10 mujeres sin hijos/as tienen estudios universitarios completos y sólo 2 de cada 10 madres tienen familia numerosa (3 o más hijos/as).

Respecto a los salarios, se advierte que, pese a las exiguas diferencias observadas en el sector formal entre los grupos de mujeres analizados, éstas se trasladan a la etapa pasiva, implicando menores haberes previsionales relativos para las madres. Sin embargo, se aprecian efectos igualadores del sistema de Previsión Social que reducen estas brechas producto del apalancamiento que la Prestación Básica Universal realiza sobre los salarios más bajos.

Promover la integración al mercado laboral formal garantizaría no sólo mejores condiciones laborales (dado que en el sector informal se presentan las mayores brechas salariales entre madres y no madres) sino el acceso a la protección social para las trabajadoras y su familia en caso de tenerla. Asimismo, el registro de la actividad redundaría en mayores recursos para las arcas públicas, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de una de las premisas básicas de todo sistema previsional que es su autofinanciamiento.

Los resultados obtenidos en este informe arrojan inequívoca evidencia sobre los beneficios desde el punto de vista económico que trae aparejado incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, además de los conocidos beneficios desde el punto de vista de la equidad y justicia social.

Introducción

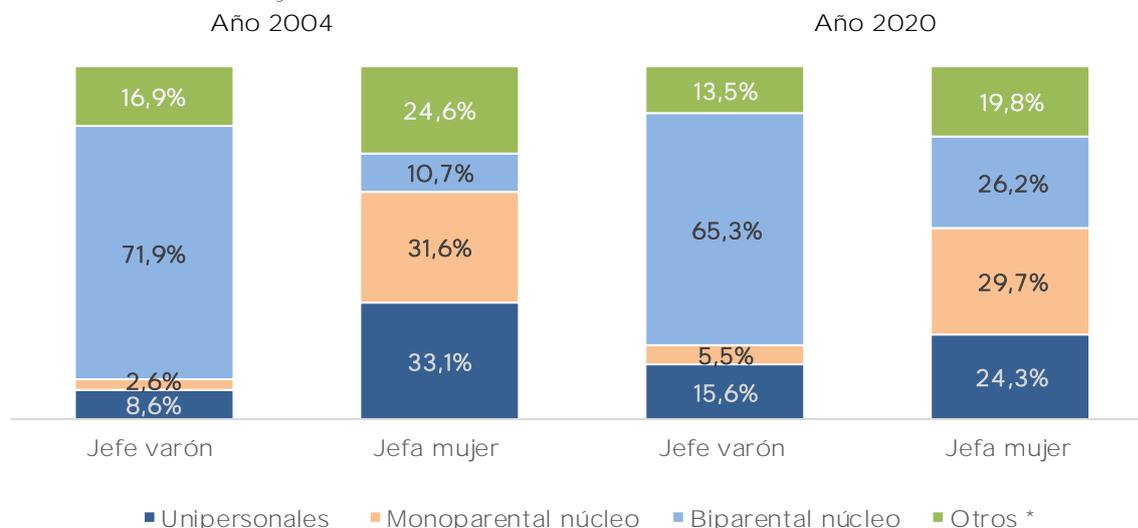
Durante las últimas décadas se ha evidenciado un notorio crecimiento de la participación laboral femenina, así como mayores niveles de educación (Ridgeway y Corell, 2004). No obstante, aún persisten marcadas brechas entre varones y mujeres que aleja a estas últimas de la satisfacción plena de sus derechos.

Una mirada sobre la composición de los hogares en Argentina revela una preponderancia de hogares biparentales en los que la jefatura del hogar (usualmente asociada al salario más alto dentro del grupo familiar) recae en los hombres. Desde una perspectiva histórica se aprecia que esta situación se ha mantenido a lo largo de los años, pese al aumento en la participación de hogares con jefatura femenina.

Por su parte, en hogares monoparentales (aquellos en los que sólo uno de los progenitores convive con los hijos/as) se presenta la situación contraria, es decir, hay una mayor proporción de éstos con una mujer como jefa de hogar. En otros términos, son principalmente las mujeres las que tienen a cargo los hijos/as, situación que ha permanecido en el tiempo.

Gráfico 1. Composición de hogares en Argentina

Comparación entre años 2020 y 2004



Nota: (*) Otros incluye a hogares compuestos y extendidos.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

La dinámica descrita en los párrafos anteriores tiene su origen en la permanencia de estereotipos que asignan diferentes roles entre hombres y mujeres hacia el interior del hogar. En efecto, se genera una división del trabajo injusta que asigna a la mujer mayor responsabilidad por las tareas domésticas y de cuidado (trabajo no remunerado). En base a la información provista por la Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo (INDEC 2013), en promedio las mujeres destinan prácticamente el doble de horas a la realización de tareas domésticas y de cuidado que los hombres. Si bien las mujeres ocupadas destinan un poco menos de tiempo que las desocupadas a este tipo de tareas, llamativamente ocupan casi el doble de tiempo que el que le dedica un hombre desempleado. Estas diferencias se acentúan ante la presencia de niños/as en el hogar.

En lo que respecta al mercado de trabajo, las mujeres participan menos que los varones y las que participan lo hacen en peores condiciones. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de INDEC, al cuarto trimestre de 2020 la tasa de actividad de las mujeres se ubicó 20 puntos porcentuales por debajo a la de los hombres (47,6% versus 67,2%) y su salario fue en promedio 20%

más bajo. Asimismo, cerca del 35% de las mujeres asalariadas se encontró en condición de informalidad, frente al 33% de los hombres.

El tradicional rol de las mujeres como cuidadoras del hogar y, estrechamente vinculado a esto, la maternidad, aparecen como explicación “natural” al hecho de que ellas se ubiquen en una posición desventajosa en sus trabajos (Budig y England, 2001). Estas desventajas refieren a menores tasas de participación laboral y/o interrupciones en las trayectorias profesionales de las madres, así como en menores salarios respecto de aquellas mujeres sin hijos/as. En este informe se utilizará la denominación empleada por la literatura académica para referirse a ambos efectos, *penalización por maternidad*.

El análisis de los efectos de la maternidad en la participación laboral y salario de las mujeres resulta relevante en la formulación de políticas públicas por diversas razones.

Desde una perspectiva individual, por un lado, la penalización por maternidad constituye una forma de desigualdad de género y, como tal, impide el desarrollo pleno de la autonomía económica de las mujeres. Por otro lado, agudiza la pobreza de los hogares y refuerza su reproducción: los hogares con jefatura femenina tienen más probabilidades de encontrarse en situación de pobreza y menos oportunidades de superarla debido a la tensión entre la responsabilidad familiar y la participación laboral en empleos bien remunerados. De acuerdo con datos de la EPH al cuarto trimestre de 2020, 34% de los hogares pobres de Argentina tienen a una mujer como jefa de hogar, porcentaje superior al de hogares pobres con jefatura masculina (31%) pese a que gran parte de la política pública prioriza a la mujer en el acceso a asignaciones que brinden mayor autonomía económica. Adicionalmente, interrupciones en la vida laboral y menores salarios durante la vida activa implica a largo plazo una mayor dificultad (en el extremo, imposibilidad) para acceder a los beneficios de la Seguridad Social, que no sólo incluyen el ingreso de la etapa pasiva sino otros beneficios como la atención de la salud.

Desde una perspectiva colectiva, las situaciones mencionadas en el párrafo precedente requieren mayor atención estatal dado el compromiso del Estado Nacional de proteger y garantizar los derechos de todas las mujeres. Este ha sido el caso de las diferentes medidas que se han adoptado a lo largo del tiempo en el marco del sistema de Seguridad Social argentino tendientes a cubrir las necesidades básicas de los hogares en situación de vulnerabilidad o extender el acceso a los beneficios previsionales; todas las cuales tuvieron un marcado efecto sobre la equidad.

Como corolario de esto, se deriva que incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas no sólo conllevaría hacia sociedades más justas y equitativas, sino que también contribuiría a un mayor crecimiento y desarrollo económico.

El presente informe tiene por objetivo cuantificar los efectos de la maternidad sobre la participación laboral y el salario de las mujeres en Argentina y determinar si dichos efectos difieren entre mujeres con diferentes características (edad, nivel educativo y sector del mercado laboral en el que se emplean). Asimismo, se estiman las implicancias de la penalización por maternidad sobre el sistema de Previsión Social argentino.

Para esto se emplean los datos provenientes de la EPH para el período 2004-2020.

Cabe señalar que la estructura de datos más apropiada para este tipo de estudios es aquella que combina una dimensión transversal (múltiples observaciones en un momento determinado) con otra temporal (una observación a lo largo del tiempo), conocida como estructura de datos de panel, de modo que permita analizar la trayectoria laboral de las mujeres a lo largo del tiempo. Al respecto, en el mes de marzo del corriente año se ha solicitado a la ANSES información con esta configuración, requerimiento que no ha sido respondido a la fecha de publicación de este informe. Dado que, como se mencionó previamente, analizar estos fenómenos es la base para la obtención de beneficios, no

sólo en términos de equidad sino también económicos, es que se optó en lugar de suspender esta publicación, utilizar subsidiariamente la EPH como fuente de información.

El trabajo se organiza de la siguiente forma: en primer lugar, se presentan en el marco conceptual las principales teorías que explican la penalización por maternidad y se repasa la evidencia empírica en el tema. En segundo lugar, se efectúa un análisis descriptivo de la muestra bajo análisis, comparando el grupo de mujeres que conviven con hijos/as respecto de aquellas que no lo hacen. Posteriormente, se describe la estrategia y metodología utilizada para estimar la penalización por maternidad. En cuarto lugar, se presentan los resultados obtenidos para el total de mujeres consideradas, así como para diferentes segmentaciones de la muestra definidas en función de características observables. Finalmente, se analizan las implicancias de estos resultados en el Sistema de Previsión Social argentino.

Marco conceptual

Existen diversos mecanismos que podrían operar detrás de la penalización por maternidad, tales como las interrupciones laborales al tener hijos/as, la menor productividad producto de la sobrecarga de trabajo (remunerado y del hogar), la mayor predisposición a sacrificar salario por empleos con horarios flexibles o de menor carga horaria o simplemente discriminación al momento de la contratación. La literatura empírica que busca contrastar estas hipótesis acuerda en que las madres perciben un menor salario horario en comparación con las mujeres sin hijos/as, pero no así en el mecanismo generador de ello. Asimismo, la literatura encuentra que los efectos de la maternidad sobre participación laboral y salario son heterogéneos para mujeres de diferentes edades, nivel educativo y nivel socioeconómico.

La literatura teórica sobre el impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres ofrece

La penalidad por maternidad implica una menor probabilidad de trabajar para el mercado y un menor salario horario, en comparación con las mujeres sin hijos/as.

diversas explicaciones para la penalización salarial, las que pueden agruparse bajo dos categorías. Por un lado, las que refieren a factores observables de las trabajadoras y se basan en las diferencias de características, preferencias y comportamientos entre madres y mujeres sin hijos/as; y por otro, las que se centran en la idea de discriminación hacia las mujeres con

hijos/as, por parte de los empleadores.

Dentro del primer grupo se enmarca la teoría de capital humano (Becker, 1985), que afirma que los menores salarios de las madres, en relación con las mujeres sin hijos/as, obedecen a diferencias en los factores de capital humano entre ambos grupos. Las madres acumulan menos educación, experiencia laboral y antigüedad en el empleo por las interrupciones con la maternidad en sus trayectorias laborales o porque deciden trabajar menor cantidad de horas para conciliar la vida familiar con la laboral.

Otra posible explicación dentro de este grupo de teorías sostiene que las madres afrontan una mayor carga de trabajo entre las tareas domésticas y las remuneradas que las hace menos productivas laboralmente y por ende con salarios más bajos que las mujeres sin hijos/as.

Por último, las mujeres con hijos/as reciben menores salarios relativos porque, en comparación con mujeres que no son madres, se ocupan en trabajos más flexibles, con menor carga horaria o que demanden menos *esfuerzo* a los fines de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo en el hogar. De acuerdo con la teoría de compensación salarial, trabajos con estas características ofrecen salarios más bajos.

El segundo grupo se compone de teorías que explican el diferencial de salarios en base a la discriminación por parte de los empleadores, como el modelo de “gusto por la discriminación”, (Becker, 1957) y el modelo de “discriminación estadística” (Phelps, 1972 y Arrow, 1973). En ambos modelos, individuos con iguales habilidades pueden presentar diferentes trayectorias laborales, según el grupo poblacional al que pertenecen (por sexo, raza, religión, etc). El primer modelo se basa en que el empleador aplica prácticas discriminatorias al preferir exclusivamente trabajar con mujeres sin hijos/as, en tanto que el segundo sostiene que, en presencia de información imperfecta en el mercado de trabajo, la productividad de las trabajadoras (característica que es inobservable) se deduce a partir de la identidad del grupo al que pertenecen. En este sentido, los empleadores perciben a las mujeres sin hijos/as, en promedio, más productivas que las madres y en base a este supuesto, realizan ofertas laborales y salariales diferentes entre los dos grupos de mujeres.

Una vasta cantidad de estudios empíricos sobre el impacto de la maternidad busca aportar evidencia que sustente o refute las explicaciones teóricas de por qué la maternidad puede generar menores salarios.

Entre los trabajos para economías desarrolladas, que se basan en diferencias observables entre las mujeres con y sin hijos/as, algunos concluyen que el menor salario percibido por las madres desaparece cuando en los modelos se incorporan variables como la productividad laboral y características relativas a la calificación de una trabajadora (Hill, 1979; Gupta y Smith, 2002).

Contrariamente, existen estudios que encuentran que la brecha salarial entre madres y mujeres sin hijos/as persiste luego de considerar variables asociadas con la acumulación de capital humano y otras características laborales (Waldfogel, 1997; Budig y England, 2001).

Cuando se analizan los efectos de la maternidad sobre la participación laboral, algunos autores encuentran que la tenencia de un hijo/a tiene asociada una caída en la participación de la madre en el mercado de trabajo en el corto plazo (Lundborg, Plug y Rasmussen, 2017) o incluso que dicha caída es persistente en el tiempo (Kleven, Landais y Søgård, 2019).

Además de estimar el efecto medio de los hijos/as sobre los salarios de las mujeres, la literatura en el tema se ha enfocado en explicar la heterogeneidad en la penalización salarial según diferentes factores tales como el momento de la maternidad, educación, nivel socioeconómico, entre otros.

De acuerdo con el momento en el que sucede la maternidad, diversos estudios analizan si la penalización salarial difiere con la edad de la madre al momento del primer nacimiento, cuyos resultados sugieren que postergar la maternidad reduce la penalización salarial al permitir a la mujer acumular mayor capital humano y experiencia laboral antes del nacimiento del primer hijo/a (Taniguchi, 1999; Amuedo-Dorantes y Kimmel, 2005 y Miller, 2011). Asimismo, otros estudios se centran, más que en la edad, en el nivel de experiencia laboral acumulado al momento del primer embarazo, al considerar si éste se produce antes o después de la entrada al mercado laboral. Los resultados indican que cada año en que se posterga la maternidad conlleva un aumento salarial (Herr, 2015).

La investigación empírica sobre cómo varía la penalización por maternidad según el nivel educativo de las mujeres encuentra resultados disímiles. Mientras que algunos trabajos sostienen que las mujeres con mayor nivel de educación no sufren penalización alguna en sus salarios (Amuedo-Dorantes y Kimmel, 2005; Taniguchi 1999), otros encuentran que en este grupo de mujeres se registra la mayor penalidad (Waldfogel, 1997). Budig y England (2001), por su parte, no encuentran relación significativa entre la magnitud de la penalización salarial con el nivel educativo alcanzado, en tanto que Anderson, Binder y Krause (2003) encuentran que las mujeres de calificación media (con estudios secundarios) enfrentan una mayor pérdida de salario en comparación con mujeres de bajo y alto nivel educativo.

Con respecto al nivel socioeconómico de la mujer, algunos estudios exploran si la penalización por maternidad difiere a lo largo de la distribución de ingreso de las mujeres, encontrando que, si bien se presenta en todos los niveles de ingreso, es mayor en las mujeres de menores recursos (Budig y Hodges, 2010; Budig y Hodges, 2014).

Si bien la evidencia empírica para países desarrollados brinda un marco para la discusión de estos temas, los resultados no pueden extrapolarse de manera directa al contexto latinoamericano, debido a las diferencias en sus instituciones y prácticas laborales, en la regulación de sus mercados de trabajo, en la provisión de servicios que equilibren trabajo remunerado con tareas domésticas no remuneradas, entre otros.

Para el caso de América Latina, estos desarrollos son escasos y se circunscriben al ámbito académico.

Piras y Ripiani (2005) analizan el efecto de la maternidad sobre la participación laboral y salarios de Bolivia, Brasil, Perú y Ecuador, encontrando resultados disímiles entre países: mientras que en Perú existe evidencia sobre penalización por maternidad, para Bolivia y Brasil se observa una prima salarial por la tenencia de hijos/as y en el caso de Ecuador no se encuentran resultados estadísticamente significativos. Olarte y Peña (2010) efectuó el análisis para Colombia, encontrando una diferencia salarial entre madres y mujeres sin hijos/as. En el caso de Chile y de Uruguay, los resultados muestran que la tenencia de un hijo/a implica una caída en el salario por hora y oferta laboral de la madre (Berniell, de la Mata, Edo y Marchionni, 2019; Querejeta Rabosto, 2020).

Particularmente, para el caso de Argentina, los estudios que abordan estos efectos no son cuantiosos o al menos no se encuentran disponibles para el público general. En este sentido, se destaca el estudio elaborado por Casal y Barham (2013) que analiza las diferencias en la penalización salarial por maternidad entre sectores del mercado laboral donde se desempeña la mujer, encontrando que madres con empleos en el sector informal sufren una penalización salarial mientras que en el sector formal no hay evidencia de ello.

Los trabajos mencionados anteriormente arrojan inequívoca evidencia sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en las instancias de formulación de la política pública, como es el caso de la política previsional. Al respecto, se destaca la reciente medida implementada por el Poder Ejecutivo mediante el Decreto 475/2021, orientada a reconocer años de aportes jubilatorios por cada hijo/a para mujeres que hayan trabajado en el hogar.

En la Argentina, la previsión social en el ámbito de la Seguridad Social, entendida como la protección brindada a las personas ante la potencial incapacidad de generar ingresos producto de la vejez, adopta diversos formatos dependiendo de la actividad y sector laboral en la que éstas se desempeñen durante su etapa activa.

No obstante, todos los formatos presentan como característica general la necesidad de realizar cotizaciones (aportes y/o contribuciones) de carácter compulsivo durante la etapa activa de la persona por períodos mínimos predefinidos para poder acceder a beneficios determinados a una edad estipulada por lo que las variables objeto de interés del presente estudio (participación laboral y salario de las mujeres) resultarán determinantes en el cálculo de los beneficios previsionales.

Por lo expuesto anteriormente, se espera con el presente trabajo enriquecer el debate sobre las políticas públicas tendientes a una mayor igualdad entre los géneros, así como dotar de elementos de análisis que permitan identificar la magnitud de los desafíos del sistema previsional de cara a futuro.

Diseño metodológico

El presente estudio se realiza para una muestra de mujeres entre 18 y 55 años, jefas o cónyuges del jefe de hogar, a partir de los microdatos de la EPH. En primera instancia, el análisis se centra en el efecto de la maternidad sobre el salario real por hora para el conjunto de mujeres ocupadas (ya que sólo las mujeres ocupadas tienen un salario asociado). Para ello, se emplea un modelo que incluye diferentes variables que impactan sobre el salario, como las vinculadas al capital humano, variables laborales y el tipo de hogar que habita una mujer. En segunda instancia, y a fin de incorporar también a mujeres desocupadas e inactivas (que no tienen un salario asociado), se efectúa una corrección que consiste en incorporar al análisis la probabilidad que una mujer integre el mercado laboral. Finalmente, se examina si los efectos de la maternidad sobre participación laboral y salario varían según diferentes características de las mujeres, considerando segmentaciones de la muestra por edad, nivel educativo y sector del mercado laboral.

