

Grupo Temático N° 6: Género, mercado de trabajo y cuidado.**Coordinadores: Laura Pautassi, Pilar Arcidiácono y Mora Straschnoy**

Debates en torno a los efectos del salario mínimo en el empleo: incorporando una perspectiva de género**Autor/es: Brenda Denise Dorpalen****E – mails: bren_dorpalen@yahoo.com****Pertenencia institucional: Becaria UBACyT, CITRADIS****Introducción**

En los últimos años, la regulación del salario mínimo ha adquirido mayor dinamismo como política salarial en varios países de América Latina y el Caribe. Esta política tiene por propósito central proteger el poder adquisitivo de los asalariados y asalariadas que se encuentran en el estrato salarial inferior de manera tal de garantizarles un estándar mínimo de vida. En este sentido, es un instrumento que colabora en la disminución de la pobreza y en la reversión de una distribución del ingreso regresiva. La misma ha sido adoptada por muchos países a nivel mundial que ratificaron el Convenio 26 (en el año 1928) y el 131 (en el año 1970) de la OIT.

En la literatura económica y sociológica el salario mínimo ha suscitado numerosas controversias en cuanto a su efectividad en la generación de empleo. Véase la discusión en Groisman (2012). Por ello es que se analizará su incidencia desde diferentes posiciones teóricas. Asimismo, dado que hay varias investigaciones de carácter empírico que resaltan las desigualdades de ingresos laborales entre las mujeres y los hombres se analizará conceptualmente si la utilización del salario mínimo como institución laboral tiene efectos específicos en el empleo de las mujeres. Esto adquiere especial relevancia considerando que las asalariadas se encuentran sobrerrepresentadas en la parte inferior de la escala salarial. No obstante, las principales corrientes teóricas que indagaron en

cuestiones del mercado laboral han tendido a desarrollar explicaciones generales sobre la relación entre las variables bajo análisis sin considerar el sesgo de género que recorre a los ámbitos laborales. En este sentido, se trazarán algunas hipótesis a partir de la articulación de las conclusiones generales que han propuesto estos enfoques sobre la relación entre el nivel de salario y el nivel de empleo (sección 2) así como las que realizaron sobre las brechas de ingresos en relación al género, dando cuenta de los aspectos positivos asociados al desarrollo de una perspectiva institucionalista que recoja los aportes de las otras visiones. Esto último se abordará en la tercera sección. En la cuarta se presentarán algunas conclusiones.

2. Salario mínimo y empleo

Partiendo de un modelo estándar de competencia perfecta, la teoría neoclásica postula que en equilibrio el salario es equivalente a la productividad marginal del trabajo. Por lo tanto, si se establece un salario mínimo que lo supere, el costo marginal será mayor a su productividad. Esto se materializará en una contracción en la demanda de empleo. Paradójicamente, la política en cuestión terminará jugando en detrimento de los mismos trabajadores y trabajadoras a quienes se busca beneficiar (Neumark y Nizaloba, 2007). Es más, se producirá un desempleo involuntario porque hay quienes estarán dispuestos a trabajar, pero no podrán hacerlo a la remuneración fijada.

Hasta la década de los noventa, este análisis mantuvo una relativa hegemonía en el campo académico. No obstante, el mismo fue puesto en tela de juicio a partir de las investigaciones realizadas por Card y Krueger (1995), quienes a partir de regresiones econométricas de una gran cantidad de datos provenientes de diversos contextos postularon que un aumento en el salario mínimo no reduce el empleo. El marco teórico a la luz del cual propusieron analizar estos datos fue el modelo de monopsonio dinámico.

