



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS

# Maternidad y desigualdad: una aplicación al mercado laboral argentino

Virginia Giordano

Maestría en Economía Pública y Políticas  
Económicas, Sociales y Regionales

Directora: Daniela Cristina

Septiembre 2022

## Abstract

A pesar de los avances en la participación económica de las mujeres, aún persiste la desigualdad de género en el mercado laboral. Un factor disruptivo en las trayectorias laborales es la maternidad. Y lo es negativamente, debido a que las brechas de género se amplían. Usando datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), se busca determinar si en Argentina la maternidad influye en la brecha de resultados laborales entre hombres y mujeres y cuantificar ese impacto entre los años 2016 y 2021. Para ello se utiliza un modelo de estudio de eventos siguiendo la metodología de Kleven et al. (2019). A corto plazo se observa una penalidad alta sobre las madres en lo referente a oferta laboral (actividad, ocupación y horas), lo cual luego explica parte de la penalidad observada en ingresos laborales. Para salario horario e informalidad se arribó a la conclusión de que no existen elementos para probar la existencia de una penalidad en el corto plazo.

Código JEL : J13,J16,J21,J22,J31



Maternidad y desigualdad: una aplicación al mercado laboral argentino by Virginia Giordano is [licensed under a Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional License.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

# Índice

1. Introducción.....	4
2. Revisión de la literatura .....	6
3. Brechas de género en el mercado laboral .....	9
3.1. Tasa de actividad.....	9
3.2. Tasa de empleo .....	10
3.3. Tasa de desocupación .....	11
3.4. Tasa de subocupación .....	12
3.5. Tasa de informalidad laboral (asalariados).....	13
3.6. Las brechas en los ingresos.....	14
3.7. Las brechas en los cuidados .....	18
3.8. El rol de la maternidad .....	19
4. Hipótesis y objetivos .....	20
5. Datos y metodología .....	20
5.1. Datos .....	20
5.2. Metodología.....	23
6. Los efectos de la maternidad en <i>outcomes</i> del mercado laboral en Argentina .....	25
6.1. Oferta laboral e ingresos.....	25
6.2. Informalidad.....	29
7. Propuestas de política.....	30
8. Conclusiones .....	32
Referencias bibliográficas .....	34
Apéndice A. Brechas de género en el mercado laboral.....	36
Apéndice B. Construcción del panel. ....	37
Apéndice C. Selección de variables.....	38

## 1. Introducción

A pesar de los avances en la participación económica de las mujeres, aún persiste la desigualdad de género en el mercado laboral. En Argentina, se observa que la tasa de actividad de las mujeres sigue siendo inferior a la de los varones. Además de una menor dedicación global al trabajo remunerado, las mujeres también le dedican menos horas. Esto lleva a que ellas perciban un salario de bolsillo menor.

¿A qué se deben estas diferencias? El nivel de participación e intensidad de participación de las mujeres en el mercado laboral está directamente relacionado con el rol de género asignado en la división del trabajo: el hombre en roles productivos y en la esfera pública, y la mujer en roles reproductivos y de cuidados en la esfera privada. Del total de mujeres inactivas, se estima que la mitad están jubiladas, el 20% estudiando, y el resto está a cargo de las tareas del hogar y/ el cuidado de personas (Ministerio de Trabajo de la Nación, 2018). A su vez, los datos muestran mayor intensidad de dedicación al trabajo no remunerado. Un 69% de las mujeres realiza tareas domésticas, mientras que los varones apenas alcanzan un 32%. A su vez, las mujeres dedican 6,4 horas diarias, mientras que los hombres dedican tan solo 3,4. Asociado a lo anterior, un factor disruptivo en las trayectorias laborales es la maternidad. Y lo es negativamente, debido a que las brechas de género se amplían.