En esta sección se presenta la estrategia empírica adoptada en el trabajo para testear la existencia de una penalidad por maternidad en Argentina durante el período 2004-2020. Es decir, se expone la metodología empleada para evaluar los efectos de los hijos/as sobre el salario de su madre y sobre su participación laboral, medida en términos de la probabilidad de formar parte del mercado de trabajo.

El modelo más apropiado para analizar esto sería aquel que utiliza una estructura de datos en la que combina una dimensión transversal con otra temporal, de modo que permita observar a la misma mujer a lo largo del tiempo (conocida como estructura de datos de panel). No obstante, la ausencia en Argentina de información pública con la mencionada estructura imposibilita la comparación de la situación laboral de una mujer antes y después de ocurrido el evento de la maternidad. Al respecto, se señala que en el mes de marzo del corriente año se ha solicitado a la ANSES información anonimizada relativa a la historia laboral de una muestra aleatoria de mujeres que hayan sido beneficiarias de la asignación por maternidad. A la fecha de publicación del presente informe ANSES no ha respondido al mencionado requerimiento.

Por lo expuesto anteriormente, este estudio emplea la estructura denominada *pool* de datos de corte transversal, que consiste en observar a una muestra (definida a partir de determinados criterios de selección) obtenida en diferentes momentos del tiempo de forma independiente. Esto último implica que las observaciones no provienen necesariamente de los mismos individuos en cada período de tiempo.

La muestra seleccionada para el análisis consiste en mujeres entre 18 y 55 años, jefas de hogar o cónyuges del jefe de hogar, que habitan en hogares unipersonales, monoparentales o biparentales núcleo.

Como fuente de información se emplean los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares, llevada a cabo por el INDEC durante el cuarto trimestre de cada año del período 2004-2020¹. Cabe destacar, que una limitación proveniente de esta fuente de datos radica en la imposibilidad de identificar qué persona es la madre dentro un grupo familiar, por lo que ha sido necesario adoptar determinados criterios metodológicos que permitan aproximarlos.

El Apéndice I provee una descripción detallada de la muestra seleccionada mientras que el Apéndice II explicita los criterios empleados en la construcción de las variables de análisis.

¹ Con excepción del 2015, que queda excluido del análisis, puesto que para dicho año no se encuentran disponibles los microdatos de la EPH correspondientes al cuarto trimestre.

Se parte del modelo tradicionalmente empleado en la literatura sobre capital humano (modelo de Mincer) que estima el salario horario en función de diversos determinantes, como nivel educativo y edad.

A fin de cuantificar los efectos de la maternidad sobre el salario horario de una mujer, se consideran las siguientes especificaciones:

- Especificación 1: considera la presencia o no de hijos/as en el hogar.
- Especificación 2: toma en cuenta la cantidad de hijos/as que habitan en el hogar (uno, dos o tres o más).
- Especificación 3: considera si los hijos/as han alcanzado o no la mayoría de edad.
- Especificación 4: considera la presencia de hijos/as en el hogar por rangos de edad (menores de 10, entre 10 y 17 años, y de 18 años o más).

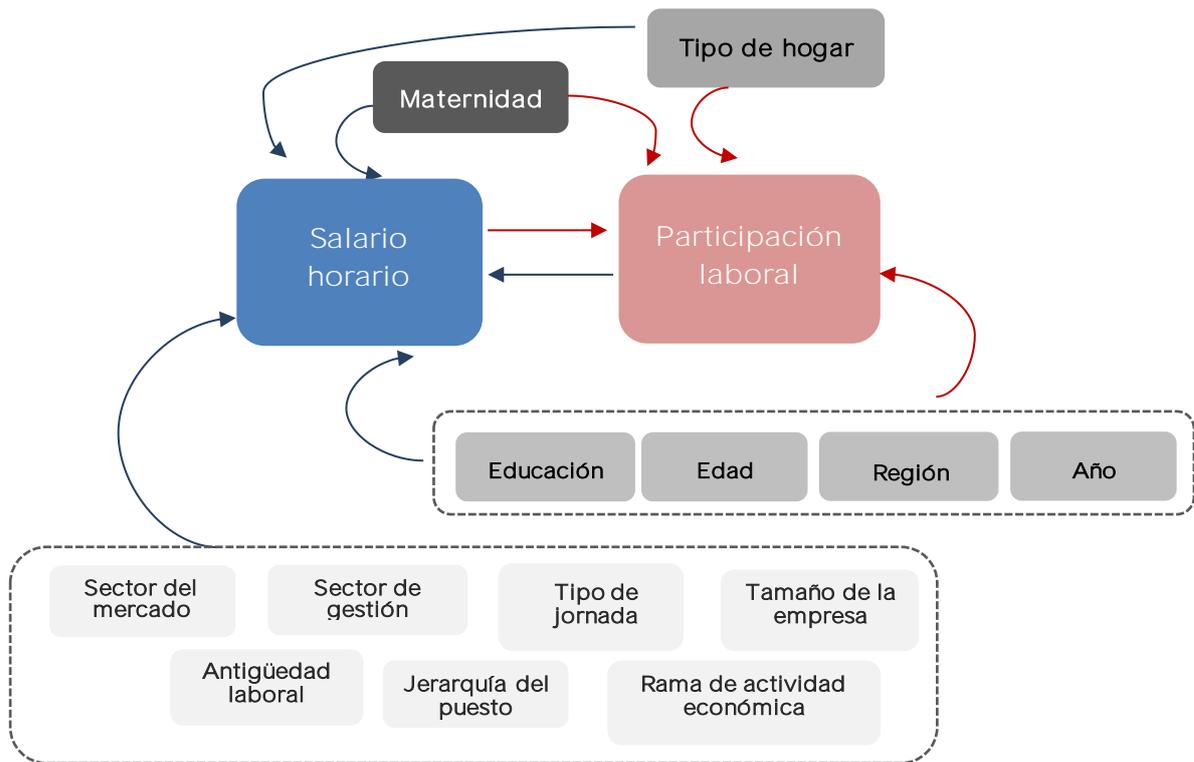
En función de los estudios en la temática, se espera que el salario horario de las mujeres que conviven con hijos/as sea más bajo que el de las que no lo hacen y, si se considera la cantidad de hijos/as, que el salario de la madre disminuya conforme aumente el número de ellos/as. Asimismo, en función de la edad de los hijos/as, se espera una relación negativa entre el salario horario de la mujer y la presencia de menores de edad en el hogar, la que se prevé se acentúe a medida que disminuya la edad de los hijos/as, ya que estos requieren de mayor atención y cuidados.

El estudio incorpora además otras variables que impactan sobre el salario, como antigüedad en el empleo, posición jerárquica del puesto, condición de formalidad, tipo de jornada laboral, tamaño de la empresa, sector de gestión (público/privado) y sector económico en el que se desempeña la mujer. También se consideran en el modelo los distintos años y región geográfica del país para captar las diferentes realidades del territorio argentino y del periodo considerado.

Un aspecto para destacar del análisis es que se efectúa teniendo en cuenta los distintos tipos de hogares que habita una mujer (unipersonal, monoparental y biparental) dado que la conformación de hogares puede impactar de manera diferente sobre la decisión de integrar o no el mercado laboral y esto indirectamente afectar su salario. Así, por ejemplo, ser jefa de un hogar monoparental podría implicar una mayor necesidad de integrarse al mercado de trabajo ante la ausencia de otros miembros que contribuyan a la economía familiar y esto a su vez reducir el salario por el que esta mujer estaría dispuesta trabajar (salario de reserva).

A continuación, se presenta de forma esquemática las relaciones entre las variables de análisis.

Gráfico 2. Esquema de relaciones entre variables



FUENTE: OPC.

La estrategia de análisis descripta hasta el momento incluye sólo al conjunto de mujeres ocupadas, para las cuales se observa el salario percibido. Dado que la muestra seleccionada en el presente estudio incluye además a mujeres que no perciben un salario, por encontrarse desocupadas o inactivas, es preciso incorporarlas en el análisis mediante una corrección de las estimaciones. Este ajuste consiste en estimar en primera instancia cuál es la probabilidad que una mujer integre el mercado laboral para luego ajustar por dicha probabilidad las estimaciones de los efectos de la maternidad sobre el salario.

En el Apéndice III se describe detalladamente la metodología de estimación utilizada en el presente estudio, incluyendo la empleada para corregir los resultados por la probabilidad de trabajar.

Para analizar si los efectos de la maternidad sobre la participación laboral y el salario difieren entre mujeres con diferentes características, se efectúan nuevamente las estimaciones, pero para diferentes segmentaciones de la muestra, definidas a partir de las siguientes variables: edad, máximo nivel educativo alcanzado y sector del mercado laboral en el que se emplea la mujer. Concretamente, estas segmentaciones son:

- Segmentación 1: considera tres rangos de edades de la mujer (entre 18 y 29 años, entre 30 y 41 y entre 42 y 55 años).
- Segmentación 2: toma en cuenta tres niveles educativos (hasta secundaria incompleta, secundaria completa o universitario incompleto y educación universitaria completa).
- Segmentación 3: considera si la mujer se emplea en el sector formal o informal del mercado de trabajo.

En función de la literatura revisada, se espera que mujeres de menor edad enfrenten la mayor penalización por maternidad, así como también las mujeres que se emplean en el sector informal. En

relación con el nivel educativo, no es posible anticipar los efectos esperados dado que los estudios no arrojan evidencia concluyente.

En relación con el impacto de la maternidad sobre el sistema de Previsión Social, se calculan los efectos de este evento sobre las posibilidades de acceso a los beneficios de la previsión social, así como sobre los haberes previsionales iniciales.

Al respecto, se señala que en el cálculo de los beneficios previsionales intervienen cuatro variables: monto de las cotizaciones, tiempo de aporte, beneficio a recibir y edad de retiro. Teniendo en cuenta que la edad de retiro y el método de cálculo del haber se encuentran definidos por la normativa en vigencia, se analizará el impacto que genera la maternidad en las otras dos variables (haber jubilatorio inicial y años de aportes) tomando como base las remuneraciones obtenidas en el mercado laboral formal, así como la probabilidad de integrarlo; valores que surgen de las estimaciones previamente efectuadas.

El análisis se efectúa sobre el régimen general jubilatorio instituido por Ley 24.241, dado que es el que presenta la mayor cantidad de participantes en el país. No obstante, la lógica de análisis y las conclusiones obtenidas pueden ser extrapolables (con los reparos necesarios) a otros formatos dado que, como se expresó anteriormente, todos presentan los mismos tipos de variables.

Análisis descriptivo

A partir del análisis por características personales y laborales se aprecia que las madres presentan en general menor *nivel educativo*, en comparación con las mujeres sin hijos/as. Por su parte, la *participación en el mercado laboral* guarda estrecha relación con el tipo de hogar: mujeres que no conviven en pareja (sean madres o no) presentan mayores porcentajes de ocupación. Asimismo, la proporción de ocupadas en el *sector informal* o con empleos de *jornada parcial* es mayor en el caso de las mujeres con hijos/as; principalmente las que conviven con menores de edad. Las mujeres con mayor *antigüedad* son las que conviven con hijos/as mayores de 18 años, que presentan una mayor edad en promedio. En cuanto al *sector económico*, es mayor la proporción de madres que se emplean en el servicio doméstico, en relación con las mujeres sin hijos/as. Por su parte, en el análisis por nivel de salario se observa que mujeres sin hijos/as perciben en promedio un mayor salario que las madres. La diferencia entre ambos grupos es más acentuada cuando se trata de mujeres que no conviven en pareja.

Como paso previo a la estimación del modelo resulta de interés examinar los datos desde un punto de vista descriptivo a fin de visualizar si las madres presentan características que las diferencien del resto de las mujeres y que expliquen una posible diferencia salarial entre ellas. En efecto, en la presente sección se efectúa una caracterización de la muestra de análisis, la que quedó conformada por 121.909 mujeres. En el Apéndice I se presenta en detalle el proceso de selección de la muestra y se explicitan las decisiones metodológicas adoptadas para su conformación.

En primer lugar, se efectúa un análisis descriptivo en función de las características personales y laborales de las mujeres de la muestra y en segundo lugar el análisis se centra en el salario de mercado que perciben las mujeres ocupadas.

Análisis descriptivo en función de características personales y laborales

Al analizar la estructura de los hogares que habitan las mujeres de la muestra, se aprecia que el 77,6% vive en hogares biparentales (es decir compuestos además por su pareja, con o sin hijos/as); el 16,0% en hogares monoparentales (mujeres que conviven con al menos un hijo/a) y el 6,5% viven solas en hogares unipersonales.

Asimismo, el 72,5% (88.333 mujeres) conviven con un/a menor de 18 años en el hogar, 17,6% no tienen hijos/as o no conviven con ellos/as y el 10,0% restante se compone de mujeres con hijos/as mayores de edad.

Cuadro 1. Estructura de los hogares de las mujeres de la muestra

Distribución de mujeres según el tipo de hogar y presencia de hijos/as

	Cantidad	Participación
Unipersonal	7.890	6,5%
Monoparental	19.450	16,0%
Con hijo/a < 18 años	15.706	12,9%
Con hijo/a >= 18 años	3.744	3,1%
Biparental	94.569	77,6%
Sin hijos/as	13.539	11,1%
Con hijo/a < 18 años	72.627	59,6%
Con hijo/a >= 18 años	8.403	6,9%
Total	121.909	100%

Nota: se consideran sólo los hogares compuestos por la familia núcleo (para mayor detalle ver Anexo I).

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

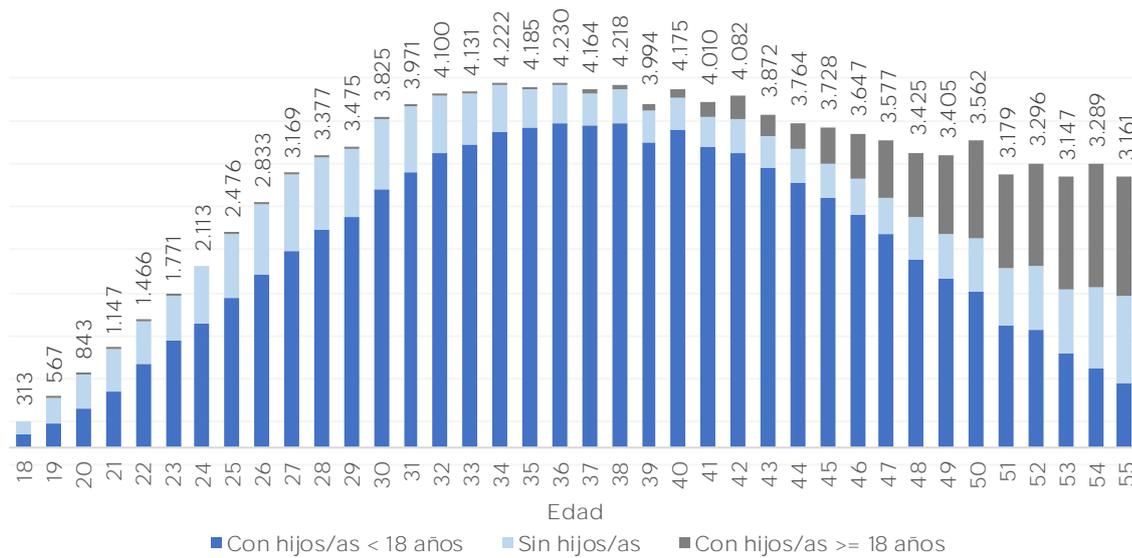
En relación con la edad promedio de los grupos de mujeres analizados, las que no tienen o no conviven con hijos/as son las más jóvenes (con 37 años en promedio), seguidas por las mujeres con menores de edad en el hogar (38 años) y, finalmente, se encuentran las mujeres que conviven con hijos/as mayores de edad (50 años).

El gráfico 3 muestra la distribución por edades simples de las mujeres de la muestra. Se observa que, en términos generales, la cantidad de mujeres que conviven con hijos/as menores de 18 años presenta una distribución con forma acampanada, en el sentido que crece con la edad, hasta alcanzar un máximo a los 36 años, a partir de la cual decrece.

Por su parte, la cantidad de mujeres que no tienen o no conviven con hijos/as también presenta una distribución similar, aunque después de los 40 años comienza nuevamente a acumular observaciones. Este fenómeno podría explicarse por la presencia de mujeres que en realidad son madres, pero al momento de responder la encuesta no conviven con sus hijos/as; aunque no es posible afirmarlo debido a la imposibilidad de identificar a la madre dentro del hogar a partir de la fuente de datos. Esta circunstancia será considerada al momento de efectuar la lectura de los resultados.

Finalmente, la cantidad de mujeres que habitan con hijos/as mayores de edad en el hogar es monótonamente creciente con la edad.

Gráfico 3. Distribución de mujeres de la muestra por edad



FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Las mujeres jefas de hogar se concentran en hogares monoparentales. En los biparentales, la jefatura recae principalmente en el varón.

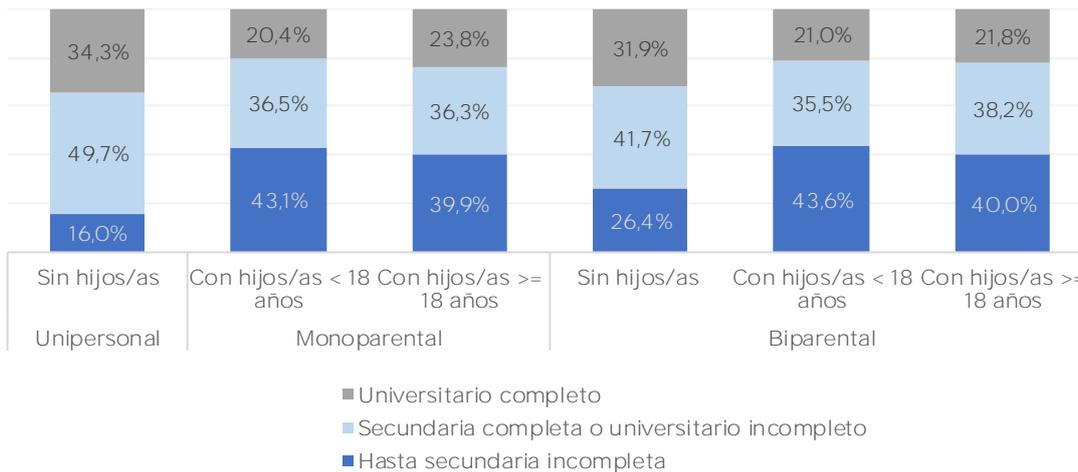
Cuando se analiza sobre qué miembro recae la jefatura del hogar, se aprecia que el 32,7% de las mujeres bajo análisis son jefas de hogar (sólo un tercio de éstas pertenecen a hogares biparentales) y el 67,3% restante son mujeres cónyuges del jefe de hogar (que por definición habitan hogares biparentales).

Respecto al nivel educativo, se observan marcadas diferencias cuando se comparan las mujeres con hijos/as de aquellas que no tienen o no conviven con ellos/as. En estas últimas se observa una mayor concentración en el nivel educativo más alto (universitario completo), mientras que las mujeres con hijos/as la concentración se da en niveles educativos más bajos (hasta secundaria incompleta). Esto se da con independencia de la edad de los hijos/as.