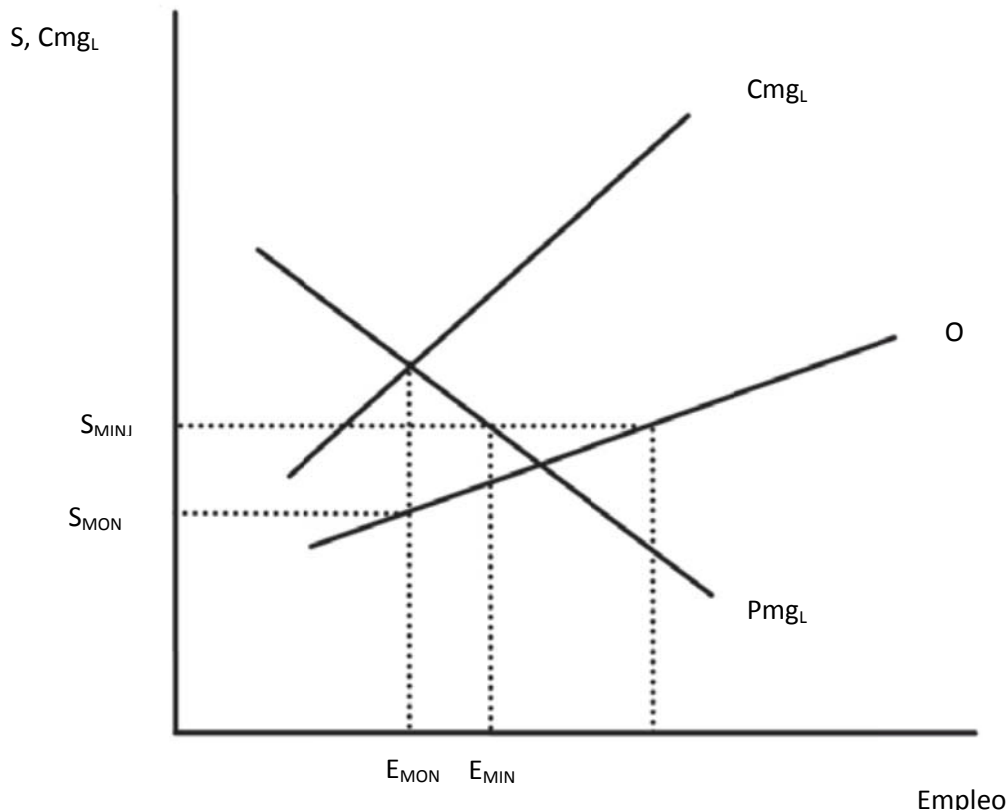
Modelos monopsónicos

Las firmas monopsónicas son aquellas que enfrentan una curva de oferta de trabajo que no es perfectamente elástica (a diferencia de lo que ocurre en competencia perfecta). Mientras que las modelizaciones iniciales adjudicaban esta falla de mercado a

que se trataba de empresas monopólicas, las más recientes lo interpretan en razón del mayor poder de negociación de las firmas en relación a los asalariados.

Se entiende que las firmas monopsónicas no son tomadoras de salarios. Por el contrario, tienen el poder de fijarlos a un valor inferior a la productividad marginal del trabajo (Manning, 2004). Esto significa que preferirán tener puestos vacantes y esperar que algún nuevo trabajador o trabajadora acepte la remuneración vigente, que pagar salarios superiores que contemplen los costos friccionales en los que tienen que incurrir los potenciales empleados y empleadas para cambiar de empleo (tiempo, esfuerzo, gastos en transporte). De lo anterior es posible inferir que la firma en situación monopsónica contrata una menor cantidad de trabajadores y trabajadoras y paga una retribución menor a la de competencia perfecta. En el gráfico 1, se observa que la firma contrata la cantidad de empleados E_{MON} que garantiza la igualdad entre el costo marginal y la productividad marginal. Sin embargo, retribuye a los trabajadores con un salario S_{MON} equivalente al mínimo salario al que está dispuesto a trabajar una persona. Considerando que en este contexto la productividad laboral es aún superior a su costo marginal, la institución de un salario mínimo, dentro de determinado intervalo, induce un aumento en el empleo. Tal es así que en el gráfico 1 es posible reconocer que ante un S_{MIN} mayor que el S_{MON} establecido por el monopsonista el empleo aumenta de E_{MON} a E_{MIN} .

Gráfico 1: Empleo y salarios bajo un modelo monópsonico



Fuente: Elaboración personal en base a Ehrenberg y Smith

Institucionalistas

La escuela de pensamiento institucionalista (Kaufman, 2010; Schmitt 2013) está de acuerdo con la monopsónica en que el mercado de trabajo no se puede describir a través de un modelo de competencia perfecta. Sin embargo, no coincide en que siempre la modelización adecuada sea la monopsónica. Considera que hay mercados laborales cuya dinámica de comportamiento puede ser descripta a través de otros modelos. La característica en común de todos ellos es que representan una situación de competencia imperfecta. Basándose en Coase (1937) el argumento para justificar esto último es que en ausencia de costos de acceso al mercado, la coordinación de las transacciones se realiza exclusivamente a través de vínculos mercantiles. Los vínculos jerárquicos que se desarrollan en el marco de las firmas cobran sentido sólo si existen este tipo de gastos.

De ello se infiere que el mercado laboral responde a la existencia de costos de transacción. Éstos últimos, por su parte, resultan de la información imperfecta, de la racionalidad limitada de los agentes económicos, de la incertidumbre con respecto al futuro y de los costos asociados a la realización de contratos. Consecuentemente, la curva de demanda de trabajo no es la convencional de un modelo estándar, sino que puede ser positiva dentro de un rango salarial y negativa en otro. En el primer caso, esto se traduce en que el aumento en el salario mínimo legal conlleva un incremento en el nivel de empleo, mientras que en el segundo caso acontece lo opuesto.

Este análisis se desprende del reconocimiento de las relaciones de poder que atraviesan el mercado de trabajo. En este aspecto los institucionalistas coinciden con los monopsonistas, aunque tienen en cuenta una gama más amplia de posibles modelizaciones del mercado de trabajo. Más allá de la competencia imperfecta, también su análisis es más elaborado porque estudian las relaciones de poder en los casos de inequidad en la distribución de los recursos y de los derechos entre el capital y el trabajo. En este sentido, difieren profundamente de la teoría neoclásica. La misma tiende a naturalizar las relaciones mercantiles y por consiguiente las laborales. Al asumir que el trabajo es un factor de la producción semejante a la tierra o al capital, soslayan las relaciones de fuerza entre ambos actores. A la luz de ello, comprenden que la evolución de la jurisprudencia se desarrolla linealmente en pos de una mayor eficiencia. A diferencia de las teorías precedentes, los institucionalistas analizan tanto las disputas en torno a la distribución del ingreso como el carácter histórico y contingente de la legislación. A partir de ello despliegan el concepto de explotación institucional que refiere a la diferencia entre el salario que es considerado razonable en determinada coyuntura histórica y el que efectivamente resulta de la distribución de derechos y de las reglas de juego vigentes (Kaufman, 2010).