El objetivo del presente estudio determinar si en Argentina la maternidad influye en la brecha de resultados laborales entre hombres y mujeres y cuantificar ese impacto entre los años 2016 y 2021. Estimar esos valores implica sortear diversos desafíos. En primer lugar, desafíos metodológicos. Debido a que las decisiones laborales se toman al mismo tiempo que las decisiones de tener hijos, existe un problema de endogeneidad a resolver. La metodología propuesta es la de estudio de eventos (Kleven, Sjøgaard y Landais, 2018), y garantiza salvar el problema si se incluyen ciertos controles en la estimación. Otra fortaleza del método, es que permite analizar la dinámica del impacto de la maternidad año a año desde que ocurre el nacimiento. En segundo lugar, existen desafíos en cuanto a disponibilidad de datos. El enfoque de estudio de eventos usualmente se nutre de información estructurada en paneles. Como en Argentina se carece de dichos datos, es necesario utilizar otros instrumentos como la Encuesta Permanente de Hogares, que aunque no realiza un seguimiento longitudinal constante de los encuestados, permite seguir a cierta parte de la muestra entre un año y otro. De esta manera, se utilizará esta información para estudiar el impacto de la maternidad en el corto plazo.

El valor que aporta el presente trabajo se fundamenta en los obstáculos recién repasados, y en que en la actualidad la aplicación de dicha metodología en países en desarrollo es escasa y para nuestro país, nula.

Al mismo tiempo se analiza una ventana temporal reciente (2016 a 2021), lo cual implica un aporte empírico fundamentado a la discusión de la cuestión de género.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera. En la sección 2, se realizará una revisión de la literatura con el objetivo de sintetizar el estado del arte en el tema, puntualizando diferentes aproximaciones metodológicas, marcos temporales y geográficos utilizados hasta el momento para abordar el objeto de estudio planteado y presentando al estudio de eventos como enfoque superador. En la sección 3 se presenta la hipótesis y objetivos del trabajo. En la sección 4, se analizará el desempeño de las mujeres y hombres en el mercado laboral mediante indicadores de interés. En la sección 5 se hará una descripción pormenorizada de la fuente de datos seleccionada, la construcción del panel, la selección de variables utilizadas y un desarrollo formal de la metodología propuesta. Mientras que en la sección 6, se presentarán las estimaciones alcanzadas para la penalidad que impone la maternidad a las mujeres en relación a los hombres para diferentes *outcomes* laborales. Se obtiene que a corto plazo existen grandes penalidades en cuanto a la oferta de trabajo y en los ingresos laborales para las mujeres. Por último se concluye con propuestas de política para poder sortear las brechas encontradas, y se orientan a socializar los costos de la maternidad y flexibilizar las formas de empleo actuales.

## 2. Revisión de la literatura

Los primeros trabajos que intentan indagar acerca de la desigualdad de género observada en el mercado laboral buscan principalmente dentro del mismo el porqué de las diferencias observadas entre hombres y mujeres. Aquí se centraron en el papel del capital humano, la existencia de discriminación y factores psicológicos que expliquen estas diferencias. Sin embargo, la desaparición de las diferencias de género en la educación y la implementación de políticas contra la discriminación en el mercado laboral, apuntan a que la principal explicación para la brecha de género se encuentra fuera del mercado, y más bien dentro de los hogares, principalmente en la división del trabajo doméstico no remunerado. Un factor de gran importancia son los hijos, siendo el resultado habitual que las madres, y no los padres, opten por reducir las horas de trabajo o incluso optar por salir de la fuerza laboral para dedicar más tiempo a la crianza de los hijos (Goldin, 2014). Eso se acentúa sobre todo al inicio de la maternidad, la evidencia indica que las mujeres con hijos muy pequeños pasan más tiempo en actividades de trabajo doméstico y menos tiempo realizando trabajo remunerado (o "de mercado") que las mujeres con hijos mayores (Ehremberg & Smith, 2012).

¿Por qué las madres y no los padres? De acuerdo a Ehremberg & Smith (2012), se puede pensar que dentro de la familia se produce una especialización. Es decir, los miembros de la pareja suelen encontrar beneficioso especializarse en cierta medida en el trabajo que hay que hacer, tanto en el mercado como en el hogar. A menudo, uno u otro de los miembros de la pareja será el principal responsable de la planificación de las comidas, la compra, el mantenimiento del hogar o la crianza de los hijos, mientras que el otro se dedique al mercado laboral. También puede darse el caso de que, cuando ambos trabajen a cambio de un sueldo, uno de los miembros de la pareja esté más disponible para hacer horas extras, para viajar por motivos laborales o para interrumpir un trabajo, o para acortar la jornada laboral si surge una emergencia en casa. Por lo general, el rol en la casa históricamente lo asumen las mujeres.