En el grupo de madres, es mayor la proporción de mujeres con bajo nivel de instrucción en comparación con mujeres sin hijos/as donde se aprecia una mayor proporción en el nivel educativo más alto.

En línea con lo mencionado anteriormente, las mujeres que viven solas son el grupo que presenta la mayor concentración en el nivel universitario completo y la menor concentración en secundario incompleto o inferior.

Gráfico 4. Composición de las mujeres de la muestra según nivel educativo



FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Al considerar la participación de las mujeres en el mercado laboral según el tipo de hogar que habitan, se aprecia que las ocupadas pertenecen mayormente a hogares unipersonales y monoparentales, en contraposición a las mujeres inactivas que se concentran en hogares biparentales. Esta situación podría insinuar que la presencia de otro ingreso en el hogar es un factor clave que incide en la decisión de la mujer de participar o no en el mercado laboral. En otras palabras, mujeres cuyo ingreso es el principal y/o único soporte del hogar evidencian los mayores porcentajes de ocupación.

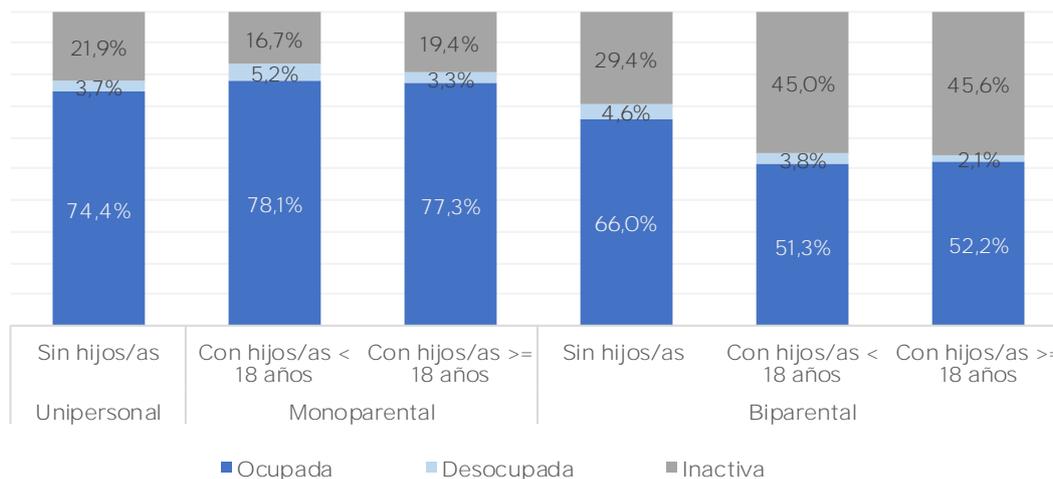
El mayor porcentaje de mujeres inactivas se presenta en hogares biparentales y más aún si en éstos habitan hijos/as.

En particular, dentro de los hogares biparentales, la presencia de hijos/as es también un factor que afecta la decisión de la mujer de trabajar para el mercado. En estos hogares, los mayores porcentajes de inactividad se presentan en las mujeres que conviven con hijos/as.

Mujeres de hogares monoparentales evidencian los mayores porcentajes de ocupación, incluso por encima de las que viven solas.

En particular, dentro de los hogares biparentales, la presencia de hijos/as es también un factor que afecta la decisión de la mujer de trabajar para el mercado. En estos hogares, los mayores porcentajes de inactividad se presentan en las mujeres que conviven con hijos/as.

Gráfico 5. Distribución de mujeres de la muestra según estado ocupacional



FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

El gráfico 6 muestra la tasa de actividad² por edad simple de los grupos de mujeres analizadas, distinguiendo entre aquellas mujeres que no tienen o no conviven con hijos/as y las que sí lo hacen. Se observa que para todas las edades las primeras presentan mayores tasas de actividad en relación con las madres (la curva de color azul se encuentra siempre por encima de la curva celeste).

La mayor discrepancia entre ambos grupos se da entre los 23 y 32 años, período en el que se registran las mayores tasas de fecundidad³. Durante estos años, las mujeres sin hijos/as, experimentan un pronunciado aumento en su participación laboral, llegando a alcanzar una tasa de actividad del 89,9% a la edad de 32 años, para luego descender a medida que se avanza en edad. En las mujeres que conviven con hijos/as, por su parte, la participación crece de forma más lenta a medida que se avanza en la edad.

Las mujeres más jóvenes (entre 18 y 22 años) de ambos grupos analizadas registran las menores tasas de actividad. Sin embargo, cuando se indaga en los posibles motivos detrás de la relativamente

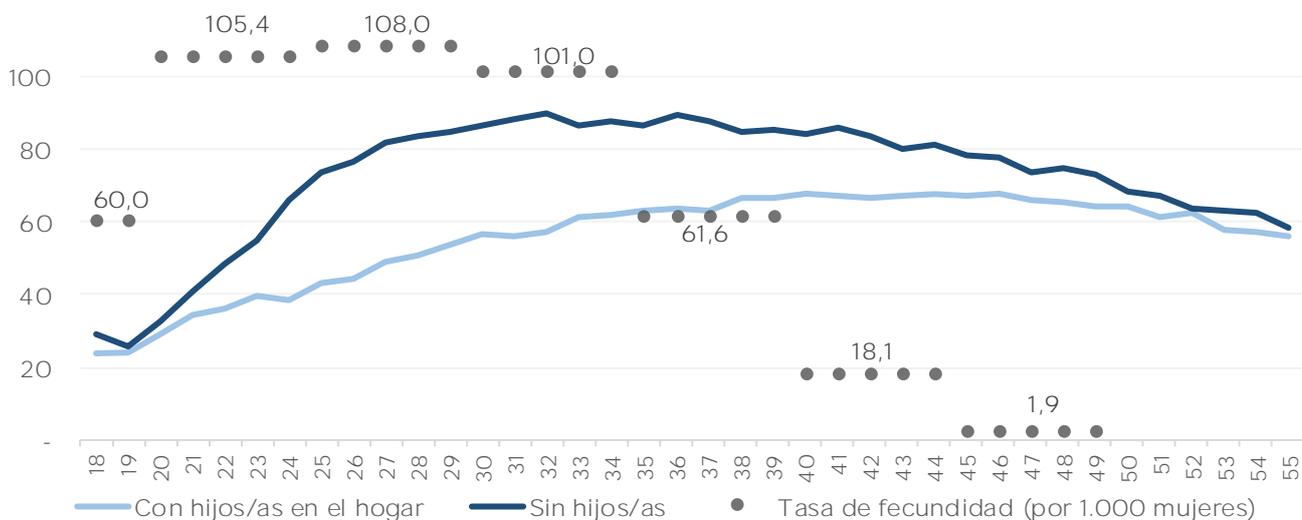
De las madres jóvenes que no trabajan, más del 80% declara dedicarse al trabajo doméstico no remunerado, cifra que desciende por debajo al 30% en el caso de mujeres de las mismas edades que no son madres.

baja tasa de actividad en este rango etario parecen ser distintos según si la mujer tiene o no hijos/as en el hogar. El 70% de las mujeres inactivas sin hijos/as declararon ser estudiantes y el 27% amas de casa. Por su parte, en el grupo de mujeres que conviven con hijos/as, esos porcentajes se invierten de modo drástico, pasando a ser 10% y 88%, respectivamente. A partir de estos datos, puede inferirse que mientras que para las mujeres sin hijos/as la razón para no participar en el mercado laboral podría estar asociada a que se encuentren estudiando, para las madres podría vincularse

con el trabajo doméstico no remunerado.

Gráfico 6. Tasa de actividad, por edad

Tasa de actividad por edad simple y tasa específica de fecundidad por grupos quinquenales de edad (por 1.000 mujeres). Promedio 2004-2020.



FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares y Proyecciones nacionales (INDEC).

² Mide la población económicamente activa (PEA) sobre el total de la población. La PEA se compone tanto de las personas ocupadas como de las desocupadas. En el caso particular de este estudio, la población total está formada por el conjunto de mujeres que conforman la muestra de análisis.

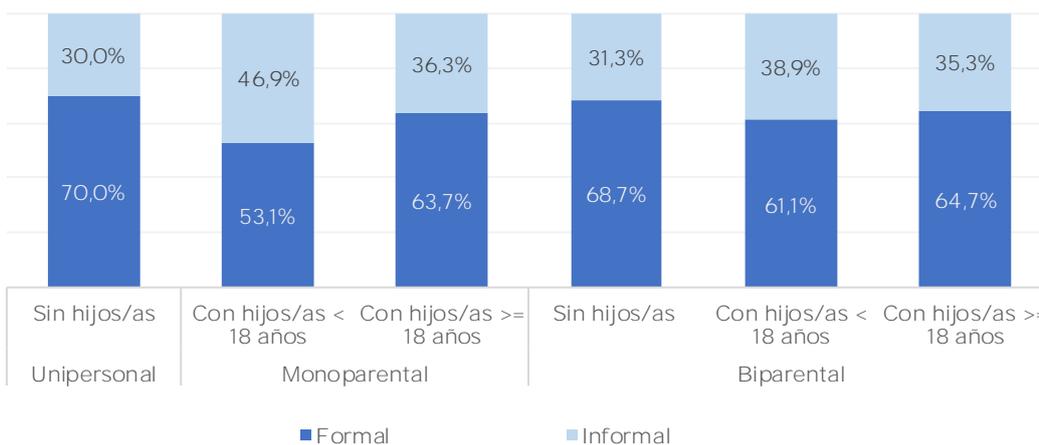
³ Mide el número de nacimientos que ocurren durante un año o período de referencia por cada 1.000 mujeres en edad reproductiva clasificadas en grupos quinquenales de edad. Se calculan haciendo el cociente entre el total de hijos/as tenidos por las mujeres de un grupo quinquenal y el total de mujeres de ese grupo de edades.

A continuación, se analizan las características laborales de las mujeres de la muestra que se encuentran ocupadas (71.603 mujeres).

En relación con la condición de formalidad en el empleo, se observa un menor acceso a puestos de trabajo formales por parte de las mujeres que conviven con hijos/as, principalmente en aquellas con niños/as y adolescentes (Gráfico 7). Si bien esta situación se presenta tanto en hogares monoparentales como biparentales, las jefas de los primeros son las que registran el mayor porcentaje de informalidad (46,9% versus 38,9%).

El 47% de las madres solas con hijos/as menores de edad se encuentra en la informalidad.

Gráfico 7. Distribución de mujeres de la muestra ocupadas según sector del mercado laboral

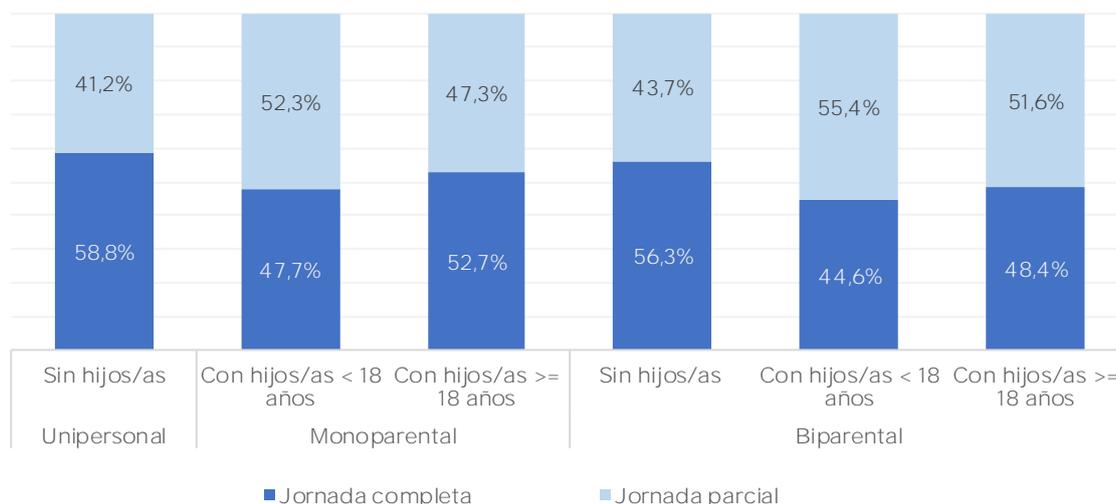


FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Si se considera el tipo de jornada laboral remunerada (Gráfico 8) se observa una mayor concentración de trabajos a jornada parcial en hogares con presencia de hijos/as y, dentro de estos, en hogares donde los hijos/as son menores de edad. Equivalentemente, las mujeres que no tienen o no conviven con hijos/as son las que se ocupan principalmente a tiempo completo.

Más del 50% de las madres de niños/as y adolescentes se emplean en trabajos de jornada parcial.

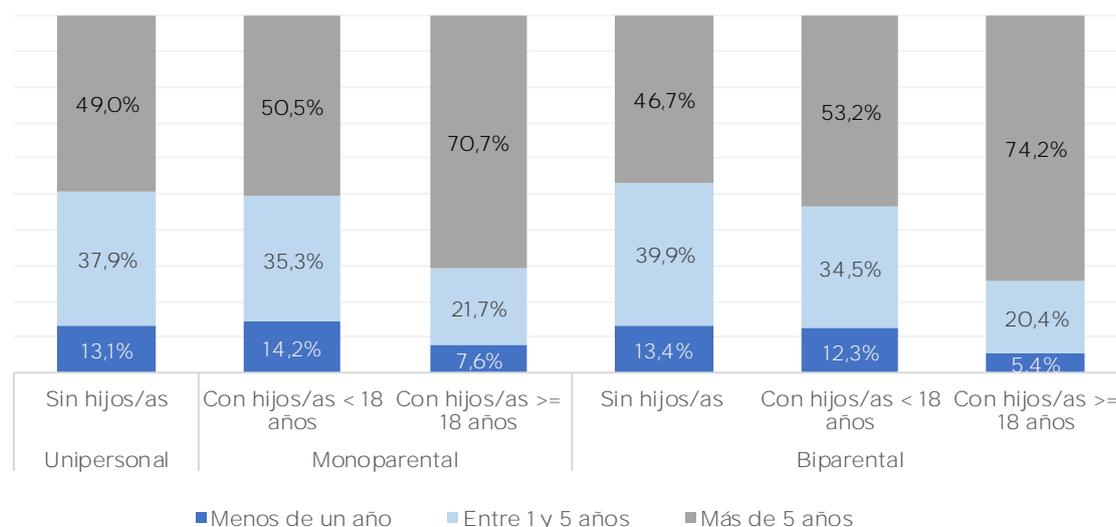
Gráfico 8. Distribución de mujeres de la muestra ocupadas según tipo de jornada



FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Con respecto a la antigüedad en la última ocupación declarada, se evidencia una correlación positiva con la edad promedio de las mujeres de la muestra. En efecto, las madres de hijos/as mayores de 18 años (que como se mencionó previamente son las de mayor edad en promedio) presentan principalmente una antigüedad laboral superior a los 5 años, mientras que las madres de menores de edad y las que no tienen o no conviven con hijos/as (cuyas edades promedio se asemejan), presentan una similar distribución entre los rangos de antigüedad analizados.

Gráfico 9. Distribución de mujeres de la muestra ocupadas según antigüedad laboral



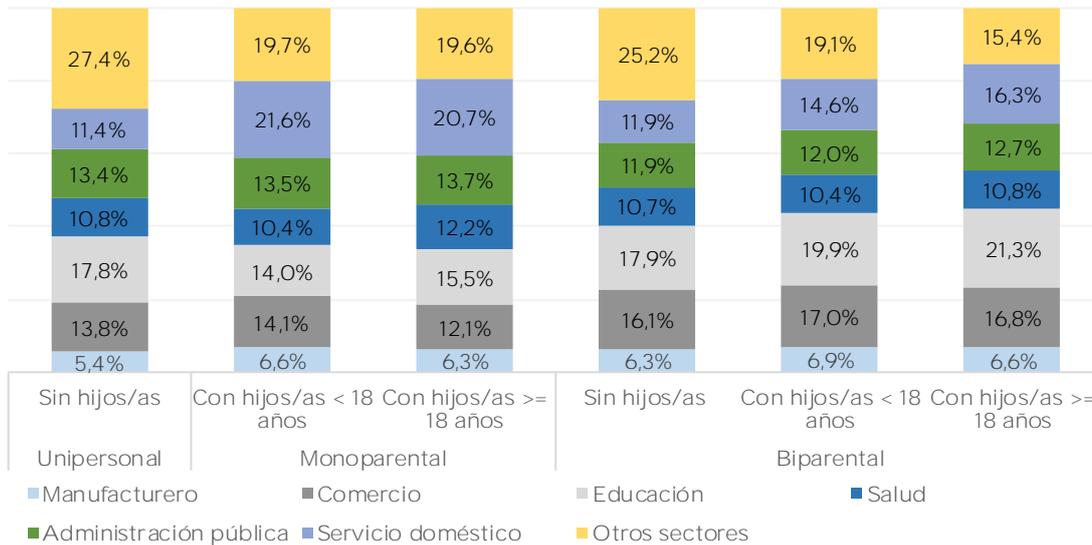
FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Finalmente, con respecto al sector económico, se aprecia que el sector en el que se ocupan principalmente las madres varía en función del tipo de hogar. En hogares monoparentales, el mayor porcentaje de ocupación se presenta en el sector de servicio doméstico, en tanto que en hogares biparentales se presenta en el sector educación.

Se observa mayor presencia de actividades profesionales y técnicas entre mujeres sin hijos/as, en comparación con las que son madres

Por su parte, las que no tienen o no conviven con hijos/as exhiben mayor porcentaje de ocupación en la categoría Otros sectores. Dentro de ésta, que se compone de una docena de sectores principalmente de servicios, las actividades profesionales, científicas y técnicas representan más del 20%.

Gráfico 10. Distribución de mujeres de la muestra ocupadas según sector económico



FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Uso del tiempo

La manera de emplear el tiempo, por parte de las mujeres que son madres y de aquellas que no lo son, está condicionada por la división social del trabajo según la cual la mujer, al ser madre, asume prácticamente con exclusividad dentro del hogar las actividades propias del trabajo doméstico.

De acuerdo con los datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, relevada por el INDEC en el año 2013, se apreciaron diferencias en la distribución del tiempo que efectúan las mujeres ocupadas dependiendo tanto del tipo de hogar en el que viven como del hecho de ser madre. Estas diferencias resultaron significativas desde el punto de vista estadístico cuando se compara a las mujeres con hijos/as menores a cargo respecto de aquellas que no tienen hijos/as.

La presencia de hijos/as menores de 18 años en el hogar tiene asociada una mayor cantidad de horas destinadas a trabajo no remunerado, que se explica principalmente por el mayor tiempo en actividades de cuidado (de las 4 horas adicionales que destinan las madres al trabajo en el hogar, más de 2 horas son para el cuidado de otros miembros). Esta dinámica se presentó tanto al comparar mujeres de hogares unipersonales con las de hogares monoparentales (columna 2 versus 1), como dentro de los hogares biparentales (columna 5 versus 4).

Asimismo, se observó que, ante el mayor tiempo dedicado al trabajo no remunerado, el trabajo de mercado se reduce para las madres de hijos/as pequeños en sólo 0,5 horas. En efecto, estas madres presentan una carga horaria total de trabajo (suma del tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado) superior a las 11 horas diarias, la mayor en comparación con los otros grupos de mujeres.

Las relaciones descriptas anteriormente no se verifican cuando se compara las madres de hijos/as menores de edad con las madres de mayores de edad (las diferencias no se presentan en el cuadro, pero resultaron en todos los casos estadísticamente significativas), cuya distribución del tiempo se asemeja a la de las mujeres sin hijos/as.