Asimismo, los institucionalistas consideran que el modelo de competencia perfecta presenta limitaciones en virtud de que hace caso omiso a la existencia de externalidades. Las mismas no son excepcionales, sino que constituyen una característica de los mercados laborales por la cual las remuneraciones no contemplan los costos fijos de producción de la mercancía fuerza de trabajo. Éstos incluyen desde los costos de subsistencia en el corto y en el largo plazo hasta los gastos en educación y capacitación

comola depreciación del capital humano. De ello se deriva que los empleados le brindan un subsidio implícito a las empresas y a los consumidores. De ello resulta la imposibilidad de arribar a un óptimo paretiano. Los precios no proporcionan información pertinente, conduciendo a ineficiencias en la asignación de recursos. Por lo cual, el salario correspondiente a la competencia perfecta es un *pseudo* equilibrio. De esta manera, la fijación de una remuneración mínima que la supere contribuye a reducir la brecha entre el costo privado y el social, posibilitando mayores niveles de eficiencia (Kaufman, 2010).

Evitando limitar el análisis del mercado de trabajo a las relaciones entre oferta y demanda, los institucionalistas cuestionan que el empleo sea el único canal de ajuste al cual pueden recurrir las empresas ante aumentos del salario mínimo. Es más, hasta el mismo modelo de competencia perfecta admite esta posibilidad, ya sea a través de aumentos de precios, reducciones en beneficios no salariales como planes de retiro, programas de capacitación y modificaciones en la composición del cuerpo de empleados de la empresa. La reducción de las remuneraciones ubicadas en el estrato superior de la escala salarial, la mayor capacitación, la disminución de los beneficios de las firmas, el incremento en la demanda agregada así como el aumento en la productividad de los asalariados y asalariadas son posibles alternativas sugeridas principalmente por los institucionalistas (Schmitt, 2013; Kaufman, 2010). Estos dos últimos canales serán analizados con mayor profundidad en las siguientes secciones.

a. Canal de la demanda agregada

Tanto el análisis neoclásico como elmonopsonista exploran en profundidad el mercado laboral. Sin embargo, no estudian su interdependencia con los otros mercados de la economía. En este aspecto difieren tajantemente con los institucionalistas, keynesianos y postkaleckianos. Pese a sus diferencias, las tres escuelas en cuestión concuerdan en que la demanda de empleo no se define en el mercado laboral sino que depende lo que acontece en el agregado de la economía. Ello estriba en su rechazo a la ley de Say, la cual postula que toda oferta genera su propia demanda. Es decir, la demanda efectiva puede ser deficiente. Si éste es el caso, prevalece el desempleo involuntario en equilibrio.

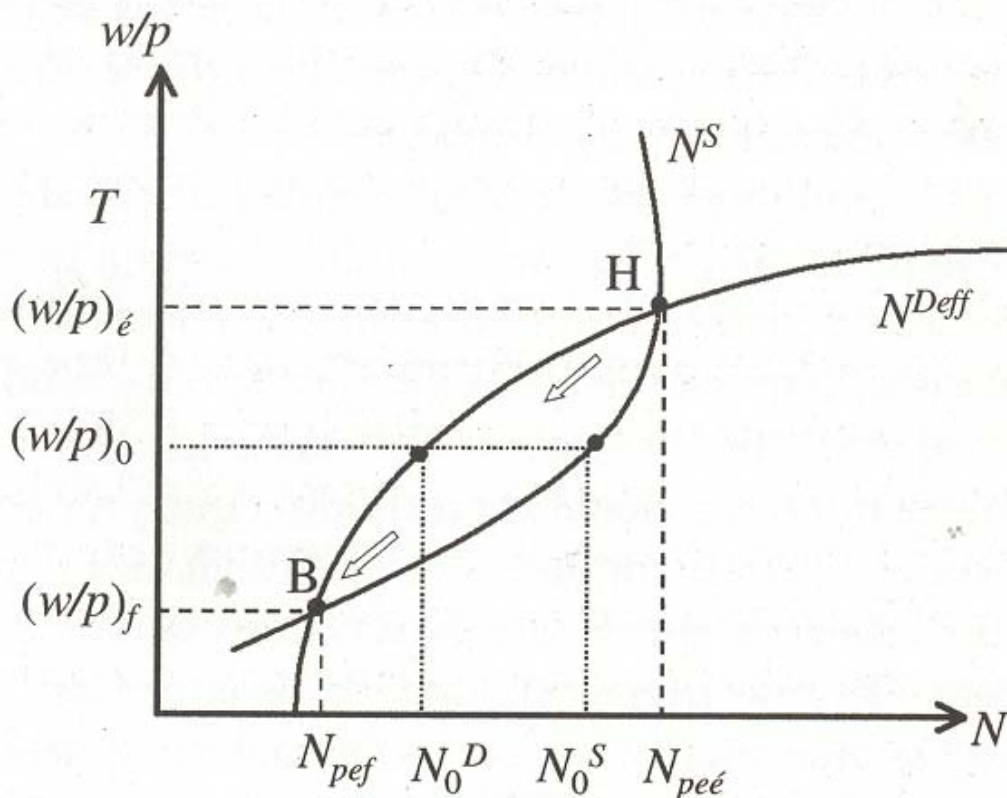
La crítica keynesiana a los modelos neoclásicos se sustenta en dos razones fundamentales. La primera es que los trabajadores negocian salarios nominales. Ante procesos inflacionarios que producen un descenso de las remuneraciones reales, los mismos no abandonan masivamente sus empleos. El segundo motivo es que si se contraen las remuneraciones con el propósito de generar más empleo, se suscitara un proceso deflacionario que eliminaría el efecto de su caída real (Keynes, 2012). Igualmente, cabría interrogarse si la disminución de los precios sería proporcional a la de los costos laborales, teniendo en cuenta que éstos no son los únicos que tienen que afrontar las firmas.