La pregunta que surge es: ¿cómo se calcula esta penalidad hacia las mujeres por la llegada de los hijos? Entender la relación entre la decisión de tener hijos y el desempeño de las mujeres en el mercado laboral se complica por la endogeneidad de la fertilidad, es decir, es posible que la fertilidad y la oferta laboral se determinen conjuntamente (Angrist & Evans, 1998). El experimento ideal para ver el impacto de los niños en los resultados laborales de las mujeres sería aquel donde se haga aleatoria la fertilidad. Pero dado que a efectos prácticos esto no es posible, en la literatura se observan distintas técnicas de identificación para tratar con el problema de la endogeneidad. A continuación, se hará una revisión de la literatura haciendo foco en las técnicas de identificación y los resultados encontrados.

Angrist & Evans (1998) apuntan a la dificultad de las técnicas de identificación para tratar el problema del efecto de la fertilidad en la oferta laboral. En su trabajo *"Children and Their Parents' Labor Supply: Evidence from Exogenous Variation in Family Size"* utilizan una estrategia de variables instrumentales (IV) basada en la mezcla de sexo entre hermanos en familias con dos o más hijos. Este instrumento explota el fenómeno ampliamente observado de las preferencias de los padres: estos prefieren tener una mezcla de sexos en sus hijos. Como consecuencia, los padres de hermanos del mismo sexo tienen una probabilidad significativamente mayor de tener un hijo adicional. Dado que la mezcla de sexo se asigna de manera casi aleatoria, esta puede ser utilizada como variable instrumental. Con esta estrategia de identificación, los autores encuentran que los niños conducen a una reducción en la oferta de trabajo de las mujeres y que las consecuencias de la maternidad en el mercado laboral son más probables de ser graves para las mujeres pobres y menos educadas. También encuentran que los esposos cambian muy poco su comportamiento en el mercado laboral en respuesta a un cambio en el tamaño de la familia, sin importar el número de hijos que se decida tener.

Otro trabajo de investigación que utiliza una estrategia de IV es el de Lundborg, Plug & Rasmussen (2017), que se titula *"Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments"*. Aquí los autores utilizan como variable instrumental a la fertilización *in vitro*. El razonamiento es que la fertilización *in vitro* puede ser tomada como un experimento natural, ya que de las mujeres que utilizan este tratamiento hay un grupo que efectivamente quedará embarazada (grupo tratamiento) y otro grupo que no (grupo control). Los autores encuentran que las mujeres que se tratan con éxito ganan persistentemente menos. El descenso de los ingresos es explicado porque las mujeres trabajan menos cuando los niños son pequeños, y a largo plazo implica menores ingresos. Las mujeres también se trasladan a puestos de trabajos peor pagados y más cercanos al hogar. Existe un efecto en los ingresos al tener el primer hijo, pero que no aumenta significativamente al tener hijos adicionales.

El trabajo de Kleven, Sogaard y Landais (2018), titulado *"Children And Gender Inequality: Evidence From Denmark"*, utiliza un enfoque cuasi-experimental basado en estudios de eventos -que controla de forma no paramétrica por edad y tendencias en el tiempo- en torno al nacimiento del primer hijo. De acuerdo a los autores, a diferencia de un enfoque IV, que permite captar el efecto local del tratamiento del segundo o tercer hijo a partir de los instrumentos elegidos (por ejemplo, la mezcla de sexos), el enfoque del estudio de eventos tiene el potencial de captar el efecto global del tratamiento de todos los niños en la población. Utilizando este enfoque los autores encuentran que, en Dinamarca, la llegada de niños crea una brecha de género en los ingresos de alrededor del 20% a largo plazo, impulsada en proporciones

aproximadamente iguales por cambios en la participación de la fuerza laboral, las horas de trabajo y los salarios. Otros trabajos con metodología similar son los de Bertrand et al. (2010) y Angelov et al. (2016), que estiman las penalizaciones a los niños en los ingresos anuales y los salarios mensuales equivalentes a tiempo completo utilizando datos administrativos suecos.