Distribución de horas al día según actividad y tipo de hogar de mujeres ocupadas

Tiempo promedio (horas al día)

	Unipersonal	Monoparental		Diferencia (2)-(1)	Biparental			Diferencia (5)-(4)
	Sin hijos n = 382 (1)	Con hijos ≤ 18 n = 772 (2)	Con hijos > 18 n = 191 (3)		Sin hijos n = 623 (4)	Con hijos ≤ 18 n = 2.400 (5)	Con hijos > 18 n = 279 (6)	
Trabajo doméstico no remunerado	2,6	6,6	3,1	4,0***	2,8	7,2	3,3	4,4***
quehaceres domésticos	2,6	3,4	3,0	0,9***	2,7	3,5	3,2	0,8***
apoyo escolar	0,0	0,9	0,0	0,9***	0,0	0,9	0,0	0,9***
cuidado de personas	0,0	2,3	0,1	2,3***	0,1	2,8	0,1	2,8***
Trabajo remunerado	5,5	5,0	5,4	-0,5***	5,3	4,7	5,1	-0,5***
Total	8,1	11,6	8,5	3,5***	8,0	11,9	8,4	3,8***

Nota: (***) Significativo al 1% según prueba T para las diferencias de medias calculadas en horas.

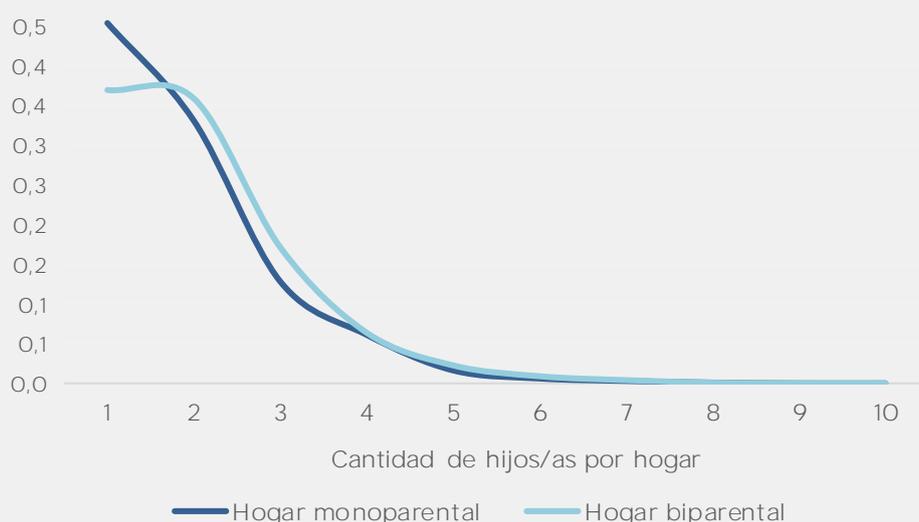
De acuerdo con las definiciones de INDEC, *trabajo doméstico no remunerado* incluye todas las actividades realizadas para prestar servicios para uso final propio en el hogar y por las que no se recibe ningún tipo de remuneración. Comprende: 1) quehaceres domésticos (limpieza de casa, aseo y arreglo de ropa; preparación y cocción de alimentos, compras para el hogar; reparación y mantenimiento de bienes de uso doméstico); 2) actividades de cuidado de niños/as, enfermos o adultos mayores miembros del hogar (aseo, limpieza y cuidado del cuerpo, recreación, suministro de medicina, traslado y permanencia en servicios de cuidado, educativos o de salud) y 3) actividades de apoyo escolar y/o de aprendizaje a miembros del hogar.

El tiempo dedicado a *trabajo remunerado* se calculó a partir del cociente entre las horas semanales declaradas en la ocupación principal y otras ocupaciones, y los siete días que componen una semana.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (INDEC, 2013).

Asimismo, se apreció que para las mujeres con hijos/as menores de 18 años el tiempo promedio empleado en las diferentes actividades domésticas es mayor en mujeres que habitan hogares biparentales en relación con su contraparte en hogares monoparentales (columna 5 versus 2). Mientras que en un hogar monoparental la madre de niños/as destina 2,3 horas en promedio al cuidado de personas, en el hogar biparental destina 2,8 horas. Esta diferencia podría estar explicada por la mayor cantidad relativa de hijos/as en hogares biparentales. Al observar cómo se distribuyen las mujeres de acuerdo con la cantidad de hijos/as en el hogar (función de densidad de la cantidad de hijos/as) se aprecia una diferencia a favor de los hogares biparentales, encontrándose su curva ligeramente desplazada a la derecha.

Función de densidad de la cantidad de hijos/as por hogar



FUENTE: OPC, en base a Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (INDEC,2013).

Análisis descriptivo en función de características salariales

El cuadro 2 muestra el salario real por hora (en logaritmo) de las mujeres de la muestra que se encuentran ocupadas, según las características personales y laborales analizadas precedentemente, la presencia o no de hijos/as en el hogar y el tipo de hogar que habitan. El análisis abarca sólo a las mujeres ocupadas por ser éstas las únicas que reportan salarios.

Con el objetivo de explorar si existen diferencias salariales entre madres y mujeres sin hijos/as, se exhibe también una columna con la diferencia de salario entre ambos grupos de mujeres. Esta comparación se efectúa, por un lado, entre las mujeres que habitan hogares unipersonales (columna 1) y las que habitan hogares monoparentales (columna 4) y, por el otro lado, entre las mujeres de hogares biparentales con y sin hijos/as (columnas 6 y 9).

En términos generales, se aprecian diferencias significativas en el salario real por hora que perciben

Las mujeres sin hijos/as perciben en promedio un mayor salario por hora que las que son madres.

las mujeres con hijos/as en comparación con las que no tienen, siendo mayor el salario de estas últimas. La diferencia entre ambos grupos es más acentuada cuando se trata de mujeres que no conviven en pareja. Las

mujeres que habitan hogares unipersonales son las que perciben el mayor salario relativo, en contraposición a las madres de hogares monoparentales que perciben el menor salario.

Respecto al sector del mercado laboral, se observa que las mujeres que se emplean en la economía formal son mejor remuneradas (por hora) que las ocupadas del mercado informal.

En el sector informal las mujeres sin hijos/as presentan un salario relativo mayor respecto a las que son madres mientras que en el sector formal esta situación no se presenta de forma tan clara, sino que varía según el tipo de hogar. Jefas de hogar monoparental perciben un menor salario respecto a mujeres que viven solas mientras que en hogares biparentales la diferencia salarial es a favor de las madres.

En el sector informal, las madres perciben un menor salario que las mujeres sin familia a cargo.

Asimismo, en el segmento de la economía formal, se observan diferencias de salario entre las madres, siendo menor el salario que perciben las que tienen hijos/as mayores de edad en comparación con las de menores de edad. Ello podría guardar relación con el cobro de la asignación familiar por hijo/a del Régimen de Asignaciones Familiares que, al consistir en el pago de una suma mensual por cada menor de 18 años a cargo, incrementa el ingreso de este grupo.

En relación con el nivel educativo, a nivel general se aprecia que, ante mayor nivel de educación alcanzado mayor es el salario percibido, en línea con lo postulado por la teoría económica.

En los niveles educativos bajo y medio (con instrucción inferior a universitario completo) las mujeres con hijos/as reciben un salario por hora inferior a las mujeres que no tienen o no conviven con ellos.

Entre las mujeres sin educación universitaria, el salario de las que no tienen hijos/as es mayor que el de las madres.

A su vez, dentro de las primeras, las madres de menores de edad son las que perciben el menor salario relativo.

El diferencial de salario a favor de las mujeres sin hijos/as disminuye con el nivel de educación, desapareciendo al alcanzar el nivel universitario completo. Más aún en hogares biparentales se observa una diferencia estadísticamente significativa a favor de las madres.

Al considerar la jornada de trabajo remunerado, se observa un salario mayor en mujeres que trabajan a jornada parcial, versus las que se emplean a tiempo completo. En ambos tipos de jornadas, los salarios promedios más bajos corresponden a mujeres con hijos/as.

Con respecto a la antigüedad en la ocupación, el salario aumenta ante mayor cantidad de años de antigüedad laboral.

En los dos primeros rangos considerados (cinco o menos años de antigüedad) se observa que la maternidad tiene asociado un menor salario promedio. En el tercer rango (más de cinco años) esta situación es diferente según el tipo de hogar: jefas de hogar monoparental perciben un menor salario respecto a mujeres que viven solas mientras que en hogares biparentales no hay diferencia salarial entre madres y no madres. Asimismo, la diferencia de salario observada a favor de las mujeres sin hijos/as decrece conforme aumenta la antigüedad.

En relación con el sector económico, el sector de educación es el que más retribuye por hora, en contraposición al sector comercio y servicio doméstico que, dependiendo del grupo de mujeres analizado, son los que presentan el menor salario horario.

El sector manufacturero es el que mayor diferencia exhibe en términos salariales entre madres y mujeres sin familia a cargo.

Asimismo, se aprecia que, con excepción del servicio doméstico, en todos los demás sectores las madres

perciben un menor salario promedio que las que no lo son. En particular, el sector manufacturero es el que mayor diferencia exhibe.

En todos los sectores económicos, el diferencial salarial a favor de las mujeres sin hijos/as resulta mayor cuando la comparación se realiza entre mujeres que no conviven en pareja (hogares monoparentales versus unipersonales).

En resumen, el análisis efectuado posiciona al grupo de madres con menores de 18 años en hogares

Madres solas de hijos/as menores de edad son las que reciben el menor salario relativo por hora.

monoparentales como el que menor remuneración recibe por su trabajo en el mercado laboral y al de mujeres que viven solas como el de mayor remuneración. Ello se presenta en la mayoría de las variables analizadas en las que es posible dividir la muestra.

Cuadro 2. Retribución salarial por tipo de hogar y presencia de hijos/as en el hogar.

Salario real por hora (en logaritmo)

	Unipersonal		Monoparental		Diferencia	Biparental			Diferencia	
	Sin hijos/as	Con hijos/as <18 años	Con hijos/as >=18 años	Total con hijos/as		Sin hijos/as	Con hijos/as <18 años	Con hijos/as >=18 años		Total con hijos/as
	(1)	(2)	(3)	(4) = (2) + (3)	(5) = (4) - (1)	(6)	(7)	(8)	(9) = (7) + (8)	(10) = (9) - (6)
Total	1,605	1,354	1,438	1,370	-0,235***	1,573	1,476	1,484	1,477	-0,096***
Sector del mercado laboral										
Formal	1,821	1,769	1,734	1,761	-0,060***	1,786	1,825	1,782	1,820	0,034***
Informal	1,099	0,884	0,919	0,890	-0,210***	1,104	0,928	0,938	0,929	-0,175***
Nivel educativo										
Hasta sec. incompleta	1,085	0,960	1,046	0,976	-0,109***	1,062	0,968	1,081	0,982	-0,080***
Sec. completa o universitario incompleto	1,450	1,364	1,432	1,377	-0,073***	1,449	1,395	1,408	1,396	-0,053***
Universitario completo	1,936	1,938	1,948	1,940	0,004	1,914	1,981	2,011	1,984	0,070***
Tipo de jornada										
Parcial	1,699	1,429	1,583	1,456	-0,243***	1,683	1,584	1,644	1,589	-0,093***
Completa	1,539	1,272	1,308	1,279	-0,260***	1,488	1,342	1,314	1,339	-0,149***
Antigüedad en el empleo										
Menos de un año	1,344	0,952	1,006	0,958	-0,387***	1,403	1,088	1,038	1,085	-0,318***
Entre 1 y 5 años	1,622	1,297	1,247	1,291	-0,331***	1,598	1,376	1,240	1,367	-0,231***
Más de 5 años	1,841	1,720	1,702	1,715	-0,125***	1,758	1,769	1,692	1,759	0,001
Sector económico										
Manufacturero	1,391	1,032	1,123	1,049	-0,342***	1,376	1,143	1,055	1,134	-0,242***
Comercio	1,235	0,971	0,950	0,967	-0,268***	1,205	0,977	0,924	0,971	-0,233***
Educación	2,001	1,905	1,961	1,917	-0,084***	2,017	1,986	2,000	1,988	-0,029*
Salud	1,745	1,498	1,603	1,520	-0,225***	1,737	1,659	1,655	1,658	-0,079***
Administración pública	1,948	1,793	1,951	1,823	-0,125***	1,895	1,837	1,902	1,844	-0,051**
Servicio doméstico	0,893	0,940	0,998	0,951	0,058**	1,007	1,029	1,059	1,032	0,025
Otros sectores	1,643	1,402	1,425	1,406	-0,237***	1,582	1,512	1,529	1,513	-0,069***

Nota: (*) significativo al 10%, (**) significativo al 5% y (***) significativo al 1%, según la prueba T de diferencia de medias.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Resultados

La evidencia encontrada confirma la presencia de una penalización por maternidad, tanto en términos de participación en el mercado laboral como sobre el salario. En otros términos, convivir con al menos un hijo/a implica para la madre una menor probabilidad de integrar la fuerza laboral remunerada en 11,5 puntos porcentuales respecto a una mujer sin hijos/as; y en caso de hacerlo, percibe un salario relativo 12,3% más bajo. Estos efectos se agravan con la cantidad de hijos/as y ante la presencia de menores de 18 años. Al considerar diferentes segmentaciones de la muestra, se encuentra que las penalidades más grandes se presentan en las mujeres más jóvenes, en las de calificación intermedia (con secundario completo), y en las que integran el mercado laboral informal.

Las diferencias de salario observadas en el sector formal entre mujeres con y sin hijos/as se trasladan a diferencias en los haberes percibidos durante la etapa pasiva. Sin embargo, la brecha entre los haberes previsionales se reduce, mostrando un efecto igualador del sistema de Previsión Social. Mayores problemas se observan para acceder a los beneficios previsionales: en promedio ambos grupos de mujeres no logran reunir los 30 años de aportes. Entre las que no llegan, más de la mitad de las que son madres y un tercio de las que no lo son, juntan menos de 10 años de aportes. Entre las que sí llegan, priman las mujeres con estudios universitarios y con menor cantidad de hijos/as.

Estimaciones del efecto de la maternidad sobre el salario y permanencia en el mercado laboral

A continuación, se presentan los resultados de la estimación del efecto de la presencia de un hijo/a en el hogar sobre el salario real horario de las madres de la muestra. El cuadro 3 presenta los resultados para las diferentes especificaciones establecidas en la sección Diseño metodológico: presencia de hijos/as (especificación 1), cantidad de hijos/as (especificación 2), presencia de hijos/as según si alcanzaron la mayoría de edad (especificación 3) y según el rango etario al que pertenecen (especificación 4).

Cuadro 3. Efectos de la maternidad sobre el salario de las mujeres ocupadas

Variable dependiente: logaritmo del salario real por hora

	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3	Especificación 4
con hijo/a en el hogar	-11,5%*** (0,015)			
un hijo/a		-7,9%*** (0,017)		
2 hijos/as		-9,5%*** (0,017)		
3 o más hijos/as		-17,7%*** (0,018)		
con menor			-11,6%*** (0,015)	
con mayor			-10,3%*** (0,024)	
menor de 10				-10,9%*** (0,016)
entre 10 y 17				-13,1%*** (0,018)
18 o más				-10,8%*** (0,024)
monoparental	-4,2%*** (0,012)	-4,3%*** (0,012)	-4,1%*** (0,012)	-3,9%*** (0,012)
biparental	-2,5%** (0,010)	-2,5%** (0,010)	-2,5%** (0,010)	-2,5%** (0,010)
R ²	0,488	0,488	0,488	0,488
Observaciones [†]	56.781	56.781	56.781	56.781

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis.

(*) significativo al 10%, (**) significativo al 5% y (***) significativo al 1%.

(†) El número de observaciones difiere de la cantidad de mujeres ocupadas de la muestra porque el análisis de regresión excluye aquellas mujeres con datos faltantes en al menos una de las variables consideradas.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

A partir de los resultados expuestos en el cuadro anterior, se observa la existencia de una penalización salarial por maternidad, que continua una vez que se incorporan al análisis las características personales y laborales de cada mujer.

Esta penalidad se presenta en las cuatro especificaciones consideradas:

- La presencia de hijos/as en el hogar tiene asociado para la madre un salario real por hora un 11,5% menor en comparación con una mujer sin hijos/a (especificación 1). Este efecto sobre la remuneración a la madre empeora con el número de hijos/as, pasando de 7,9% con un hijo/a al 17,7% con tres o más (especificación 2).
- Asimismo, se aprecia que la penalización salarial es mayor ante la presencia de menores de edad en el hogar (11,6% frente al 10,3% cuando los hijos/as son mayores de edad), traccionada principalmente por la presencia de hijos/as entre 10 y 17 años (13,1%) (especificaciones 3 y 4, respectivamente).

Finalmente, la evidencia empírica destaca un impacto diferencial de los tipos de hogares sobre el salario de la mujer, encontrándose una mayor caída del salario horario en los hogares monoparentales que en los biparentales, respecto a las mujeres que viven solas. Esto es, una jefa de un hogar monoparental percibe en promedio un salario horario un 4% más bajo que una que vive sola, relación que se reduce a la mitad si la mujer habita un hogar biparental.

Como se mencionó con anterioridad, los resultados hasta aquí corresponden al conjunto de mujeres que se encuentran ocupadas, y que por lo tanto declaran salarios en la encuesta.

A efectos de considerar en el análisis a las mujeres desocupadas e inactivas, corresponde reestimar el modelo incorporando el ajuste por la probabilidad de trabajar para el mercado. El cuadro 4 muestra los resultados luego de aplicar dicha corrección. En el panel izquierdo del mencionado cuadro se presentan los efectos de la maternidad sobre la participación laboral, en tanto que el panel derecho presenta los efectos sobre el salario real por hora.

Cuadro 4. Efectos de la maternidad sobre participación laboral y salario de todas las mujeres de la muestra.

Variable dependiente panel izquierdo: participación laboral. Variable dependiente panel derecho: logaritmo del salario real por hora.

	Efectos marginales sobre participación laboral (en puntos porcentuales)				Efectos sobre el salario real por hora			
	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3	Especificación 4	Especificación 1	Especificación 2	Especificación 3	Especificación 4
con hijo/a en el hogar	-11,5*** (0,004)				-12,3%*** (0,016)			
un hijo/a		-8,4*** (0,005)				-8,4%*** (0,018)		
2 hijos/as		-11,9*** (0,005)				-10,3%*** (0,018)		
3 o más hijos/as		-15,3*** (0,005)				-18,8%*** (0,019)		
con menor			-11,6*** (0,004)				-12,5%*** (0,016)	
con mayor			-10,8*** (0,006)				-11,0%*** (0,024)	
menor de 10				-13,4*** (0,004)				-12,1%*** (0,016)
entre 10 y 17				-8,0*** (0,005)				-13,8%*** (0,018)
18 o más				-09,0*** (0,006)				-11,4%*** (0,024)
monoparental	16,5*** (0,008)	15,9*** (0,008)	16,5*** (0,008)	16,4*** (0,008)	-3,5%*** (0,012)	-3,7%*** (0,012)	-3,3%*** (0,012)	-3,1%*** (0,012)
biparental	-11,7*** (0,007)	-12,1*** (0,007)	-11,7*** (0,007)	-11,2*** (0,007)	-3,0%*** (0,010)	-3,0%*** (0,010)	-3,1%*** (0,010)	-3,1%*** (0,010)
Lambda (λ)					0,030** (0,018)	0,029** (0,018)	0,033** (0,018)	0,037** (0,018)
R ²					0,488	0,488	0,488	0,488
Observaciones [†]	121.909	121.909	121.909	121.909	56.781	56.781	56.781	56.781

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis.

(*) significativo al 10%, (**) significativo al 5% y (***) significativo al 1%.