En base a este marco de reflexión, los institucionalistas plantean que el salario mínimo no solo contribuye a incrementar el ingreso agregado produciendo aumentos en la demanda agregada, sino que también evita deflaciones así como posibles crisis económicas de sub-consumo ligadas a una distribución del ingreso inequitativa y a la competencia destructiva (Kaufman, 2010). Sin embargo, es posible plantear que este razonamiento es válido en la medida que el salario mínimo no coincida con el que impera en el mercado.

En relación a los modelos laborales post-kaleckianos, éstos parten de una concepción de la demanda global semejante a la keynesiana ya que la misma depende tanto de los salarios reales como de los gastos reales autónomos de los capitalistas. Cuestionando el supuesto de productividad marginal decreciente del trabajo, reemplazan la función de producción neoclásica por una función de utilización, cuyo fundamento es que los rendimientos son constantes (mientras el coeficiente de utilización de la capacidad productiva sea inferior a la unidad). De ello derivan una curva de demanda efectiva de trabajo, la cual se puede observar en el gráfico 2, que representa diferentes situaciones de la macroeconomía en las que el ahorro es equivalente a la inversión. La misma tiene una pendiente positiva y es asintótica a una recta que representa la productividad por empleado o empleada. Por lo cual, los incrementos del salario real conllevan niveles de ocupación más elevados. Ésta pone de manifiesto la paradoja de los costos. Si bien a nivel microeconómico un aumento de los salarios disminuye los beneficios empresariales, en el plano macro esto no acontece a causa del aumento en las ventas agregadas.

En cuanto a la oferta de trabajo, ésta tiene pendiente positiva para bajos salarios porque el efecto sustitución predomina sobre el efecto renta, mientras que tiene pendiente negativa cuando éstos se elevan, dado que ocurre lo inverso. Resultante de este análisis es la existencia de equilibrios múltiples que se observan en los puntos B y H del gráfico 2. Si el primero se caracteriza por remuneraciones y niveles de actividad bajos, el segundo se define por lo opuesto. En una economía autorregulada, se tendería al primer equilibrio en razón de su estabilidad, siendo éste subóptimo. Sólo se podría alcanzar el equilibrio óptimo a través de una intervención del Estado enfocada en la fijación de salarios mínimos elevados para todo el abanico salarial (Lavoie, 2005).

Gráfico 2: Salarios y empleo bajo un modelo kaleckiano



Fuente: Lavoie (2005)

b. Canal de la eficiencia

Las políticas de aumento del salario mínimo no sólo pueden desencadenar incrementos en el nivel de empleo ya sea por la imperfección de los mercados laborales, la presencia de externalidades y el incremento de la demanda agregada, sino que también pueden inducir aumentos en la productividad. Para los institucionalistas como Kaufman (2010), la eficiencia y la equidad no son independientes entre sí como suponen los teoremas del bienestar paretianos. Un salario concebido como justo y que promueva la equidad remunerativa a lo largo de toda la escala salarial, motiva a las asalariadas y a los asalariados a incrementar su productividad, generando aumentos en la ganancia de la firma e inhibiendo la reducción en la demanda de empleo.

Sin embargo, en términos de Akerlof (1982) puede aumentar el desempleo involuntario en la medida que los asalariados y asalariadas que estarían dispuestos a trabajar a un salario inferior no pueden hacerlo. Su análisis de los salarios de eficiencia parte de introducir la reciprocidad como medio de intercambio alternativo al mercado. Éste participa parcialmente en el vínculo laboral entre el empleado y el empleador o empleadora. Es decir, un salario que supere al de equilibrio sería un regalo parcial de la firma a los empleados y empleadas. No obstante, este argumento puede ser cuestionado si el aumento del salario no nace de la propia firma, sino que es resultado de una legislación obligatoria.

Tanto la teoría de los salarios de eficiencia como la teoría institucional cuestionan parcialmente el supuesto de racionalidad de los agentes económicos. Argumentan que ésta es limitada. Consideran que los mismos no solo toman decisiones a partir de su racionalidad, sino que también lo hacen a partir de las emociones que les despiertan otras personas. Tal es así que el individualismo metodológico como principio epistemológico fundamental de la teoría neoclásica es puesto parcialmente en cuestión, siendo reemplazado por un abordaje relacional en el que las normas sociales adquieren relevancia en la comprensión de las acciones de los agentes.

Desde una perspectiva más sociológica, la equidad no puede entenderse meramente en términos que el salario compense el mayor esfuerzo realizado sino que tiene que tener en cuenta las diferentes posibilidades de acceso a un trabajo. En este sentido, las redes

informales a las cuales pertenecen los agentes sería una posible fuente de información asimétrica que trasuntaría en desigualdades en las oportunidades laborales (Streek, 2005). Desde la sociología económica, autores como Granovetter(2005) postulan que las mismas no son solo un medio en el que circula información sino que también están integradas por vínculos que suscitan confianza. En este sentido, las firmas privilegian a los postulantes cuya información proviene del tejido de vínculos en los cuales se encuentra anclada.

El cuestionamiento al individualismo metodológico, en diversos grados, ha sido una característica central de los análisis más radicales que introducen una perspectiva de género. A partir de este enfoque también ha habido otros cuestionamientos que se pretenden explorar en la siguiente sección.

3. Brechas de ingresos y empleo

Son escasos los estudios acerca de los efectos de la política de salario mínimo en el empleo de las mujeres (Rubery, 2011). Los análisis que fueron planteados en la sección previa tienen un sesgo de género en la medida que universalizan las consecuencias de esta medida sin considerar las inequidades remunerativas entre mujeres y varones. Tampoco tienen en cuenta segregación ocupacional que sufren las mujeres. Ante esta ausencia en la literatura, se sugerirá la posible respuesta que las diferentes perspectivas teóricas abordadas podrían realizar sobre el vínculo entre estas variables teniendo en cuenta los motivos que aducen las mismas para explicar las brechas salariales por género. En este proceso, se planteará cómo el institucionalismo supera muchas de las limitaciones presentes en los otros enfoques.