Los efectos de la maternidad en los *outcomes* en el mercado laboral pueden ser muy diferentes en Latinoamérica en comparación con los países industrializados (Piras y Ripiani, 2005 y Cruces y Galiani, 2005). Esto puede ser debido que en Latinoamérica la fecundidad es más alta, la educación de las mujeres es menor, hay menos facilidades para el cuidado de los niños (como guarderías), distintos factores institucionales relativos a distintas prácticas en el mercado laboral y diferencias culturales. A pesar de esto, no existen estudios en abundancia como sí los hay para los países industrializados, probablemente debido a la escasez de fuentes de datos. Sin embargo, a continuación, se nombrarán algunos de ellos.

Cruces y Galiani (2005), en su trabajo titulado "*Fertility and female labor supply in Latin America: New causal evidence*", explotan la estrategia de identificación de Angrist & Evans (1998), para estimar el efecto causal de la maternidad en la oferta laboral en Argentina y México. Encuentran que las estimaciones de Angrist & Evans (1998) para EE.UU. pueden generalizarse tanto cualitativa como cuantitativamente a las poblaciones de dos países en desarrollo que son diferentes de la aplicación original. Un estudio que encuentra similares resultados, pero para una muestra más grande de países es el de Cáceres-Delpiano (2008).

Agüero y Marks (2011) obtienen resultados divergentes de los anteriormente citados en algunos puntos. En "*Motherhood and Female Labor Supply in the Developing World: Evidence from Infertility Shocks*", realizan un estudio para países en vías de desarrollo que incluye algunos países de Latinoamérica entre la población estudiada. Para resolver el problema de la endogeneidad de la fertilidad, introducen un nuevo instrumento: *shocks* de infertilidad como instrumento de la variación del tamaño de la familia para identificar el efecto causal de los hijos en la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Los autores argumentan que la ventaja del instrumento es la posibilidad de identificar el efecto causal de los hijos en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, independientemente del número de hijos existentes, por lo que representa una muestra más amplia de mujeres. Encuentran que las estimaciones observadas en la literatura están sesgadas al alza y que la presencia de hijos no afecta ni a la probabilidad de trabajar ni a su intensidad, pero sí al tipo de trabajo.



Berniell et al. (2020), en su trabajo *“Gender Gaps in Labor Informality: The Motherhood Effect”*, estiman los impactos de la paternidad en el mercado laboral a corto y largo plazo para Chile, basado en un enfoque de estudio de eventos en torno al nacimiento del primer hijo. Encuentran que ser madre implica una fuerte disminución del empleo, de las horas de trabajo y de los ingresos laborales, mientras que los resultados de los padres permanecen sin cambios. Más aún, el nacimiento del primer hijo también produce un fuerte aumento de la informalidad laboral entre las madres trabajadoras (38%).

### **3. Brechas de género en el mercado laboral**

Esta sección presenta de qué maneras se evidencia el acceso desigual al mercado de trabajo. Las diferencias se reflejan principalmente en la tasa de actividad, empleo, desempleo, subocupación e informalidad. Este acceso desigual se traduce en menores ingresos totales, en promedio, para las mujeres que los varones. Pero para comprender estas cifras es necesario puntualizar en paralelo que las diferencias en el mercado laboral son un reflejo de las diferencias en el hogar: las mujeres dedican mucho más tiempo en promedio que los hombres a las tareas de cuidados, y estas disparidades se acentúan aún más con la llegada de los hijos. A continuación se presentan los principales indicadores para Argentina en los últimos años. En el Apéndice A se incluye un detalle numérico de las brechas que se expondrán en esta sección.

#### **3.1. Tasa de actividad**

La tasa de actividad muestra la proporción de la población económicamente activa en el mercado laboral (ocupadas/os y desocupadas/os) con respecto a la población total. En esta definición, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado no es reconocido como trabajo productivo. Con lo cual una persona que se dedica exclusivamente a estas tareas y no busca insertarse en el mercado laboral remunerado es considerada como inactiva.