(†) El número de observaciones de la regresión por MCO difiere de la cantidad de mujeres ocupadas porque el análisis de regresión excluye aquellas mujeres con datos faltantes en al menos una de las variables consideradas.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

En función de los resultados encontrados se aprecia que convivir con hijos/as tiene asociada una menor probabilidad de participar del mercado laboral y un menor salario horario que la mujer percibe.

Esta situación se replica en todas las especificaciones consideradas:

Una madre tiene entre 8 y 15 puntos porcentuales menos de probabilidad de trabajar para el mercado respecto a una mujer sin hijos/as.

Una mujer ocupada con hijos/as percibe un salario entre 8% y 19% menor que una sin hijos/as.

laboral aumenta con el número de hijos/as en el hogar, alcanzando una caída de 15,3 puntos

La penalidad por maternidad es creciente con la cantidad de hijos/as. Una mujer con tres o más hijos/as tiene 15 puntos porcentuales menos de probabilidad de trabajar que una mujer que no es madre y un salario relativo 18% más bajo.

El efecto de la maternidad sobre la participación laboral es más grande con hijos/as menores de 10 años. Sobre el salario, es más grande con hijos/as entre 10 y 17 años.

laboral aumenta con el número de hijos/as en el hogar, alcanzando una caída de 15,3 puntos porcentuales en presencia de tres o más.

Igual dinámica se observa al considerar el impacto sobre el salario, pasando la penalización salarial del 8,4% con un hijo/a al 18,8% con tres o más.

- La presencia de al menos un hijo/a en el hogar implica una menor probabilidad de que su madre integre la fuerza laboral remunerada, en alrededor 11,5 puntos porcentuales.

Por su parte, para aquellas que trabajan para el mercado, se observa una relación negativa entre maternidad y salario horario. En otros términos, las mujeres con hijos/as perciben en promedio un salario un 12,3% menor que las mujeres que no tienen o no conviven con ellos/as.

- El efecto de la maternidad en la participación laboral aumenta con el número de hijos/as en el hogar, alcanzando una caída de 15,3 puntos porcentuales en presencia de tres o más.

Igual dinámica se observa al considerar el impacto sobre el salario, pasando la penalización salarial del 8,4% con un hijo/a al 18,8% con tres o más.

- Los efectos estimados difieren con la edad de los hijos/as, siendo de mayor magnitud cuando éstos son menores de edad. Específicamente, la menor probabilidad de integrar el mercado laboral se presenta durante la etapa de la niñez de sus hijos/as (menores de 10 años) asociado a las mayores responsabilidades de cuidado que éstos implican en comparación con hijos/as de otros grupos de edad. Las mujeres en esta situación tienen alrededor de 14 puntos porcentuales menos de chance de trabajar para el mercado.

Por su parte, el mayor impacto sobre el salario se evidencia cuando los hijos/as tienen entre 10 y 17 años,

puediendo esto deberse a interrupciones en la trayectoria laboral durante la primera infancia de los hijos/as.

Finalmente, en relación con el tipo de hogar, se destaca que pertenecer a un hogar monoparental

La presencia de otro ingreso en el hogar tiene asociado una menor participación de la mujer en el mercado laboral.

aumenta en alrededor 16 puntos porcentuales la probabilidad que la mujer trabaje de forma remunerada, dinámica que podría estar asociada a una mayor necesidad de trabajar al ser el principal sostén económico de su familia. En contraposición, pertenecer a un hogar biparental muestra una caída en la participación laboral

cercana a 12 puntos porcentuales, situación que podría estar influenciada por la presencia de otro ingreso en el hogar que atenúe la necesidad de trabajar para el mercado.

Al analizar la relación entre tipo de hogar y salario horario, se observa que tanto las mujeres de hogares monoparentales como biparentales presentan una caída salarial de aproximadamente el 3% en relación con aquellas que viven solas.

Heterogeneidad en la penalización por maternidad

Con el objetivo de examinar si los efectos de la maternidad sobre participación laboral y salario varían según diferentes características de las mujeres, en la presente sección se efectúan nuevamente las estimaciones, pero para distintos subgrupos, tomando en consideración la edad, nivel educativo alcanzado y sector del mercado laboral (formal/informal).

Para cada una de las variables mencionadas en el párrafo anterior se analizan, en primer lugar, los efectos de la maternidad sobre la probabilidad que la mujer integre el mercado laboral y, en segundo lugar, los efectos sobre el salario real por hora para las mujeres ocupadas.

Segmentación de la muestra por edad de la mujer

En este apartado se analizan los efectos de la maternidad para mujeres de diferente edad, agrupándolas de acuerdo con los siguientes rangos etarios: entre 18 y 29 años, entre 30 y 41 y entre 42 y 55 años.

Como se puede observar en el cuadro 5, ser madre tiene asociada, para todos los grupos etarios considerados, una menor probabilidad de trabajar de forma remunerada respecto a una mujer sin hijos/as, siendo mayor el impacto entre las más jóvenes. Concretamente, para las mujeres entre 18 y 29 años, ser madre implica una caída en la probabilidad de trabajar para el mercado de 17,2 puntos porcentuales que se reduce a 3,8 puntos para las mujeres entre 42 y 55 años.

La dinámica descripta (mayor impacto en las mujeres más jóvenes, que se atenúa a medida que se avanza en la edad) se presenta también en las especificaciones que consideran la cantidad de

Las madres más jóvenes son las que tienen menor probabilidad de ingresar al mercado laboral, situación que no se da cuando son jefas de un hogar monoparental.

hijos/as y sus edades. Así, son las madres más jóvenes las que presentan menor probabilidad de integrarse al mercado laboral, con caídas que van desde 15,3 (con un hijo/a) hasta 25,3 puntos porcentuales (con tres o más). Para ellas, tener hijos/as menores de 10 años implica 18,3 puntos porcentuales menos de probabilidad de trabajar respecto a una mujer sin hijos/as, cifra que se reduce a 5,4 pp en mujeres entre 42 y 55 años.

Similares resultados se obtienen cuando se consideran los efectos de la maternidad sobre el salario

La penalización salarial es más alta en mujeres jóvenes, y disminuye cuando se avanza en edad.

(cuadro 6). Para las madres más jóvenes, la penalización es del orden del 24,8%, mientras que para el rango de 30 a 41 años es de 14,1%. Por su parte, para las mujeres entre 42 y 55 años no se encuentra evidencia significativa sobre una penalización salarial.

Asimismo, se observa que, para las madres comprendidas en los dos primeros rangos etarios

En mujeres jóvenes, la pérdida de salarios puede alcanzar hasta el 42% en el caso de tres o más hijos/as.

considerados (que son las que experimentan una pérdida salarial), la penalización se explica en su totalidad por la presencia de hijos/as menores de edad y aumenta con el número de ellos/as, siendo en todos los casos mayor el efecto cuando las madres tienen entre 18 y 29 años. Para ellas, la penalidad puede alcanzar hasta un 42,0% en el

caso de tres o más hijos/as.

Estos resultados, que muestran mayores efectos de la maternidad sobre las variables laborales analizadas en mujeres jóvenes, podrían asociarse al momento en que ocurre la maternidad dentro de la trayectoria laboral de la mujer. Es decir, se espera que mujeres de mayor edad hayan

acumulado mayor capital humano hasta el nacimiento de su primer hijo/a que les permita compensar, al menos de forma parcial, los efectos negativos sobre su salario (Taniguchi, 1999; Amuedo-Dorantes y Kimmel, 2005 y Herr, 2015).

Estos resultados cobran aún más relevancia teniendo en cuenta la mencionada limitación devenida de la fuente de datos empleada, relativa a la imposibilidad de identificar a la madre dentro del hogar. Esta circunstancia no permite discernir dentro del grupo de mujeres sin hijos/as a aquellas que efectivamente son madres, pero al momento de responder la encuesta no se encuentran conviviendo con ellos/as.

Al respecto, centrarse en los rangos etarios más bajos permite reducir esta distorsión puesto que, como se observó en el análisis por edades simples (Gráfico 3) este fenómeno ocurre con mayor fuerza a partir de los 40 años.

En consecuencia, las estimaciones para los primeros dos rangos etarios analizados reflejarían más adecuadamente los efectos de la maternidad sobre la participación laboral y el salario.

En el análisis por tipo de hogar se observa que para las madres jóvenes y solas se verifica la mayor probabilidad, entre los grupos etarios analizados, de integrar el mercado laboral respecto de aquellas que no son madres. Estas diferencias respecto de las mujeres que no son madres se reducen a medida que se avanza en edad producto de la incorporación al mercado laboral de las mujeres sin familia a cargo y de la mayor posibilidad que otros miembros del hogar empiecen a aportar al sustento familiar.

Para el caso de mujeres que habitan hogares biparentales, a medida que se avanza en edad, las probabilidades de no integrar el mercado laboral aumentan, en relación con las mujeres sin familia a su cargo.

Las realidades descritas en los dos últimos párrafos se presentan para todas las especificaciones consideradas.

Finalmente, respecto al salario se destaca el resultado obtenido para el rango de mayor edad donde, si bien tanto para mujeres de hogares monoparentales como de hogares biparentales existe una penalización respecto a una que no tiene familia a cargo, esta penalidad es mayor para las que conviven en pareja. Esta situación es compatible con la mayor interrupción en la trayectoria laboral de este grupo de mujeres ya que, como se describió anteriormente, tienen menos chance de integrar el mercado laboral.

Cuadro 5. Efectos de la maternidad sobre participación laboral, por rango etario.

Efectos medidos en puntos porcentuales. Variable dependiente: participación laboral.

	Especificación 1			Especificación 2			Especificación 3			Especificación 4		
	18-29	30-41	42-55	18-29	30-41	42-55	18-29	30-41	42-55	18-29	30-41	42-55
con hijo/a en el hogar	-17,2*** (0,008)	-15,2*** (0,008)	-3,8*** (0,007)									
un hijo/a				-15,3*** (0,009)	-10,1*** (0,009)	-2,4*** (0,008)						
2 hijos/as				-21,5*** (0,010)	-15,2*** (0,008)	-3,4*** (0,007)						
3 o más hijos/as				-25,3*** (0,012)	-19,8*** (0,009)	-6,0*** (0,008)						
con menor							-18,1*** (0,009)	-15,0*** (0,008)	-3,3*** (0,007)			
con mayor							-20,1*** (†) (0,073)	-10,3*** (0,024)	-4,6*** (0,008)			
menor de 10										-18,3*** (0,009)	-16,0*** (0,008)	-5,4*** (0,008)
entre 10 y 17										-7,1** (0,029)	-9,6*** (0,009)	-2,7*** (0,007)
18 o más										-20,0*** (0,073)	-9,1*** (0,023)	-4,5*** (0,008)
monoparental	29,5*** (0,0154)	10,9*** (0,015)	6,4** (0,012)	29,0*** (0,015)	10,4*** (0,015)	6,2*** (0,012)	29,5*** (0,015)	10,9*** (0,015)	6,5*** (0,012)	29,3*** (0,015)	10,3*** (0,015)	6,4*** (0,012)
biparental	-1,1 (0,013)	-17,7*** (0,015)	-19,4*** (0,011)	-1,0 (0,013)	-17,5*** (0,015)	-19,5*** (0,011)	-1,1 (0,013)	-17,7*** (0,015)	-19,4*** (0,011)	-1,1 (0,013)	-17,7*** (0,015)	-19,4*** (0,011)
Observaciones	23.550	49.225	49.134	23.550	49.225	49.134	23.550	49.225	49.134	23.550	49.225	49.134

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis.

(*) significativo al 10%, (**) significativo al 5% y (***) significativo al 1%.

(†) este coeficiente debe interpretarse con cautela debido al bajo número de observaciones.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Cuadro 6. Efectos de la maternidad sobre el salario, según grupo etario

Variable dependiente: logaritmo del salario real por hora.

	Especificación 1			Especificación 2			Especificación 3			Especificación 4		
	18-29	30-41	42-55	18-29	30-41	42-55	18-29	30-41	42-55	18-29	30-41	42-55
con hijo/a en el hogar	-24,8%*** (0,030)	-14,1%*** (0,029)	-3,6% (0,027)									
un hijo/a				-19,8%*** (0,031)	-8,9%*** (0,031)	-1,9% (0,032)						
2 hijos/as				-31,0%*** (0,040)	-11,4%*** (0,030)	-1,6% (0,031)						
3 o más hijos/as				-42,0%*** (0,047)	-23,1%*** (0,032)	-7,1%** (0,031)						
con menor con mayor							-24,8%*** (0,030)	-14,4%*** (0,028)	-3,8% (0,028)			
menor de 10							7,5% (0,234)	-0,2% (0,084)	-2,5% (0,032)			
entre 10 y 17										-25,0%*** (0,030)	-14,0%*** (0,028)	-2,9% (0,034)
18 o más										-15,2% (0,104)	-16,9%*** (0,031)	-4,2% (0,029)
monoparental	0,5% (0,033)	-4,4%** (0,020)	-6,3%*** (0,020)	1,7% (0,033)	-3,9%** (0,020)	-6,5%*** (0,020)	0,3% (0,033)	-4,3%** (0,020)	-6,2%*** (0,020)	0,2% (0,034)	-3,6%* (0,020)	-6,2%*** (0,020)
biparental	-0,7% (0,018)	0,2% (0,017)	-8,6%*** (0,020)	-1,1% (0,018)	-0,3% (0,017)	-8,4%*** (0,020)	-0,7% (0,018)	0,1% (0,017)	-8,6%*** (0,020)	-0,7% (0,018)	0,2% (0,017)	-8,7%*** (0,020)
Lambda (λ)	0,073** (0,040)	-0,047 (0,032)	0,086*** (0,027)	0,113*** (0,041)	-0,042 (0,032)	0,079*** (0,027)	0,079%** (0,040)	-0,019 (0,033)	0,084*** (0,027)	0,080** (0,040)	-0,043 (0,032)	0,085*** (0,027)
R ²	0,443	0,484	0,498	0,443	0,484	0,498	0,443	0,484	0,498	0,443	0,484	0,498
Observaciones	8.396	24.413	23.972	8.396	24.413	23.972	8.396	24.413	23.972	8.396	24.413	23.972

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis.

(*) significativo al 10%, (**) significativo al 5% y (***) significativo al 1%.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Segmentación de la muestra por nivel educativo

En este apartado se estiman los efectos de la maternidad sobre la participación en el mercado laboral y el salario para mujeres con diferente nivel educativo: hasta secundaria incompleta (nivel 1), secundaria completa o universitario incompleto (nivel 2) y educación universitaria completa (nivel 3).

En relación con la participación laboral (cuadro 7), se observa que la presencia de hijos/as en el hogar tiene asociada una menor probabilidad que la mujer integre el mercado laboral en todos los niveles educativos. Sin embargo, este efecto difiere en magnitud según el nivel educativo alcanzado, siendo mayor en mujeres con calificación intermedia. En ellas, la probabilidad de integrar la fuerza laboral remunerada es 17,9 puntos porcentuales menor que en mujeres sin familia a cargo.

Estos resultados se verifican también para las especificaciones que consideran la cantidad de hijos/as y las edades de éstos/as.

En relación con los efectos de la maternidad sobre el salario, en el cuadro 8 se aprecia que las

La mayor penalidad se presenta en mujeres con secundario completo, tanto en términos salariales como en participación laboral.

mujeres de todos los niveles educativos perciben un menor salario horario cuando conviven con hijos/as. Se encuentra una relación no lineal entre educación y penalización salarial por maternidad, con mujeres de calificación intermedia enfrentando la mayor penalización (del 12,8% versus 8,5% de los restantes

grupos). Este fenómeno (mayor penalidad en el grupo con nivel educativo intermedio) empeora con la cantidad de hijos/as, llegando al 17,1% para el caso de tres o más.

Lo descrito en el párrafo anterior se encuentra en línea con los hallazgos de Anderson, Binder y Krause (2003). De acuerdo con la explicación de estos autores, las mujeres con nivel educativo intermedio presentan mayor probabilidad de tener empleos poco flexibles en cuanto al lugar y horario de trabajo que les dificulta conciliar las tareas domésticas y de cuidado con el trabajo remunerado. El resto de las mujeres, en cambio, pueden contrarrestar en parte la penalización salarial. En el caso de mujeres con nivel educativo alto, porque disponen de mayor autonomía en sus trabajos (por ejemplo, pueden sustituir horas de oficina con trabajo en otro horario o desde su casa), mientras que en el caso de las mujeres con bajo nivel de educación, porque obtienen empleos más flexibles (por hora o turnos).

Asimismo, esto es compatible con lo observado en la sección Análisis Descriptivo, en el sentido que las madres con mayor nivel de instrucción perciben en promedio salarios más altos, lo que les permitiría acceder a mejores posibilidades de arreglos para el cuidado de sus hijos/as a, posibilitando una mayor conciliación entre la vida familiar y laboral.

En el análisis por tipo de hogar se observa que las madres solas con calificación intermedia presentan la mayor probabilidad, entre los grupos analizados, de integrar el mercado laboral respecto de aquellas que no son madres, siendo esta diferencia de 29,5 puntos porcentuales. Para las madres de menor y mayor nivel educativo esta diferencia se reduce, aunque continúa verificándose que la responsabilidad de tener una familia a cargo aumenta la necesidad de acudir al mercado.

Si bien las mujeres de hogares biparentales presentan una menor probabilidad de trabajar para el mercado, en comparación con mujeres de hogares unipersonales, las que tienen nivel educativo intermedio son las que más se incorporan a la fuerza laboral.

Finalmente, respecto al salario se destaca que en hogares monoparentales sólo las mujeres de mayor nivel educativo presentan una penalidad salarial respecto a las que no son madres. Misma situación se observa en hogares biparentales, pero para las mujeres de menor nivel educativo.

Cuadro 7. Efectos de la maternidad sobre la participación laboral, por nivel educativo

Efectos medidos en puntos porcentuales. Variable dependiente: participación laboral.

	Especificación 1			Especificación 2			Especificación 3			Especificación 4		
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
con hijo/a en el hogar	-4,5*** (0,009)	-17,9*** (0,007)	-8,0*** (0,006)									
un hijo/a				-1,9* (0,010)	-13,6*** (0,008)	-6,7*** (0,007)						
2 hijos/as				-4,0*** (0,009)	-19,4*** (0,008)	-8,4*** (0,007)						
3 o más hijos/as				-7,9*** (0,009)	-23,2*** (0,008)	-10,1*** (0,008)						
con menor							-4,7*** (0,009)	-18,1*** (0,007)	-7,9*** (0,006)			
con mayor							-4,0*** (0,011)	-16,3*** (0,011)	-8,6*** (0,010)			
menor de 10										-8,1*** (0,009)	-19,5*** (0,007)	-9,1*** (0,007)
entre 10 y 17										-1,4 (0,009)	-14,3*** (0,009)	-5,2*** (0,008)
18 o más										-2,7** (0,011)	-14,3*** (0,011)	-7,1*** (0,010)
monoparental	6,6*** (0,018)	29,5*** (0,013)	8,1*** (0,013)	6,5*** (0,018)	28,2*** (0,013)	8,2*** (0,013)	6,3*** (0,018)	29,5*** (0,013)	7,8*** (0,013)	5,9*** (0,018)	29,3*** (0,013)	7,6*** (0,013)
biparental	-19,6*** (0,017)	-7,9*** (0,011)	-13,7*** (0,012)	-19,5*** (0,017)	-8,4*** (0,011)	-13,7*** (0,012)	-19,7*** (0,017)	-7,8*** (0,011)	-13,7*** (0,012)	-19,7*** (0,017)	-7,3*** (0,011)	-13,8*** (0,012)
Observaciones	45.784	47.380	28.745	45.784	47.380	28.745	45.784	47.380	28.745	45.784	47.380	28.745

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis.