Teoría neoclásica

Las inequidades salariales en términos de género son sistemáticamente halladas en los estudios empíricos sobre los mercados laborales (CEPAL, 2014; Rubery y Grimshaw, 2015). La teoría neoclásica, cuyas vertientes más conocidas en este respecto son la nueva economía del hogar y la teoría del capital humano, rechaza toda posible explicación desde la demanda de trabajo. Si todos los trabajadores y trabajadoras son sustituibles entre sí, en ausencia de fallas de mercado, no es posible realizar una

discriminación salarial. Su aplicación atenta contra la igualación de la productividad marginal al costo marginal, de manera que la propia competencia conduciría a la eliminación de las firmas que incurriesen en la misma por ineficiencia. Por lo tanto, desde este ángulo de análisis las diferencias salariales se explican por las características de la oferta laboral.

En este sentido, se argumenta que la brecha remunerativa radica en las decisiones racionales que las mujeres efectúan en base a sus preferencias. Siendo conscientes que su mayor intermitencia en el mercado laboral y que su mayor inclinación por los trabajos a tiempo parcial deriva en menores retornos de la educación, privilegian especializarse en las tareas domésticas en las cuales supuestamente gozan de ventajas comparativas. La contrapartida de ello es que realizan una menor inversión en capital humano, lo que resulta en su menor productividad y, por consiguiente, en sus menores salarios (Esquivel, 2007; Rubery y Grimshaw, 2015).

No obstante, gracias a que en los últimos tiempos se han ido reduciendo estas discrepancias en la inversión en capital humano, las justificaciones a estas diferencias de productividad no se sustentan en la cantidad de años de estudio sino en el tipo de estudio. Se encuentra que las mujeres tienden a elegir en menor proporción las carreras de ingeniería y ciencias económicas que son las mejor remuneradas. Investigaciones más recientes atribuyen las divergencias salariales a que las mujeres valorizan en menor medida el empleo y el dinero que los varones. También plantean que se encuentran divergencias por género en las expectativas laborales, siendo presuntamente más limitadas en las mujeres (Rubery y Grimshaw, 2015). Sin embargo, es un interrogante a responder si las decisiones sobre educación no sufren algún tipo de condicionamiento social. Posteriormente se profundizará en este aspecto.

Dentro del mismo marco de referencia, una explicación alternativa que da cuenta de las desigualdades en los ingresos laborales gira en torno a la segregación horizontal. Ésta estriba en la elección por parte de las mujeres de determinadas ocupaciones en detrimento de otras. Tanto el modelo de *overcrowding* como el de las diferencias compensatorias la ilustran. El primero plantea que la mayor oferta laboral en determinadas ocupaciones conduce a un descenso del salario, mientras que la segunda

modelización postula que los trabajos “femeninos” se caracterizan por remuneraciones más bajas porque una parte de la retribución se da en forma no monetaria (guarderías, enfermerías, mejores prestaciones de salud, etc)(Espino, 2012).

A la luz de lo antedicho, se entiende que la escuela neoclásica argumentaría que ante un aumento del salario mínimo la demanda de empleo femenino se reduciría. De lo contrario, las firmas que contratan principalmente mujeres estarían pagando un salario superior a su productividad marginal, lo cual jugaría en perjuicio de la maximización de beneficio. Con respecto a la segregación ocupacional, ésta no se vería modificada en función de que suponen que resulta de la propia elección de las mujeres.

Teoría monopsónica

En contraposición a la perspectiva neoclásica que aborda las brechas salariales por género desde la oferta laboral, explicaciones alternativas se han desarrollado desde la demanda. Éste es el caso de los modelos monopsónicos, que conciben la posibilidad de que las firmas discriminen salarialmente a las mujeres en base a la creación de puestos laborales “femeninos” y “masculinos”. La diferenciación remunerativa estriba en las mayores limitantes que enfrentan las mujeres a la hora de postularse, lo que potencia el poder de las firmas. Desde esta lectura, las asalariadas se ven obligadas a aceptar salarios más bajos porque el abanico de potenciales empleos a los cuales pueden postularse es inferior al de los varones en razón de su mayor restricción en la movilidad geográfica. Esto se entiende porque privilegian empleos más próximos a su hogar o a las guarderías y colegios donde asisten sus hijos. También se puede comprender porque la inserción profesional se dificulta desde una situación de inactividad. Ésta responde a su mayor intermitencia laboral que las conduce a aceptar un salario de reserva menor (Rubery y Grimshaw, 2009).

La lectura que se puede realizar de esta explicación de las brechas de ingresos laborales por género, es que una política de establecimiento y/o actualización del salario mínimo permitiría reducir el poder monopsónico de las firmas. Cómo aún la productividad marginal del trabajo es creciente, con remuneraciones legales más elevadas es más conveniente para las firmas cubrir algunos o todos los puestos vacantes. Consecuentemente, la demanda de empleo femenino posiblemente se eleve. En el largo

plazo, la persistencia de este tipo de medidas podría contribuir a reducir la segregación ocupacional. Esto se comprende por que la creación de puestos laborales “femeninos” resulta del conocimiento por parte de las empresas de que las asalariadas presentan menos oportunidades para seleccionar sus empleos en relación a los varones.