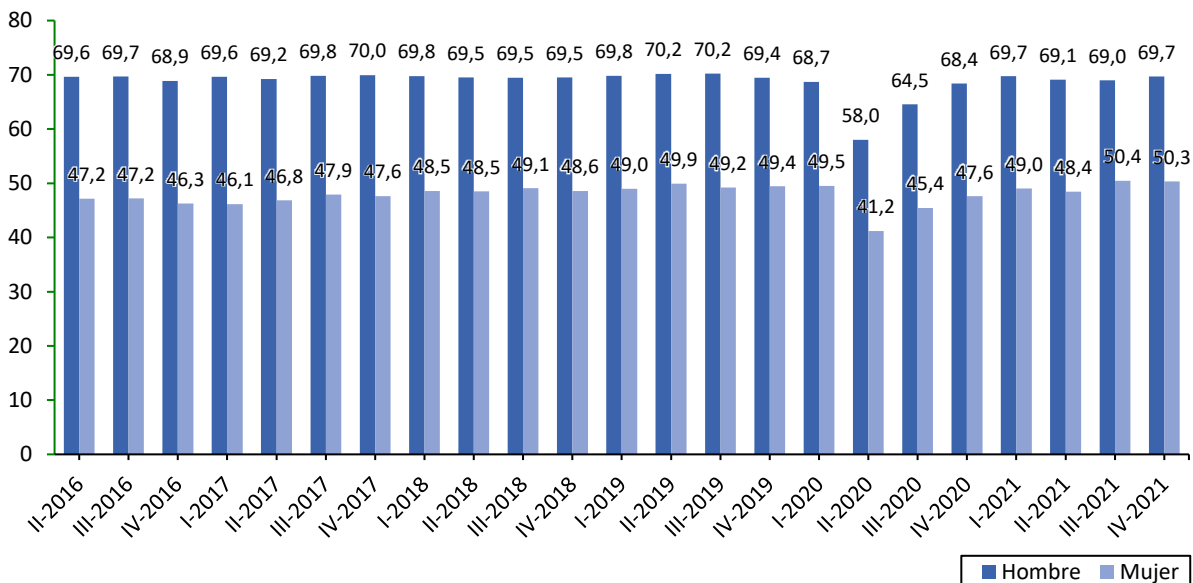
Las mujeres se incorporaron masivamente al mercado laboral desde la década del '80. Se estima que tenían valores cercanos a una participación de 37% en la década del '90 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2017)<sup>1</sup>, y hoy en día, valores récord cercanos al 70% (al cuarto trimestre 2021). Pero más allá de los logros alcanzados, aún existen profundas brechas en comparación con los varones.

---

<sup>1</sup> Para el cálculo el citado artículo tiene en cuenta personas de edad mayor o igual a 16 años.

En el periodo bajo análisis (2do trimestre de 2016 a 4to trimestre de 2021), la tasa de actividad es ampliamente mayor entre los varones con una diferencia de aproximadamente 20 puntos porcentuales que se mantiene en el tiempo (a pesar de una disminución temporal por efecto de la pandemia). Una posible explicación de esta brecha es que existe una importante porción de las mujeres en edad laboral que dedican su tiempo a realizar tareas domésticas y de cuidados, dentro de sus hogares, lo cual las imposibilita a tener una actividad en el mercado de trabajo.