(*) significativo al 10%, (**) significativo al 5% y (***) significativo al 1%.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Cuadro 8. Efectos de la maternidad sobre el salario, por nivel educativo

Variable dependiente: logaritmo del salario real por hora.

	Especificación 1			Especificación 2			Especificación 3			Especificación 4		
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
con hijo/a en el hogar	-8,5%*** (0,032)	-12,8%*** (0,023)	-8,5%*** (0,031)									
un hijo/a				-3,2% (0,035)	-10,1%*** (0,025)	-9,1%** (0,038)						
2 hijos/as				-6,8%* (0,035)	-11,5%*** (0,026)	-7,1%* (0,039)						
3 o más hijos/as				-15,2%*** (0,035)	-17,1%*** (0,029)	-10,2%* (0,053)						
con menor							-10,1%*** (0,033)	-12,7%*** (0,023)	-7,7%** (0,031)			
con mayor							-1,9% (0,040)	-14,4%*** (0,036)	-17,9%** (0,078)			
menor de 10										-11,3%*** (0,035)	-12,9%*** (0,024)	-5,9%* (0,034)
entre 10 y 17										-9,3%*** (0,035)	-12,9%*** (0,027)	-14,0%*** (0,045)
18 o más										-1,9% (0,041)	-14,5%*** (0,036)	-19,4%** (0,078)
monoparental	-6,2% (0,038)	-1,4% (0,021)	-6,2%*** (0,017)	-6,4%* (0,038)	-2,0% (0,021)	-6,1%*** (0,017)	-6,4%* (0,038)	-1,1% (0,021)	-5,8%*** (0,017)	-6,3%* (0,0380)	-0,9% (0,021)	-5,2%*** (0,017)
biparental	-7,9%** (0,039)	-2,1% (0,016)	0,8% (0,015)	-8,9%** (0,040)	-1,9% (0,016)	-0,7% (0,015)	-8,4%** (0,039)	-2,1% (0,016)	-0,6% (0,015)	-9,0%** (0,040)	-2,2% (0,016)	-0,6% (0,015)
Lambda (λ)	0,058 (0,035)	0,028 (0,029)	-0,108*** (0,041)	0,080** (0,037)	0,017 (0,030)	-0,116*** (0,041)	0,066* (0,035)	0,032 (0,029)	-0,113*** (0,041)	0,079** (0,036)	0,037 (0,029)	-0,109*** (0,041)
R ²	0,382	0,400	0,288	0,384	0,400	0,289	0,383	0,400	0,289	0,383	0,400	0,289
Observaciones	11.887	22.047	22.847	11.887	22.047	22.847	11.887	22.047	22.847	11.887	22.047	22.847

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis.

(*) significativo al 10%, (**) significativo al 5% y (***) significativo al 1%.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Segmentación de la muestra por sector del mercado laboral

En este caso se examina si los efectos de la maternidad sobre participación laboral y salario difieren entre el sector formal e informal del mercado laboral. Para esto, el agrupamiento se efectuó considerando, por un lado, a las mujeres ocupadas del sector formal, desocupadas e inactivas y, por otro lado, a las ocupadas del sector informal, desocupadas e inactivas.

Como puede apreciarse en el cuadro 9, ser madre tiene asociado una menor probabilidad de integrar

Una madre tiene más probabilidad de integrar el sector informal que el sector formal del mercado de trabajo.

el mercado laboral, menos aún de integrar el sector formal. En otros términos, una madre tiene 11,2 puntos porcentuales menos de probabilidad de trabajar en un empleo formal que una mujer sin hijos/as. En el sector informal, por su parte, esa diferencia es de 9,7 puntos

porcentuales.

Al observar los efectos de la maternidad sobre el salario (cuadro 10) se aprecia que, en términos generales, no se encuentra evidencia sobre una penalización salarial en el sector formal, situación

Es en el sector informal donde se observan las mayores diferencias salariales relativas entre las madres y las mujeres sin hijos/as

que es compatible con la mayor protección de derechos laborales que tienen las trabajadoras que logran ingresar al sector formal.

En línea con esto último, se observa una penalización salarial del 5,1% en mujeres con hijos/as mayores de edad, que podría asociarse, tal como se formuló en el análisis

descriptivo, a la finalización del cobro de la asignación por hijo/a prevista en el Régimen de Asignaciones Familiares.

Por su parte, para las mujeres del sector informal se encuentra una penalización salarial por

La diferencia salarial en el sector informal puede llegar al 22% entre mujeres sin hijos/as y madres de 3 o más.

maternidad en todas las especificaciones. Convivir con hijos/as genera una caída del salario horario de la mujer del 13,9%, situación que se profundiza ante una mayor cantidad de hijos/as en el hogar.

Estos resultados se encuentran en línea con los hallados por Casal y Berham (2013).

Si bien, como se mencionó con anterioridad, las madres de hogares monoparentales tienen mayor probabilidad que las mujeres sin hijos/as de integrar el mercado laboral, tienen aún más probabilidades de integrarse al sector informal. En otros términos, una madre tiene asociada una probabilidad de emplearse en el sector informal 19,3 puntos porcentuales mayor que una mujer que no es madre. Sin embargo, una vez que ingresa al mercado informal no se observan diferencias salariales con mujeres sin hijos/as.

Por su parte, las mujeres de hogares biparentales presentan una menor probabilidad de trabajar de forma remunerada en comparación con mujeres de hogares unipersonales, siendo la probabilidad de integrarse al mercado formal aún menor. En términos salariales, en ambos sectores las mujeres de hogares biparentales perciben menor salario respecto a las de hogares unipersonales, diferencia que se acentúa en el sector informal.

Cuadro 9. Efectos de la maternidad sobre la participación laboral, por sector del mercado laboral

Efectos medidos en puntos porcentuales. Variable dependiente: participación laboral.

	Especificación 1		Especificación 2		Especificación 3		Especificación 4	
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal
con hijo/a en el hogar	-11,2*** (0,004)	-9,7*** (0,005)						
un hijo/a			-8,2*** (0,005)	-8,4*** (0,007)				
2 hijos/as			-12,1*** (0,005)	-10,8*** (0,007)				
3 o más hijos/as			-15,9*** (0,005)	-12,7*** (0,007)				
con menor					-11,7*** (0,004)	-10,4*** (0,006)		
con mayor					-10,1*** (0,006)	-10,1*** (0,008)		
menor de 10							-13,5*** (0,004)	-12,0*** (0,006)
entre 10 y 17							-8,4*** (0,005)	-7,4*** (0,007)
18 o más							-8,4*** (0,006)	-8,7*** (0,008)
monoparental	15,6*** (0,008)	19,3*** (0,011)	15,6*** (0,008)	19,3*** (0,011)	14,9*** (0,008)	18,8*** (0,011)	15,4*** (0,008)	19,3*** (0,011)
biparental	-13,4*** (0,007)	-8,6*** (0,010)	-13,3*** (0,007)	-8,5*** (0,010)	-13,8*** (0,007)	-8,8*** (0,010)	-12,9*** (0,007)	-8,0*** (0,010)
Observaciones	94.494	77.698	94.494	77.698	94.494	77.698	94.494	77.698

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis.

(*) significativo al 10%, (**) significativo al 5% y (***) significativo al 1%.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Cuadro 10. Efectos de la maternidad sobre el salario, por sector del mercado laboral

Variable dependiente: logaritmo del salario real por hora.

	Especificación 1		Especificación 2		Especificación 3		Especificación 4	
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal
con hijo/a en el hogar	-1,1% (0,008)	-13,9%*** (0,022)						
un hijo/a			-1,1% (0,009)	-10,9%*** (0,022)				
2 hijos/as			0,2% (0,009)	-14,2%*** (0,024)				
3 o más hijos/as			-2,7%*** (0,010)	-22,1%*** (0,027)				
con menor					-0,6% (0,008)	-14,6%*** (0,022)		
con mayor					-5,1%*** (0,012)	-10,2%*** (0,029)		
menor de 10							0,10% (0,009)	-16,4%*** (0,023)
entre 10 y 17							-2,1%** (0,009)	-12,6%*** (0,023)
18 o más							-6,0%*** (0,012)	-9,6%*** (0,029)
monoparental	-3,6%*** (0,012)	1,5% (0,031)	-3,8%*** (0,012)	2,0% (0,032)	-3,2%*** (0,012)	1,4% (0,031)	-2,8%** (0,012)	1,9% (0,032)
biparental	-2,6%** (0,011)	-9,6%*** (0,028)	-2,4%** (0,011)	-10,7%*** (0,028)	-2,5%** (0,011)	-9,7%*** (0,028)	-2,5%** (0,011)	-9,9%*** (0,028)
Lambda (λ)	0,015 (0,013)	0,229*** (0,045)	0,007 (0,014)	0,270*** (0,047)	0,015 (0,013)	0,233*** (0,045)	0,017 (0,013)	0,252*** (0,045)
R ²	0,335	0,301	0,355	0,302	0,355	0,301	0,355	0,302
Observaciones	39.542	17.239	39.542	17.239	39.542	17.239	39.542	17.239

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis.

(*) significativo al 10%, (**) significativo al 5% y (***) significativo al 1%.

FUENTE: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Estimación del efecto de la maternidad sobre el sistema de Previsión Social

En la presente sección se analizan los efectos de la maternidad sobre las posibilidades de acceso a los beneficios de la previsión social, así como sobre los haberes previsionales iniciales.

El análisis se efectúa sobre el régimen general jubilatorio instituido por Ley 24.241, dado que es el que presenta la mayor cantidad de participantes en el país. En este sentido, el régimen general estipula que las cotizaciones representan, en promedio, 11% del salario en concepto de aportes y 16% en concepto de contribuciones patronales. Asimismo, se requiere un mínimo de 30 años de aportes acreditados ante la autoridad competente (ANSES) y la edad mínima para acceder a beneficios en el caso de las mujeres es de 60 años. Respecto al importe del beneficio a percibir al momento de la jubilación (haber inicial), el cálculo surge de la suma de distintos conceptos, que se detallan a continuación:

- Prestación Básica Universal (PBU): monto fijo (\$11.858,33 a septiembre de 2021) más 1% por cada año que exceda los 30 años mínimos requeridos (máximo 15 años de excedente - 45 años de aportes).
- Prestación Compensatoria (PC) -para aportes previos a junio de 1994- y Prestación Adicional por Permanencia (PAP) -para aportes desde julio de 1994-: el cálculo de ambos conceptos es idéntico, y representa 1,5% por cada año de servicios sujeto a aportes (hasta un máximo de 45 años, considerando los años más favorables si se aporta por más tiempo), multiplicado por el promedio de remuneraciones actualizadas (según coeficientes definidos por normativa de ANSES) que se hayan percibido en los últimos 10 años de servicios.

Teniendo en cuenta que la edad de retiro y el método de cálculo del haber están definidos por normativa para el régimen general, se abordará a continuación, según los resultados obtenidos previamente, el impacto que genera la maternidad en las otras dos variables: haber jubilatorio inicial y años de aportes. El análisis considera el efecto de la maternidad para cada una de estas variables por separado, suponiendo que la restante se mantiene constante.

Impacto en el haber jubilatorio inicial

Como se vio anteriormente, las mujeres con hijos/as perciben en promedio un salario más bajo que las mujeres sin familia a cargo y la magnitud de la diferencia varía con el número y edad de los hijos/as de las primeras. En tal sentido, resulta interesante evaluar entonces la manera en que impactan estas diferencias observadas en los salarios de la etapa activa en los haberes a percibir en la etapa pasiva en cada grupo de mujeres.

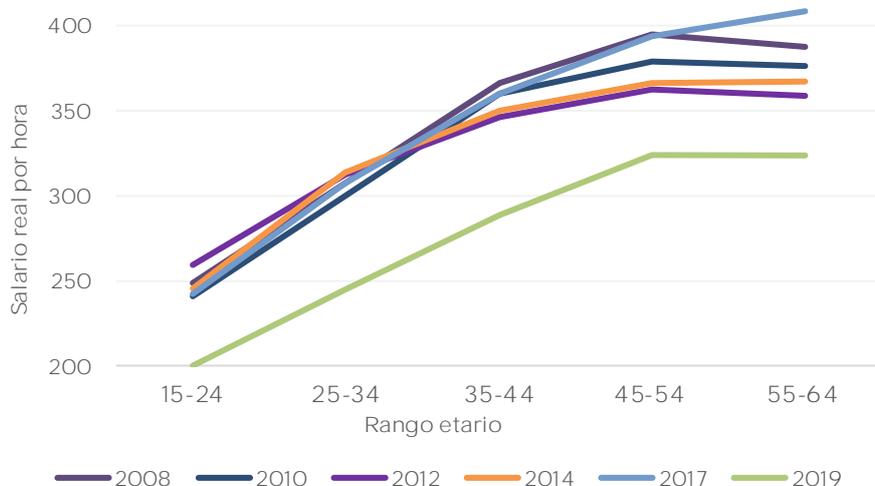
Teniendo en cuenta que el acceso a beneficios estipula que deben haberse realizado 30 años de aportes acreditados en la etapa activa y haber cumplido los 60 años de edad, el análisis del haber jubilatorio inicial que se efectúa a continuación supone que estos requisitos se cumplen en su totalidad y no considera los años adicionales de aportes, es decir, aquellos casos donde la mujer aporta más de 30 años.

Por lo tanto, el análisis se enfoca en el cálculo del haber inicial según los conceptos expresados con anterioridad, tomando como variable las remuneraciones obtenidas para los diferentes grupos de mujeres bajo análisis. En este sentido, y ante la no respuesta por parte de ANSES respecto a información nominal que permita observar la trayectoria laboral de las mujeres, se tomará como criterio metodológico para el cálculo de la PC y la PAP como valor promedio de las últimas 120 remuneraciones, el valor de la remuneración mensualizada promedio y actualizada a diciembre de 2020 del grupo etario de mujeres mayores de 45 años y ocupadas en el sector formal, toda vez que

la evidencia presentada por la EPH indica la existencia de estabilidad general en la remuneración percibida a partir de dicha edad, coincidente con las remuneraciones a tomar para el cálculo (Gráfico 11).

Gráfico 11. Evolución del salario por edad

Salario real por hora a precios constantes de 2020



Fuente: OPC en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Asimismo, considerando que los datos utilizados en el presente análisis corresponden a diciembre de 2020, la normativa estipulaba que a dicha fecha el valor de la PBU, de la jubilación mínima y la jubilación máxima eran los siguientes:

- PBU: \$8.144,14
- Jubilación mínima: \$19.035,29
- Jubilación máxima: \$128.089,54
- Base mínima: \$6.411,08
- Base máxima: \$208.357,30

Con todas las variables definidas, se procede a analizar para cada especificación considerada en el informe⁴ el cálculo del haber jubilatorio inicial promedio.

Cuadro 11. Haber jubilatorio inicial- Especificación 1

	Mujeres sin hijos/as	Mujeres con hijos/as
Promedio 120 remuneraciones ajustado	\$58.243,87	\$53.129,34
Haber previsional ajustado	\$34.353,88	\$32.052,34
Haber respecto al último salario	59,0%	60,3%

Fuente: OPC, en base a normativa vigente y Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

⁴ No se incluye en el presente apartado el análisis de impacto sobre la especificación 4 que considera la presencia de hijos/as por diferentes rangos etarios, ante la inexistencia de observaciones en el grupo de mujeres con hijos/as menores de 10 años que cumplan los requisitos para acceder al haber jubilatorio.

Los resultados muestran que las diferencias observadas en la etapa activa se trasladan a la pasiva.

Si bien las diferencias de haberes observadas en la etapa activa se trasladan a la pasiva, se reducen en magnitud.

Sin embargo, la brecha entre los haberes previsionales de cada grupo de mujeres es menor que la brecha salarial; situación que da cuenta de la presencia de un efecto *igualador* del sistema de Previsión Social nacional.

Como puede observarse, el porcentaje de representación del haber previsional respecto al último salario percibido es levemente superior en el caso de las madres (60,3% versus 59,0%). Esta situación se explica por el apalancamiento que la PBU realiza sobre los haberes menores, ya que al tratarse de una suma fija representa un porcentaje superior del total del haber en importes más bajos.

El haber jubilatorio inicial representa un mayor porcentaje del último salario percibido en el caso donde este último es inferior, reflejando un efecto igualador en el sistema de Previsión Social nacional.

Respecto a la especificación que toma en cuenta la cantidad de hijos/as (especificación 2), nuevamente se observa que el haber jubilatorio inicial representa un mayor porcentaje del último salario percibido en el caso donde este último era inferior. Esto es, si bien las madres de 3 o más hijos/as presentan los menores salarios relativos

respecto de sus pares con 1 o 2 descendientes, éstas reciben un haber previsional respecto del último salario obtenido, ligeramente superior.

Cuadro 12. Haber jubilatorio inicial- Especificación 2

	Con un hijo/a	Con dos hijos/as	Con tres o más hijos/as
Promedio 120 remuneraciones ajustado	\$55.213,43	\$53.942,06	\$49.563,03
Haber previsional ajustado	\$32.990,18	\$32.418,07	\$30.447,50
Haber respecto al último salario	59,8%	60,1%	61,4%

Fuente: OPC, en base a normativa vigente y Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Finalmente, para la especificación que considera la edad de los hijos/as (especificación 3) se aprecian nuevamente los efectos igualadores del sistema de Previsión Social. Cotejando las brechas entre las madres de mayores y menores de edad, se verifica que éstas se reducen al pasar de la etapa activa a la pasiva.

Cuadro 13. Haber jubilatorio inicial- Especificación 3

	Con hijo/a menor de edad	Con hijo/a mayor de edad
Promedio 120 remuneraciones ajustado	\$53.822,77	\$51.239,75
Haber previsional ajustado	\$32.364,39	\$31.202,03
Haber respecto al último salario	60,1%	60,9%

Fuente: OPC, en base a normativa vigente y Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Impacto en la posibilidad de acceso a los beneficios de la previsión social

Partiendo de las diferencias entre las probabilidades que tiene cada grupo de mujeres de integrar el mercado laboral formal (expuestas en la sección titulada Heterogeneidad en la penalización por maternidad) es posible reconstruir las probabilidades promedio para cada grupo. Así, según las estimaciones efectuadas, las madres presentan una probabilidad de trabajar en el sector formal más baja que el grupo de mujeres que no tiene familia a cargo: para las primeras esta probabilidad es de 41,0%, mientras que para las segundas es de 58,1%.

Considerando que la edad desde de la cual pueden realizarse aportes y contribuciones al SIPA es a partir de los 18 años y que la edad teórica de pasividad para las mujeres comienza en los 60 años, puede tomarse a la cantidad de años comprendida entre esos extremos (42 años) como aproximación de etapa activa en términos laborales.

La cantidad de años de aportes que tendrá (en promedio) cada grupo de mujeres puede calcularse

En promedio, ninguno de los dos grupos de mujeres logra alcanzar los 30 años de aportes requeridos por la normativa.

a partir del producto entre la probabilidad de integrar el mercado formal y los posibles años de actividad. Así, las mujeres con hijos/as contarán en promedio con poco más de 17 años de aportes mientras que las mujeres sin familia a cargo contarán con algo más de 24 años. Estos resultados son más que llamativos ya que revelan que ninguno de los grupos de mujeres analizados, en

promedio, logra cubrir los 30 años de aportes requeridos por la normativa para acceder a los beneficios jubilatorios. Para las madres restarán cubrir 13 años y para las mujeres sin hijos/as, 6 años.

Esta situación da cuenta de la presencia de otros factores más allá de la maternidad que alejan a este grupo poblacional de las posibilidades de acceso a los beneficios de la previsión social. Centrar el foco de la atención sobre las causas que producen estos fenómenos reducirá la necesidad posterior de apelar a medidas que operen más bien sobre los efectos de los mismos, como es el caso de las moratorias previsionales.