Si bien el análisis monopsónico es crítico de las visiones armónicas de los mercados laborales que están presentes en las modelizaciones del mainstream, el enfoque no difiere significativamente de éste. Continúa siendo una elaboración desde modelos de equilibrio parcial en el que las cuestiones culturales y sociales se encuentran ausentes de la problematización.

Indagando aún más en las cercanías entre ambas perspectivas, se encuentra que la teoría económica ortodoxa no explora el proceso por el cual se forman las preferencias que conducen a la división sexual del trabajo. Es más, legitima esta separación de tareas al no considerar los procesos de socialización que colaboran a configurar los talentos y los gustos por las tareas domésticas o por determinadas profesiones. De esta manera, las diferencias en las preferencias y en las habilidades parecerían radicar en cuestiones biológicas más que culturales. En términos de Bourdieu, (2010: 37) “la fuerza especial de la sociodicea masculina procede de que acumula dos operaciones: legitima una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica que es en sí misma una construcción social naturalizada”.

No presentando marcadas diferencias en este sentido, la teoría monopsónica asume como un hecho la división sexual del trabajo al interior de los hogares, la cual incide en las restricciones de movilidad de las mujeres y, por consiguiente, en lo que hace posible la discriminación salarial. Es decir, ambos abordajes no dan cuenta que la distribución de tareas por género resulta de representaciones colectivas que materializan y retroalimentan las estructuras de dominación masculinas. Como resultado de ello le brindan un carácter ahistórico a las diferencias por género. Concomitantemente, al no cuestionarlas coadyuvan a reproducir los estereotipos. Éstos se despliegan en clave binaria. Al diferenciar las preferencias, las habilidades, los trabajos y las capacidades educativas entre varones y mujeres refuerzan la violencia simbólica. Ninguna de las dos

teorías tampoco hace mención a las redes sociales que permean diferencialmente el acceso al empleo por parte de mujeres y varones

Sociología económica: brechas salariales y empleo

Están quienes postulan que los análisis de las brechas salariales no se pueden realizar exclusivamente desde la oferta o desde la demanda laboral, sin considerar cómo es que éstas se conforman por fuera del ámbito mercantil. Pese a las diferentes explicaciones alternativas que concuerdan con este ángulo de análisis, un rasgo común a todas ellas es que conciben a los mercados de trabajo como instituciones articuladas con otras esferas de la sociedad. En algunos casos se enfatiza la dimensión política, en otros la dimensión social y en otros la dimensión cultural; ya sea para explicar la segregación ocupacional, que es una de las principales razones de las disparidades salariales, ya sea para dar cuenta directamente de las causas que las provocan.

En cuanto a la esfera social, Smith-Lovin y McPherson (2001) encuentran que las redes tienden a acentuar la homofilia por género de manera que para las mujeres tienden a primar las relaciones familiares, mientras que para los varones prevalecen los vínculos profesionales. Esto conlleva que el acceso a los flujos de información sobre ofertas de trabajo difiera por género. Por lo cual, los métodos informales de búsqueda de recursos humanos coadyuvan a segregar horizontal y verticalmente a las mujeres. Se puede sugerir como hipótesis que dado que estos mecanismos de selección informal tienden a perjudicar a las mujeres en el acceso a empleos mejor remunerados, la institución de una política de salario mínimo disiparía en cierta medida los beneficios provocados por el capital social. Esto actuaría como un incentivo a su participación laboral.

Si bien este abordaje tiene como aspectos positivos que da cuenta del anclaje social de los mercados laborales y que se aleja de miradas estrictamente economicistas, tiene como aspecto negativo que adopta una postura esencialista sobre los vínculos “femeninos” y “masculinos”. En línea con este último cuestionamiento, se puede esgrimir que hay normas sociales que moldean la configuración de las redes sociales. Es importante resaltarlos para evitar la naturalización de la conformación del capital social

así como la reproducción de los estereotipos sociales en clave binaria. Debido a que el institucionalismo analiza la influencia de las representaciones colectivas en los mercados laborales y cómo éstos contribuyen a retroalimentarlas, realiza una ruptura superadora con respecto a las anteriores escuelas de pensamiento analizadas.

Institucionalismo: brechas salariales y empleo

La segregación de las mujeres de determinados puestos laborales es asimismo explicada por razones culturales. Por un lado, las preferencias de las firmas no pueden ser consideradas como dadas. Dependen de las representaciones colectivas que orientan las decisiones de contratación y de promoción. Los estereotipos sociales que asocian la masculinidad con la autoridad dificultan las trayectorias de ascenso laboral de las mujeres (Elson, 1999). Esto se plasma en la segregación vertical por la cual la participación de ellas en los cargos jerárquicos es inferior a la de los varones. Por el otro lado, ellas mismas se auto-excluyen de estos puestos porque, cómo se planteó previamente, han interiorizado normas sociales que moldean sus gustos y en razón de que al estar sub-representadas en estos cargos sus expectativas de participar en los mismos es desincentivada. Lo que implica que, desde esta lectura, los gustos son endógenos y cambiantes. En continuidad con estas ideas, la elección del tipo de estudio frecuentemente se encuentra condicionada por pautas normativas y por las oportunidades efectivas de obtener un empleo asociadas con las diferentes profesiones. Desde el imaginario colectivo se asume que determinados tipos de empleos y estudios son “femeninos”, probablemente porque parecen ser una extensión de la división sexual del trabajo desde el hogar al mercado. Específicamente, este es el caso de las actividades del cuidado.