**Gráfico 1: Evolución de la tasa de actividad por sexos: años 2016-2021**  
(En porcentaje)



**Nota:** se considera para el cálculo a la población de 14 años y más.

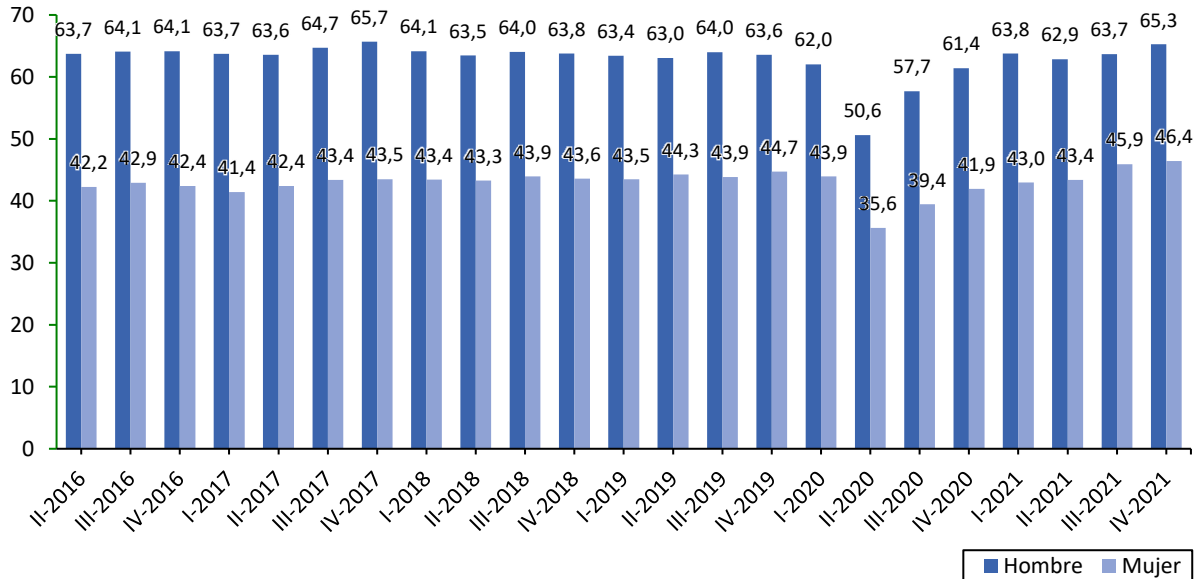
**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de INDEC.

### 3.2. Tasa de empleo

La tasa de empleo se define como la proporción de ocupados entre la población total y refleja el porcentaje de la población que logró insertarse con éxito en el mercado laboral. Los datos más recientes (Gráfico 2) muestran que existe una brecha de aproximadamente 10 puntos porcentuales (p.p.) que se mantiene constante a lo largo de todo el período bajo análisis.

La diferencia en este caso también denota el mismo fenómeno anteriormente mencionado: las mujeres dedican menor tiempo al empleo remunerado, con lo cual su inserción es menos exitosa que la de los hombres.

**Gráfico 2: Evolución de la tasa de empleo por sexos: años 2016-2021**  
(En porcentaje)



**Nota:** se considera para el cálculo a la población de 14 años y más.

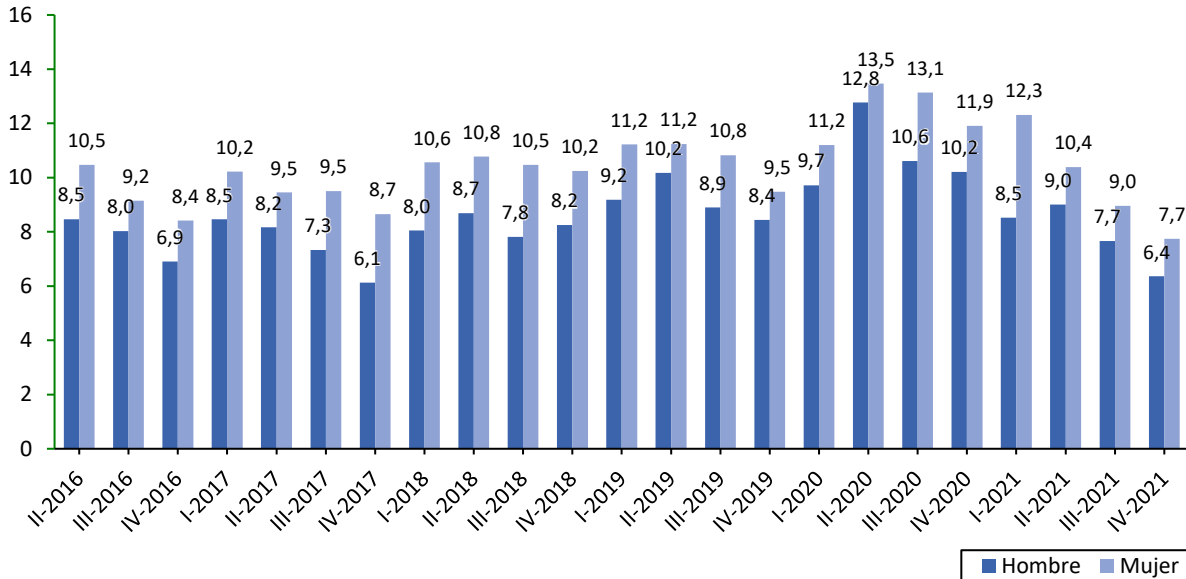
**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de INDEC.