Centrar el foco de la atención sobre las causas que alejan a la población del acceso a los beneficios previsionales reducirá la necesidad posterior de apelar a medidas de emergencia, como es el caso de las moratorias previsionales.

En este sentido, si no se atienden cuestiones estructurales que impiden alcanzar los 30 años de aportes requeridos, como por ejemplo las dificultades de ingreso y permanencia en el mercado de trabajo formal, y sólo se aborda el acceso a beneficios previsionales, se podrían agravar las inconsistencias económicas y financieras del sistema jubilatorio al suscitar desequilibrios mayores a los actuales entre ingresos y

egresos.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que los valores anteriores son valores promedio y que existen observaciones con resultados por encima y por debajo de los números mencionados para cada grupo de mujeres bajo análisis. Resulta entonces interesante desagregar la información para analizar individualmente, dentro de cada conjunto, a aquellas mujeres que logran cumplir con el requisito de los 30 años de servicio con aportes como las que no.

Tomando como referencia los valores presentados, la exigencia sobre la cantidad de años con aportes se cumplirá para aquellas mujeres que presenten una probabilidad de integrar el mercado laboral formal superior a 71,4%.

Sólo el 25% de las madres y el 41% de las mujeres sin hijos/as puede cumplir con el requisito de años de aportes.

Así, sólo el 25% de las madres logra alcanzar los años de aportes requeridos por la normativa mientras que el porcentaje asciende a 41% cuando se analizan las mujeres que no tienen hijos/as.

Dentro de este selecto grupo las madres se concentran en el rango entre 34 y 37 años de aportes mientras que las mujeres sin familia a cargo alcanzan una mayor cantidad de años, ubicándose principalmente en el rango de 38 o más años (panel inferior del Cuadro 14).

Entre las madres que no cumplen con los años de aportes, más de la mitad reúnen menos de 10 años. Sólo el 2% se encuentra cerca a cumplir.

Por su parte, en el grupo de mujeres que no cumplen con este requisito (panel superior del Cuadro 14) se observa que más de la mitad de las madres presentan menos de 10 años de aportes y sólo el 2% de ellas se encuentran próximas a alcanzar los 30 años de aportes requeridos; situación que pone de relieve lo lejos que se encuentra este grupo de acceder a los beneficios jubilatorios.

Entre las mujeres que superan los 30 años de aportes, las madres se concentran en 35 años mientras que las mujeres sin hijos/as lo hacen en 41.

Las que no tienen hijos/as, en cambio, se distribuyen de manera más uniforme entre los rangos considerados, existiendo una mayor cantidad de mujeres en los rangos próximos al límite establecido normativamente.

Esta exigua cantidad de los años de aportes acumulados, producto, como se mencionó anteriormente, de la exclusión del mercado de trabajo y la informalidad laboral transversal a la población activa, traerían aparejada una desproporción de la tasa de sostenibilidad del sistema previsional, dando como resultado muy pocos activos por cada pasivo para financiar el sistema.

Cuadro 14. Distribución de mujeres según si alcanzan o no los años de aportes requeridos y condición de maternidad

Mujeres que no alcanzan los años de aportes requeridos		
	sin hijos/as	con hijos/as
Menos de 10 años	32%	53%
Entre 10 y 13 años	16%	10%
Entre 14 y 17 años	12%	15%
Entre 18 y 21 años	13%	13%
Entre 22 y 25 años	16%	7%
Entre 26 y 29 años	12%	2%
Mujeres que alcanzan los años de aportes requeridos		
	sin hijos/as	con hijos/as
Entre 30 y 33 años	17%	26%
Entre 34 y 37 años	32%	57%
38 o más años	52%	17%

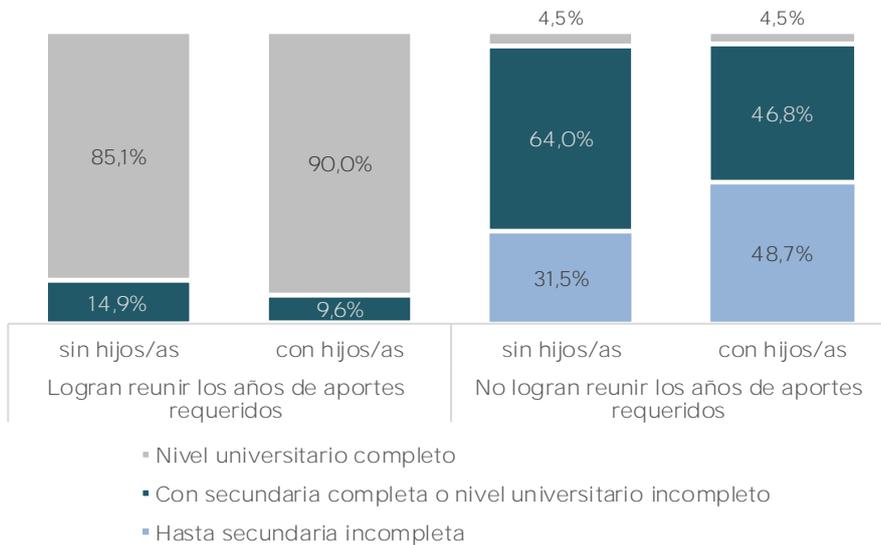
Fuente: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Respecto al nivel educativo, se aprecia que 9 de cada 10 madres y poco más de 8 de cada 10 mujeres

La gran mayoría de mujeres (madres y no madres) que cuentan con al menos 30 años de aporte tienen estudios universitarios.

sin hijos/as que logran reunir los años de aportes tienen estudios universitarios completos mientras que la proporción de mujeres con estudios universitarios es muy baja entre las que no llegan a acumular los años de aportes.

Gráfico 12. Distribución de mujeres según si alcanzan o no la cantidad de años de aportes requerida y nivel educativo alcanzado



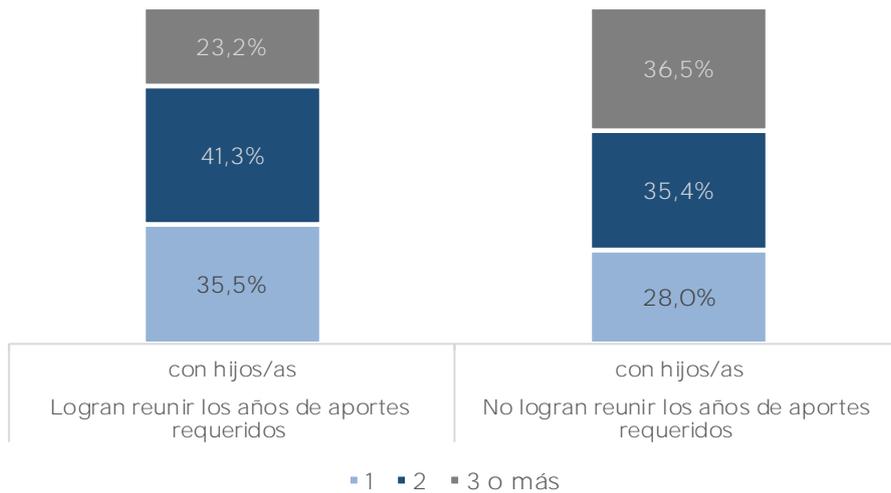
Fuente: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Finalmente, se observa que sólo 2 de cada 10 madres que logran reunir los años de aportes tienen 3

A mayor cantidad de hijos/as, mayor es la dificultad para cumplir el requisito de los años de aporte.

o más hijos/as, mientras que esta proporción se eleva a casi 4 de cada 10 entre las mujeres que no tienen los años de aportes requeridos. Estos números refuerzan los resultados obtenidos previamente respecto a la dificultad de compatibilizar la vida laboral con la familiar.

Gráfico 13. Distribución de madres según si alcanzan o no la cantidad de años de aportes requerida y cantidad de hijos/as a cargo



Fuente: OPC, en base a Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

De modo conclusivo, se advierte que pese a las exiguas diferencias de salario observadas en el sector formal entre los grupos de mujeres analizados éstas se trasladan a la etapa pasiva, implicando menores haberes previsionales relativos para las madres. Sin embargo, se aprecian efectos igualadores del sistema de Previsión Social que reducen estas brechas. Mayores efectos se observan, en cambio, en la posibilidad de reunir 30 años de aportes y por ende acceder a los beneficios previsionales. Tanto las mujeres sin familia a cargo como las madres enfrentan grandes dificultades para cumplir con los años de aportes requeridos, situación que se agrava en el caso de estas últimas.

Desde un enfoque de derechos, promover la integración al mercado laboral formal garantizaría no sólo mejores condiciones laborales (dado que en el sector informal se presentan las mayores brechas salariales entre madres y no madres) sino el acceso a la protección social para las trabajadoras y su familia en caso de tenerla. Por su parte, desde el punto de vista económico, el registro de la actividad redundaría en mayores recursos para las arcas públicas, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de una de las premisas básicas de todo sistema previsional que es su autofinanciamiento.

Apéndice I: Selección de la muestra

Como se mencionó anteriormente, el objetivo del presente trabajo consiste en analizar el efecto de los hijos/as sobre el salario de las mujeres para el período 2004-2020. A estos fines, para la determinación de la muestra, se restringió la cantidad de observaciones a la población femenina con y sin hijos/as. Al respecto, la base de personas de la EPH no permite determinar si una mujer es madre, por lo que su identificación se efectuó a partir de un mapeo de la base de hogares con la de individuos, considerando como madres a aquellas mujeres que conviven con personas que declaran ser hijos/as del jefe/a de hogar.

A continuación, se describe el procedimiento seguido para la selección de la muestra utilizada en este trabajo.

De un total de 470.772 mujeres con y sin hijos/as identificadas en el periodo analizado se excluyeron las mujeres menores de 18 años y mayores de 55. La selección de este rango etario fue arbitraria de modo que permita, a partir de la definición de menor a cargo (hijo/a entre 0 y 17 años), centrar el análisis en mujeres que se encuentren en el período de mayor fertilidad (o equivalentemente, que hasta los 41 años han sido madres).

Del subtotal obtenido (243.035 observaciones) se seleccionaron las mujeres que declaran ser jefas de hogar o cónyuges del jefe/a de hogar, eliminando aquellas que declaran ser hija, nuera, nieta, madre, suegra, hermana u otra familiar o no familiar del jefe/a de hogar a fin de procurar que la muestra contenga a sólo una posible madre por hogar.

Debido a la mencionada dificultad para identificar a partir de la encuesta a la madre dentro del grupo familiar, no fue posible considerar en el análisis a las parejas del mismo sexo (660 observaciones) y a las familias extendidas y compuestas, es decir, con más miembros que la familia núcleo (24.501 observaciones)⁵. Esta eliminación restringe el universo de análisis a mujeres que viven solas (en hogares unipersonales), mujeres que viven con sus hijos/as (hogares monoparentales núcleo) y mujeres que viven con su esposo, o con su esposo e hijos/as (hogares biparentales núcleo).

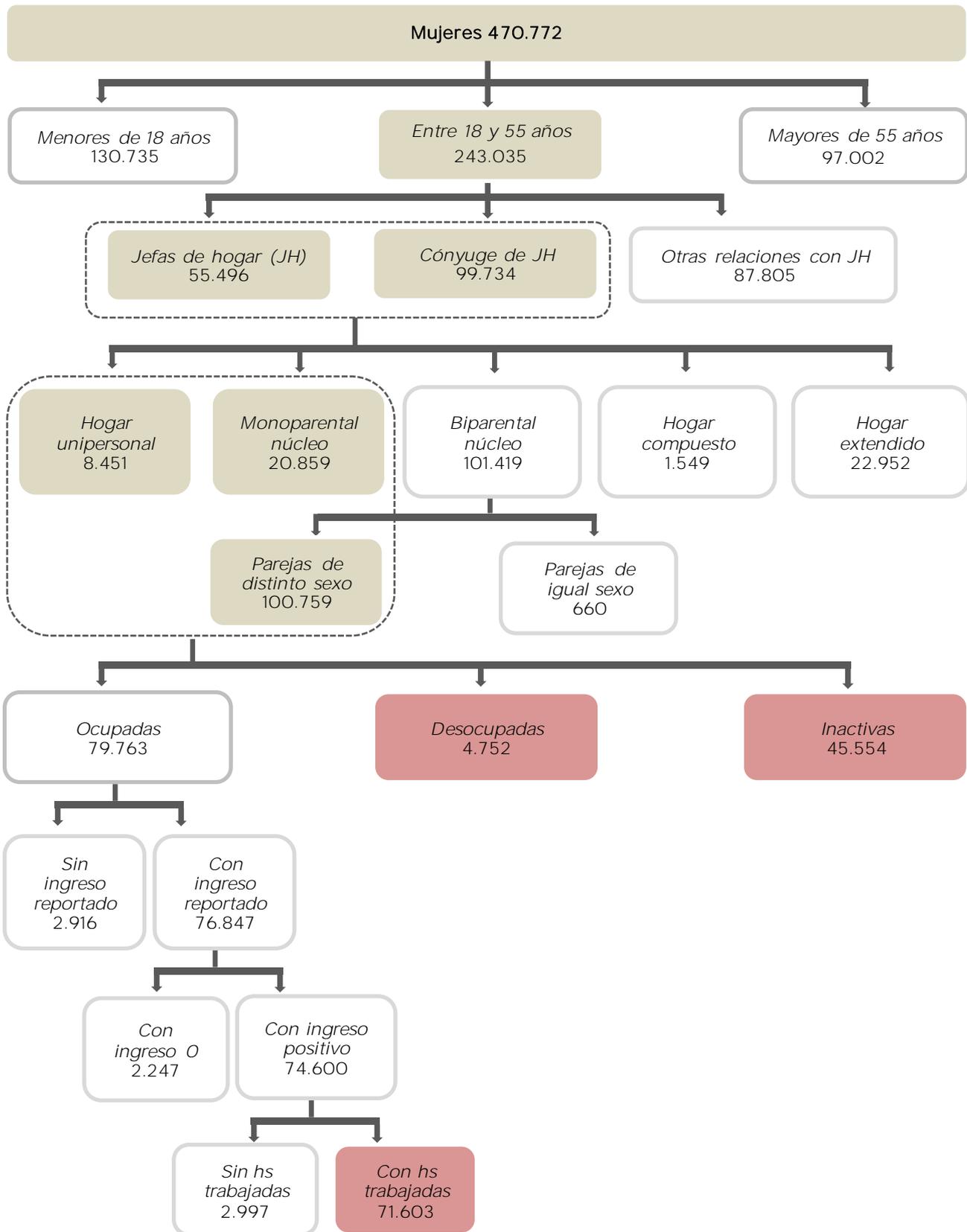
Del subtotal de 130.069 observaciones, se excluyeron además las mujeres ocupadas que no reportaron ingreso (2.916 observaciones), con ingreso cero (2.247) y aquellas sin horas trabajadas durante la semana de referencia (2.997 observaciones) por la imposibilidad de calcular el salario real por hora, variable dependiente del presente estudio.

A partir de las consideraciones efectuadas, se obtuvo una muestra final de 121.909 mujeres que se compone, según el estado ocupacional de la mujer, de: 71.603 ocupadas, 4.752 desocupadas y 45.554 mujeres inactivas.

El esquema del gráfico I.1 describe el proceso de selección de la muestra, exhibiendo en color rosa los subconjuntos de mujeres que componen la muestra final.

⁵ En este último caso, la limitación que, como se sostuvo deriva de la fuente de datos empleada, podría conllevar una subrepresentación de las mujeres de bajos recursos en la muestra de análisis dado que generalmente integran hogares extendidos o compuestos. Las mujeres que habitan estos tipos de hogares representaron 10% del conjunto de mujeres entre 18 y 55 años en el período 2004-2020.

Gráfico I.1 Selección de la muestra



Apéndice II: Tratamiento de la encuesta

En la presente sección se describen las variables utilizadas en el análisis y la forma en la que han sido construidas, a partir de la información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares.

Cuadro II.1: Descripción de variables

Variable	Descripción
con hijo/a en el hogar	Variable ficticia: 1 si la mujer convive con al menos un hijo/a
un hijo/a	Variable ficticia: 1 si la mujer convive con un hijo/a
2 hijos/as	Variable ficticia: 1 si la mujer convive con dos hijos/as
3 o más hijos/as	Variable ficticia: 1 si la mujer convive con tres o más hijos/as
con menor	Variable ficticia: 1 si la mujer convive con al menos un hijo/a menor de 18 años
con mayor	Variable ficticia: 1 si la mujer convive solo con hijos/as de 18 años o más
menor de 10	Variable ficticia: 1 si la mujer convive con al menos un hijo/a menor de 10 años
entre 10 y 17	Variable ficticia: 1 si la mujer convive con al menos un hijo/a de entre 10 y 18 años
18 o más	Variable ficticia: 1 si la mujer convive sólo con hijos/as de 18 años o más
edad	Años de edad
edad^2	Años al cuadrado
unipersonal	Variable ficticia: 1 si la mujer vive sola
monoparental	Variable ficticia: 1 si la mujer vive con al menos un hijo/a
biparental	Variable ficticia: 1 si la mujer vive con su esposo o esposo e hijos/as
nivel_educ_1	Variable ficticia: 1 si el máximo nivel alcanzado es secundaria incompleta o inferior
nivel_educ_2	Variable ficticia: 1 si el máximo nivel alcanzado es secundaria completa o universitario incompleto
nivel_educ_3	Variable ficticia: 1 si el máximo nivel alcanzado es universitario completo
ocupada	Variable ficticia: 1 si la mujer está ocupada (tiene al menos una ocupación)
desocupada	Variable ficticia: 1 si la mujer está desocupada (sin ocupación que busca trabajo activamente)
inactiva	Variable ficticia: 1 si la mujer está inactiva (no tiene trabajo ni lo busca activamente)
Ln w	Logaritmo natural del salario real por hora de la ocupación principal de la mujer
formal	Variable ficticia: 1 si el empleo es en el sector formal
informal	Variable ficticia: 1 si el empleo es en el sector informal
público	Variable ficticia: asume 1 si el empleo es en el sector público
privado	Variable ficticia: asume 1 si el empleo es en el sector privado
jornada_completa	Variable ficticia: 1 si el empleo es de jornada completa (más de 32 horas semanales)
jornada_parcial	Variable ficticia: 1 si el empleo es de jornada parcial (32 o menos horas semanales)
antigüedad_1	Variable ficticia: 1 si la mujer tiene menos de un año de antigüedad en su ocupación principal
antigüedad_2	Variable ficticia: 1 si la mujer tiene entre 1 y 5 años de antigüedad en su ocupación principal
antigüedad_3	Variable ficticia: 1 si la mujer tiene 6 o más años de antigüedad en su ocupación principal
dirección	Variable ficticia: 1 si la mujer ocupa un puesto de dirección
jefatura	Variable ficticia: 1 si la mujer ocupa una posición de jefatura
ejecución_directa	Variable ficticia: 1 si la mujer ocupa una posición como asalariada
independiente	Variable ficticia: 1 si la mujer posee una ocupación independiente
tam_firma_1	Variable ficticia: 1 si la firma tiene hasta 5 empleados
tam_firma_2	Variable ficticia: 1 si la firma tiene entre 6 y 40 empleados
tam_firma_3	Variable ficticia: 1 si la firma tiene entre 41 y 500 empleados
tam_firma_4	Variable ficticia: 1 si la firma tiene más de 500 empleados
s_manufacturero	Variable ficticia: 1 si la mujer trabaja en el sector manufacturero
s_comercio	Variable ficticia: 1 si la mujer trabaja en el sector de comercio

s_enseñanza	Variable ficticia: 1 si la mujer trabaja en el sector de educación
s_salud	Variable ficticia: 1 si la mujer trabaja en el sector de salud
s_administración	Variable ficticia: 1 si la mujer trabaja en la administración pública
s_doméstico	Variable ficticia: 1 si la mujer trabaja en el servicio doméstico
s_otros	Variable ficticia: 1 si la mujer trabaja en el sector de servicios
región_gba	Variable ficticia: 1 para la región del Gran Buenos Aires
región_noa	Variable ficticia: 1 para la región Noroeste argentino (NOA)
región_nea	Variable ficticia: 1 para la región Noreste argentino (NEA)
región_cuyo	Variable ficticia: 1 para la región de Cuyo
región_pampeana	Variable ficticia: 1 para la región Pampeana
región_patagonia	Variable ficticia: 1 para la región Patagonia
ln_ing_no_lab	Logaritmo natural de los ingresos no laborales del hogar
ln_ing_otros_miembros	Logaritmo natural de los ingresos de otros miembros del hogar

A continuación, se exponen resumidamente las definiciones, decisiones metodológicas o supuestos empleados para la construcción de algunas variables.