Las brechas remunerativas por género han sido entendidas directamente a la luz de los estereotipos sociales. En el imaginario colectivo, se asume que el ingreso de las mujeres es secundario y “complementario” al de los hombres (CEPAL, 2014). Es más, el hecho de que sistemáticamente se lo destine a un propósito, como la educación de los hijos e hijas, condice con esta representación. Es probable que este destino no sea fortuito sino que responde a la visión hegemónica de que las cuestiones del cuidado les competen a las mujeres.

Efectivamente, el mayor tiempo que le dedican a las tareas reproductivas no remuneradas restringe su oferta de tiempo de trabajo pago. Este argumento ha sido presentado por la literatura como otra de las causas de las desigualdades distributivas entre varones y mujeres (Elson, 1999). Siendo que la acumulación de actividades del cuidado se materializa en jornadas de trabajo pagas más breves, las trayectorias laborales y las inserciones ocupacionales de las mujeres encuentra límites. Los mercados de trabajo tienden a recompensar la permanente disponibilidad horaria. Ponen de manifiesto, de esta manera, que los mismos forjan relaciones de género asimétricas. Por ejemplo, al no brindar guarderías para las madres no compensan las asimetrías familiares. Por consiguiente, éstos colaboran a reproducir las inequidades laborales. Dentro de la misma lógica se puede entender que los salarios no cubren las tareas reproductivas ya que se supone que son realizadas en el tiempo libre. Tampoco tienen en cuenta las licencias por enfermedad de familiares. De esta manera, la esfera mercantil desconoce la incidencia del trabajo de cuidado en la posibilidad de la práctica laboral que es una condición sine qua non para la reproducción diaria y en el tiempo de la fuerza de trabajo. Lo que implica que hay un permanente flujo y reflujo entre la dinámica de los mercados laborales y la de los hogares.

A la luz de este abordaje de las brechas de ingresos laborales entre mujeres y varones se puede plantear cómo hipótesis el potencial impacto que podría tener el establecimiento y la actualización del salario mínimo desde una perspectiva institucionalista. En principio, este instituto podría contribuir tanto a revalorizar el trabajo de cuidado como los trabajos realizados por las mujeres. Es decir, sentaría los cimientos para la deslegitimación de la discriminación laboral. Esto podría ser efectivo en términos de reducir el aumento del número de las asalariadas en determinados puestos laborales. También actuaría como una motivación para las trabajadoras. Si las remuneraciones se perciben como más justas, es posible que desencadene aumentos de productividad. Esto puede más que compensar los aumentos de los costos salariales producidos por esta medida laboral, permitiendo incluso aumentos en los beneficios de las firmas. En este sentido, la demanda de empleo no tendría que reducirse, inclusive podría incrementarse. La evidencia empírica ha dado cuenta que la composición de la demanda es diferente por género, las mujeres tienden a destinar una mayor proporción del salario

en el cuidado de sus hijas e hijos (Seguino, 2010). En este sentido, una menor disparidad remunerativa colaboraría en que pudiesen sustituir parte del tiempo de trabajo no remunerado por la compra de bienes y servicios que lo remplazasen en la medida de lo posible, lo cual contribuiría a aumentar su oferta de trabajo remunerado pero también colaboraría a aumentar la demanda de empleo de quienes directa o indirectamente participan en su producción. Dada la concentración de las mujeres en este tipo de actividades, se entiende que ellas serían las principales beneficiarias de este incremento. A su vez, el costo de oportunidad de no participar en la fuerza laboral no remunerada aumentaría. Este factor confluiría para que las mujeres incrementasen su participación en la mano de obra paga. Por lo que esta medida repercutiría en la relación entre tiempo de trabajo remunerado y no remunerado.

Ahora bien, cabe argumentar que el hecho de que el consumo de bienes y servicios reproductivos aumente no necesariamente significa que el canal de la demanda agregada actúe positivamente generando una mayor demanda de empleo femenino. Depende de que la compra agregada de bienes de consumo no sea contrarrestada por caídas en las inversiones y las exportaciones agregadas. Es habitual encontrar en países semi-industrializados que las mujeres se desempeñan laboralmente en firmas exportadoras de commodities manufacturados cuya competencia es vía precios (Seguino, 2010). Si estos países integran cadenas globales de valor en base a la ventaja de localización que ofrece el bajo costo de la mano de obra (generalmente femenina), las políticas de regulación del salario mínimo posiblemente vayan en perjuicio de la conservación de la demanda de empleo de las mujeres. Por consiguiente, el signo de la demanda de empleo dependerá del efecto neto entre el aumento del consumo agregado y la caída de las exportaciones e inversiones. Por ello, diferenciar entre economías cuya demanda es tirada por salarios y aquellas que se encuentra liderada por beneficios, es crucial para esclarecer el resultado final inducido por el canal de la demanda agregada.

Estructura productiva: brechas salariales y empleo

De la subsección anterior se deduce que la dinámica de los mercados laborales se encuentra condicionada por las características de la matriz de producción de la economía. Desde una lectura estructuralista, se postula que en Latinoamérica la

presencia de brechas de productividad intra e intersectoriales no posibilita que los segmentos en que ésta es media/alta alcancen a generar la demanda acorde con la oferta de trabajo. Por consiguiente, una amplia proporción de la población se desempeña laboralmente en sectores donde ésta es baja. Esto tiene como correlato una baja remuneración, a veces la ausencia de un contrato de trabajo, la inestabilidad laboral y la limitada participación en el sistema de protección social. Según datos del Panorama Social para América Latina (2014) en el 2012 el sector de baja productividad estaba integrado equitativamente entre mujeres y hombres. Sin embargo, los sectores de productividad media y alta estaban conformados en un 78% y 63% por varones, respectivamente. Es decir, las mujeres están concentradas en los sectores de productividad baja mientras que los hombres en las ramas de productividad media. La consecuente segregación “productiva” de las mujeres colaboraría a explicar el hecho de que perciban salarios inferiores a los hombres.