Madre

Como se mencionó con anterioridad, la base de personas de la EPH no permite determinar si una mujer es madre, considerando como madres a las mujeres que conviven con al menos un hijo/a.

El resto de la muestra se compone de mujeres sin hijos/as en el hogar. Debido a la mencionada limitación que presenta la encuesta, no es posible afirmar que este grupo incluya únicamente a mujeres que no son madres puesto que podría abarcar a mujeres que han tenido hijos/as a lo largo de su vida, pero al momento de responder la encuesta no conviven con ellos/as.

Para la estimación del modelo, con las especificaciones detalladas en el apartado Diseño metodológico, se construyeron las siguientes variables en función de si la mujer convive con hijos/as, la cantidad de hijos/as y sus edades.

Especificación 1:

Con un hijo/a en el hogar: incluye a todas las mujeres que conviven con al menos un hijo/a

Especificación 2:

- Con un hijo/a
- Con dos hijos/as
- Con tres o más hijos/as

Especificación 3:

- Mujeres que conviven con al menos un/a menor de 18 años.
- Mujeres que habitan con hijos/as de 18 años o más en el hogar.

Especificación 4:

- Mujeres que conviven con al menos un hijo/a menor de 10 años.
- Mujeres que conviven con al menos un hijo/a de entre 10 y 17 años (y no tienen hijos/as menores a 10 años).
- Mujeres que conviven sólo con hijos/as de 18 años o más.

Tomar en consideración distintos rangos etarios de los hijos/as permite capturar las implicancias para una madre de las diferentes necesidades de estos/as según la etapa de vida en la que se encuentran. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la niñez como la etapa

que comprende las edades inferiores a los 10 años, y a la adolescencia, como aquella que comprende las edades superiores a los 10 años. Asimismo, en Argentina se considera que una persona ha alcanzado su mayoría de edad a partir de los 18 años.

Logaritmo del salario real por hora

El cálculo del salario por hora se efectúa a partir del ingreso mensual de la ocupación principal y la cantidad de horas trabajadas en dicha ocupación. Dado que estas variables son declaradas con diferente periodicidad (mensual en el caso del ingreso y semanal para las horas trabajadas), fue necesario re expresar el ingreso, multiplicándolo por la cantidad de meses al año (12) y dividiendo por la cantidad de semanas al año (52) y las horas trabajadas semanales.

Los valores obtenidos para el salario nominal por hora se ajustaron por inflación, empleando como deflactor al Índice de Precios al Consumidor (IPC) de diciembre de cada año. La serie de IPC mensual empleada es un empalme de las series de IPC publicadas por INDEC para el período comprendido entre enero de 2004 y diciembre de 2006; promedio de IPC de San Luis, Córdoba y CABA para el período de enero de 2007 a mayo de 2012; IPC CABA desde junio de 2012 hasta abril de 2016; IPC-GBA (INDEC) desde mayo de 2016 a diciembre de 2016 y el IPC Nacional (INDEC) desde enero de 2017 a diciembre de 2020.

Estado ocupacional

En relación con el estado ocupacional de la mujer, se toma la condición de actividad reportada en la encuesta. De acuerdo con las definiciones de INDEC, se considera ocupada a la mujer que haya trabajado como mínimo una hora en una actividad económica en la semana de referencia; desocupada a la que sin tener trabajo se encuentra disponible para trabajar y ha buscado activamente una ocupación en la semana de referencia e inactiva a la que no tiene trabajo ni lo busca activamente.

Condición de formalidad/informalidad laboral

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existen dos enfoques diferentes que permiten conceptualizar la informalidad laboral. De acuerdo con el enfoque productivo, el empleo en el sector informal es definido como los trabajadores/as empleados en pequeñas unidades productivas, las que utilizan bajo nivel de capital y tecnología y son de baja productividad. El enfoque legal, por su parte, define al empleo informal como el conjunto de trabajadores/as no cubiertos por la legislación laboral.

A los fines del presente trabajo, se emplean ambos enfoques para la construcción de las variables, según la condición ocupacional de la mujer.

Para el caso de las asalariadas, se considera informales a las que declaran no tener descuento jubilatorio y por lo tanto no se encuentran registradas en el Sistema de Seguridad Social (enfoque legal).

Para las trabajadoras independientes, la encuesta no indaga sobre los aportes al Sistema de Seguridad Social en estos casos, por lo que su condición de formalidad/informalidad es determinada a partir de las características de las unidades productivas, considerando a trabajadoras por cuenta propia y patronas informales a aquellas que trabajan en el sector informal (enfoque productivo). En este sentido, debido a las limitaciones de la EPH en lo relativo a las características de las firmas, se adopta el criterio de medición sugerido por la OIT, que considera al sector informal compuesto por unidades familiares, pequeñas empresas (de hasta 5 empleados) no públicas, trabajadoras independientes no profesionales y familiares sin remuneración.

Jornada laboral

La distinción entre jornada laboral a tiempo completo y a tiempo parcial se efectúa considerando una cantidad de horas semanales en la ocupación principal de 32 horas. Este valor se toma al considerar las disposiciones de la ley de contrato de trabajo de Argentina, que define el trabajo a tiempo parcial como aquel cuya cantidad de horas es inferior a las dos terceras partes (2/3) de la jornada habitual, y establece en 48 horas la cantidad máxima de horas semanales destinada a la jornada de trabajo remunerado.

Jerarquía ocupacional

Las variables vinculadas a la Jerarquía Ocupacional provienen del Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO) de INDEC y hacen referencia a la posición de cada ocupación en el ordenamiento interno de las unidades productivas. Concretamente, las variables empleadas en el análisis son las siguientes:

- Dirección: abarca a las ocupaciones que se encuentran en el punto más alto de la estructura de mandos, impartiendo las órdenes y no recibéndolas de ninguna otra instancia.
- Jefatura: incluye las ocupaciones cuyo fin es la transmisión y la aplicación de las decisiones generales emanadas de la dirección, así como la organización y supervisión de procesos y personas comprometidas en su ejecución.
- Ejecución directa: abarca a las ocupaciones que realizan directamente la producción de bienes o prestación de servicios, sin control sobre personas o procesos.
- Ocupaciones independientes: son aquellas en las que no existe relaciones jerárquicas, por no trabajar en relación de dependencia ni tener personal a cargo.

Sector económico

Esta variable refiere al sector productivo en el que las mujeres se desempeñan laboralmente y proviene de la Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del Mercosur (CAES Mercosur).

Para el período 2004-2010 se empleó la versión vigente durante esos años (CAES Mercosur 2000) mientras que para el período 2011-2020 se utilizó la nueva versión denominada CAES Mercosur 1.0, vigente a partir del primer trimestre del 2011. A fin de compatibilizar la información correspondiente a ambos períodos se empleó la tabla de correspondencia entre ambas versiones, publicada por INDEC, respetando el ordenamiento de secciones previsto en la versión más actual.

Las secciones fueron reagrupadas, según su importancia relativa para la muestra de mujeres analizada, quedando la clasificación por sector económico conformada por las siguientes categorías:

- Sector Manufacturero: incluye todas las actividades de procesamiento de insumos (materias primas) y su transformación en productos intermedios o finales de consumo.
- Sector Comercio: incluye el comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas.
- Sector Enseñanza: incluye enseñanza en todos los niveles educativos, servicios de apoyo a la educación y otros tipos de enseñanza no clasificados previamente.
- Sector Salud humana y servicios sociales: incluye actividades de atención a la salud humana, asistencia social relacionada con la atención a la salud y servicios sociales sin alojamiento.
- Sector Administración pública: incluye servicios de la administración pública, prestación pública de servicios a la comunidad y servicios de la seguridad social obligatoria.
- Servicio Doméstico: incluye servicios de cuidado, aseo y atención de un hogar.

- Otros sectores: abarca a todos los sectores económicos no contemplados anteriormente, Éstos son: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; explotación de minas y canteras; suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento; construcción; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida; información y comunicación; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios de apoyo; arte, entretenimiento y recreación; otras actividades de servicios y actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

Logaritmo del ingreso de otros miembros del hogar

Esta variable se obtiene de la agregación del salario real por hora de la ocupación principal de los otros miembros que componen el hogar además de la mujer de la muestra analizada.

Logaritmo de los ingresos no laborales del hogar

Esta variable se obtiene de la agregación de los ingresos no laboral percibidos en el hogar, Esto incluye jubilación/pensión; indemnización por despido, seguro de desempleo, ayudas sociales, alquileres de propiedades, ganancias de algún negocio en el que no trabajó la persona, intereses o rentas por plazos fijos o inversiones, becas, ayudas de personas que no habitan el hogar u otros ingresos en efectivo.

Apéndice III: Modelo empleado en la estimación

La ecuación de ingresos a estimar adopta la siguiente forma:

$$\ln w_i = \alpha_{ij} + \beta H_i + \delta_1 X_{1i} + \delta_2 X_{2i} + \delta_3 X_{3i} + \delta_4 X_{4i} + \mu_i \quad (1)$$

Donde la variable dependiente $\ln w_i$ es el logaritmo natural del ingreso real por hora de la mujer i .

H_i es un vector de variables vinculadas a la tenencia y características de los hijos/as que varía según la especificación del modelo, como se detallará más adelante;

X_{1i} es un vector de variables de capital humano: edad y niveles educativos;

X_{2i} es un vector de variables dicotómicas según la tipología del hogar: unipersonal, monoparental y biparental;

X_{3i} se compone de variables *dummies* para cada región en la que vive la mujer y año de la encuesta;

X_{4i} es un vector de variables asociadas a las características laborales: antigüedad en el empleo, posición jerárquica del puesto, condición de formalidad, tipo de jornada laboral, tamaño de la empresa, sector de gestión (público/privado) y sector económico en el que se desempeña la mujer;

μ_i es el término de error aleatorio que incluye todos los factores que forman parte del proceso generador del salario y que no son explicados por las variables independientes del modelo expuesto.

En línea con la literatura en la temática (Piras y Ripani, 2005; Olarte y Peña, 2010; Casal y Berham, 2013), se incluyen diferentes especificaciones para medir el impacto de los hijos/as sobre el salario de sus madres:

- En la primera especificación H_i es una variable *dummy* que capta la presencia o no de hijos/as en el hogar. En efecto, la ecuación (1) adopta la siguiente forma:

$$\ln w_i = \alpha_{ij} + \beta_1(\text{con hijo/a en el hogar})_i + \delta_1 X_{1i} + \delta_2 X_{2i} + \delta_3 X_{3i} + \delta_4 X_{4i} + \mu_i \quad (1.1)$$

- En la segunda especificación H_i incluye *dummies* para la cantidad de hijos/as que conviven con la mujer, siendo la ecuación a estimar la siguiente:

$$\ln w_i = \alpha_{ij} + \beta_1(\text{un hijo/a})_i + \beta_2(\text{2 hijos/as})_i + \beta_3(\text{3 o más hijos/as})_i + \delta_1 X_{1i} + \delta_2 X_{2i} + \delta_3 X_{3i} + \delta_4 X_{4i} + \mu_i \quad (1.2)$$

- En la tercera especificación H_i es un vector de variables que capturan la presencia de hijos/as menores de edad, siendo la ecuación a estimar la siguiente:

$$\ln w_i = \alpha_{ij} + \beta_1(\text{con menor})_i + \beta_2(\text{con mayor})_i + \delta_1 X_{1i} + \delta_2 X_{2i} + \delta_3 X_{3i} + \delta_4 X_{4i} + \mu_i \quad (1.3)$$

- En la cuarta especificación el vector H_i considera la presencia de hijos/as en el hogar por rangos de edad. En este caso, la ecuación de regresión es la siguiente:

$$\ln w_i = \alpha_{ij} + \beta_1(\text{menor de 10})_i + \beta_2(\text{entre 10 y 17})_i + \beta_3(\text{18 o más})_i + \delta_1 X_{1i} + \delta_2 X_{2i} + \delta_3 X_{3i} + \delta_4 X_{4i} + \mu_i \quad (1.4)$$

En el análisis de las diferencias salariales entre grupos de trabajadores es usual que se presente el problema del sesgo de selección. Éste se origina en la falta de aleatoriedad en la selección muestral, al observar sólo los salarios de las mujeres que efectivamente trabajan.

Si la decisión de trabajar en el mercado laboral fuese aleatoria, se podría ignorar el hecho que no todos los salarios son observados y usar el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios para estimar el modelo. Sin embargo, el supuesto de participación aleatoria es poco realista dado que esta participación se encuentra influenciada por otros factores, como la diferencia entre el costo de oportunidad de trabajar y el salario que ofrece el mercado. En otros términos, si el salario de mercado

no es lo suficientemente alto para compensar a la persona por el costo que implica quedarse fuera del mercado, probablemente esa persona no integrará la fuerza laboral remunerada.

Dado que en la participación laboral intervienen características individuales, tanto observables como no observables, los coeficientes de la ecuación (1) capturan la heterogeneidad inobservable y por lo tanto MCO arrojaría estimaciones sesgadas e inconsistentes. En virtud de ello, en el presente trabajo se aplica la corrección del sesgo de selección propuesta por Heckman (1979).

La participación en el mercado laboral puede modelarse a partir de la siguiente ecuación de selección:

$$p_i^* = \gamma z_i' + \varepsilon_i \quad \varepsilon_i \sim N(0,1) \quad (2)$$

Donde z es el vector de características de la mujer i que determinan si el evento (participación en el mercado laboral) ocurre o no y p_i^* es una variable latente (inobservable) que mide las preferencias por ingresar al mercado laboral. Solo es posible observar una variable indicadora de la participación laboral (p) tal que:

$$\begin{aligned} p &= 1 \quad (\text{la mujer trabaja}) \text{ si } p_i^* > 0 \\ p &= 0 \quad (\text{la mujer no trabaja}) \text{ si } p_i^* \leq 0 \end{aligned} \quad (3)$$

Al ser la variable dependiente del modelo el salario horario, el modelo de regresión (1) sólo puede estimarse para las mujeres que perciben una remuneración (es decir con $p_i^* > 0$) y puede expresarse de forma matricial como:

$$\ln w_i = \beta H_i' + \delta X_i' + \mu_i \quad (4)$$

Para $i = 1, \dots, m$ mujeres, donde m representa un subconjunto del total de mujeres de la muestra (n), integrado por aquellas que se encuentran ocupadas.

Aplicando el operador esperanza a la ecuación (4) se tiene:

$$E(\ln w_i | p_i^* > 0) = \beta H_i + \delta X_i' + E(\mu_i | p_i^* > 0) \quad (5)$$

$$E(\ln w_i | p_i^* > 0) = \beta H_i + \delta X_i' + E(\mu_i | \varepsilon_i > -\gamma z_i') \quad (6)$$

Lo que finalmente puede expresarse como:

$$E(\ln w_i | p_i^* > 0) = \beta H_i + \delta X_i' + \rho \sigma_\mu \frac{\phi(\gamma z_i')}{\Phi(\gamma z_i')} \quad (7)$$

Donde ρ es la correlación entre los residuos μ_i y ε_i , $\phi(\cdot)$ y $\Phi(\cdot)$ son, respectivamente, la función de densidad y la función de distribución acumulada de la probabilidad de participar del mercado laboral. El cociente entre ambas funciones (representado con la letra λ) se denomina inverso del ratio de Mills y es una función monótona decreciente de la probabilidad de que una observación sea seleccionada.

$$\lambda_i = \frac{\phi(\gamma z_i')}{\Phi(\gamma z_i')} \quad (8)$$

Si los términos de error no están correlacionados ($\rho = 0$), la esperanza condicional de μ_i es cero y la función de regresión para el subconjunto de la muestra observado (mujeres ocupadas) es la misma que la de la muestra total. En este caso, puede emplearse MCO para la estimación de β y δ de la muestra incompleta. Sin embargo, en general $\rho \neq 0$, en cuyo caso la estimación por MCO implicaría la omisión del tercer término de la ecuación (7), generando los problemas habituales de las estimaciones con omisión de variables relevantes; a saber, estimadores sesgados e inconsistentes para los vectores β y δ (Heckman, 1979).

A fin de corregir el sesgo de selección y subsanar los potenciales problemas que implicaría la estimación por MCO se sigue el procedimiento propuesto por Heckman (1979). Éste consiste en una estimación en dos etapas.

En la primera etapa, se estima la probabilidad de que la mujer participe del mercado laboral (p) a partir de un modelo *probit* o de elección binaria en el que la variable dependiente asume el valor 1 ($p = 1$) si la mujer participa activamente en el mercado laboral y 0 ($p = 0$) si no participa (se encuentra desocupada o inactiva).

$$p_i = \gamma z_i' + \varepsilon_i \quad (9)$$

A partir de la estimación de la ecuación de selección se obtienen estimadores consistentes para γ que son utilizados para el cálculo de la inversa del ratio de Mill (λ).

En la segunda etapa, se estima la ecuación (1), añadiendo el parámetro λ como regresor.

$$\ln w_i = \alpha_{ij} + \beta H_i + \delta_1 X_{1i} + \delta_2 X_{2i} + \delta_3 X_{3i} + \delta_4 X_{4i} + \varphi \lambda + \mu_i \quad (10)$$

La inclusión de λ en la ecuación salarial permite determinar el efecto del sesgo de selección, es decir, si el hecho de observar sólo a las ocupadas condiciona la estimación del salario real por hora que percibiría una mujer (trabaje o no de forma remunerada). Ello depende de la significatividad de su coeficiente; si resulta estadísticamente significativo, es posible rechazar la hipótesis nula de selección aleatoria y los coeficientes estimados para los parámetros $\beta, \delta_1, \delta_2, \delta_3$ y δ_4 serán consistentes sólo mediante la corrección del sesgo de selección de Heckman.

Para la identificación del modelo se requiere que el vector de variables de control (z) de la ecuación de selección contenga al menos una variable que incida en la probabilidad de participación, pero no en el salario (Olarte y Peña, 2010). De lo contrario, λ es función de las mismas variables incluidas en la ecuación de salarios, lo que produce estimadores altamente inestables (Acosta, Peticara y Ramos, 2006).

En este trabajo se emplean dos variables que cumplen con la mencionada condición; a saber, ingresos no salariales e ingresos de otros miembros del hogar (ambos medidos en logaritmo), que son incluidos junto con las restantes variables de control.

Publicaciones de la OPC

La Oficina de Presupuesto del Congreso de la Nación fue creada por la Ley 27.343 para brindar soporte al Poder Legislativo y profundizar la comprensión de temas que involucren recursos públicos, democratizando el conocimiento y la toma de decisiones. Es una oficina técnica de análisis fiscal que produce informes abiertos a la ciudadanía. Este informe no contiene recomendaciones vinculantes.

www.opc.gob.ar