Articulando las visiones institucionalistas y estructuralistas, se puede sugerir que los estereotipos sociales también permiten explicar la segregación “productiva” en clave de género. La desvalorización del trabajo, de las capacidades, actitudes y talentos de las mujeres probablemente incida significativamente en el hecho de que se encuentren sobre-representadas en los sectores de baja productividad y empleos informales. Posiblemente, también las características de los mercados contribuyan a la generación de esta inequidad en la medida que la contracara de las jornadas laborales más breves o de la posibilidad de regular el trabajo en función de las actividades del cuidado no remuneradas, es la mayor inserción en empleos de baja productividad.

La evidencia empírica respecto a la incidencia de la política de salario mínimo en el empleo informal no es concluyente. Con respecto a la existencia de un efecto diferencial en términos de género, tampoco los enfoques tratados a lo largo de la presente ponencia han incursionado en esta cuestión. Éste es un tema por explorar con mayor profundidad en próximas investigaciones.

Conclusiones

A lo largo de la presente ponencia se intentaron sugerir posibles maneras de entender el impacto específico que tiene el establecimiento y/o actualización de la política de salario mínimo en el empleo de las mujeres, ante la ausencia relativa de teorizaciones que tienen en cuenta la incidencia del sesgo de género en el comportamiento de los mercados laborales. Este instrumento laboral puede tener una repercusión tanto positiva como negativa en el nivel de empleo formal de las mujeres. Conectando los diferentes enfoques alternativos analizados a lo largo de la presente ponencia, se puede postular que el efecto neto resultante depende en cada coyuntura histórica del particular impacto de esta medida en la motivación de las asalariadas, en la demanda agregada, en el poder de monopsonio de las firmas, en los beneficios proporcionados por el capital social y en el vínculo entre el trabajo remunerado y no remunerado. Asimismo, se encuentra constreñido por la relación específica entre la política de salario mínimo y el entramado institucional vigente. La cuestión a analizar en cada caso particular es hasta qué punto la institución bajo análisis se coordina o entra en contradicción con el conjunto de instituciones laborales vigentes.

Referencias bibliográficas

Akerlof, G. (1982). “*Labor Contracts as Partial Gift Exchange*”, *The Quarterly Journal of Economic*, 9(4), pp. 543-569.

Bourdieu, P. (2010). *La dominación masculina*, Barcelona: Anagrama S.A, 6 ed.

Card, D. y Krueger, A. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton: Princeton University Press.

CEPAL (2014). *Panorama Social de América Latina*, 2014, Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.

Coase, R. (1937). “*The nature of the firm*”. *Economica*, 16 (4), pp. 386-405.

Ehrenberg, R. y Smith, R. (2000). *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Boston: Pearson.

Elson, D. (1999). "Labor Markets as gendered institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues", *World Development*, 27 (3), pp. 611-627.

Espino, A. (2012). "Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano" En V. Esquivel (ed.) *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, Santo Domingo: ONU MUJERES.

Esquivel, V. (2007). "Género y diferencias de salarios en la Argentina" En M. Novick y H. Palomino (coord.) *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, pp. 363-392.

Granovetter, M. (2005). "The Impact of Social Structure on Economic Outcomes", *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), pp. 33-50.

Groisman, F. (2012). "Salario Mínimo y Empleo en Argentina", *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, 6 (11), pp. 9-47.

Kaufman, B. (2010). "Institutional economics and the minimum wage: broadening the theoretical and policy debate", *Industrial and Labor Relations*, 63 (3), pp. 427-452.

Keynes, J. (2012). *Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero*, 4a ed, 1ª reimpresión, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Lavoie, M (2005). *La Economía Poskeynesiana: Un Antídoto del Pensamiento único*, Barcelona: Icaria.

Lemos, S. (2009). "Minimum Wage Effects in a Developing country", *Labour Economics*, 16(2), pp. 224-237.

Manning, A. (2004). "Monopsony and the efficiency of labor market interventions", *Labour Economics*, 11, pp. 145-163.



Neumark, D. y Nizalova, O (2007). “*Minimum Wage Effects in the Longer Run*”, *Journal of Human Resources*, 42 (22), pp. 435-452.

Rubery, J. y Grimshaw, D. (2009). “*Gender and the Minimum Wage*”, En *Regulating for Decent Work*, Palgrave y ILO, Basingstoke y Génova.

Rubery, J. y Grimshaw, D. (2015). “*The 40-Year Pursuit of Equal Pay: A case of Constantly Moving Goalposts*”. *Cambridge Journal of Economics*, 39 (2), pp. 319-343.

Schmitt, J. (2013). “*Why does the Minimum Wage have No Discernible Effect on Employment?*”, *Center for Economic and Policy Research*, pp. 1-24.

Seguino, S. (2010). “*Gender, Distribution, and Balance of Payments Constrained Growth in Developing Countries*”, *Review of Political Economy*, 22 (3), pp. 373-404.

Smith-Lovin, M. y McPherson, L. (2001). “*Birds of a Feather: Homophily in Social Networks*, *Annual Review of Sociology* “, 27, pp. 415-444.

Streeck, W. (2005). “*The Sociology of Labor Markets and Trade Unions*,” En Smelser, N y Swedberg, R. (ed.) *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton: Princeton: Princeton University Press, pp. 254-283.