### 3.3. Tasa de desocupación

La tasa de desocupación hace referencia a la población que no tiene un empleo y se encuentra en la búsqueda activa para obtenerlo (desocupados), respecto a la Población Económicamente Activa (personas con empleo o en búsqueda activa).

De acuerdo a lo expuesto por el Gráfico 3, el último dato de la tasa de desocupación de las mujeres es de 7,7% (4to trimestre de 2021) contra 6,4% para los hombres. Y la diferencia es persistente a lo largo de los 6 años analizados. Las mujeres mantienen mayores niveles de desocupación que los varones. Esta brecha evidencia las mayores dificultades que ellas enfrentan para conseguir un trabajo remunerado.

**Gráfico 3: Evolución de la tasa de desocupación por sexos: años 2016-2021**  
(En porcentaje)



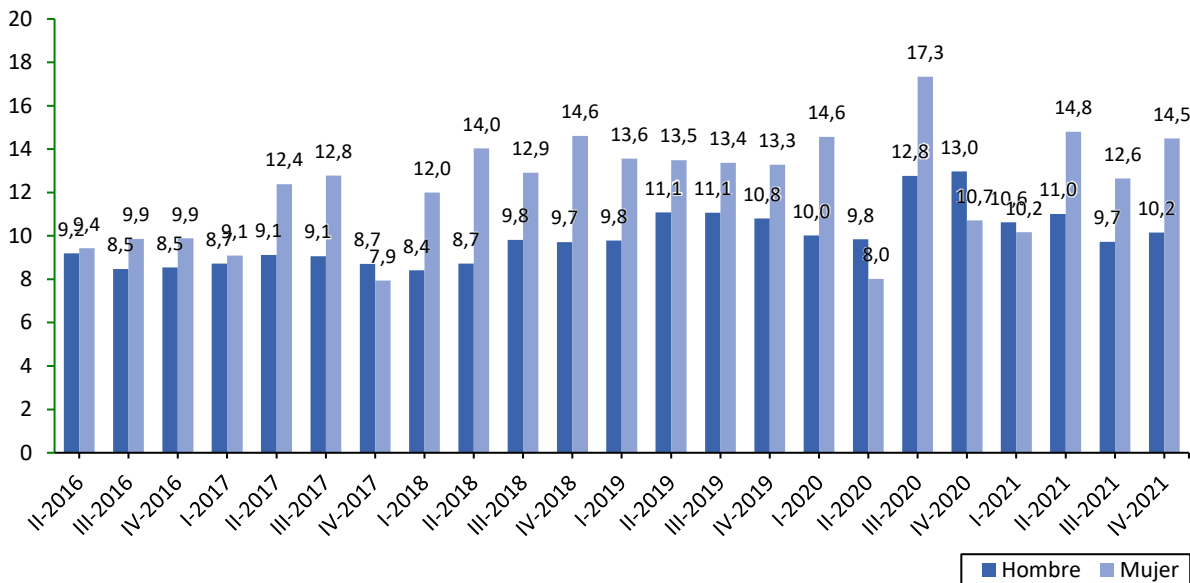
**Nota:** se considera para el cálculo a la población de 14 años y más.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de INDEC.

### 3.4. Tasa de subocupación

Otro indicador de interés es el de subocupación horaria, que mide la intensidad de la ocupación y da cuenta del acceso diferencial a puestos de ocupación plena (entre 35 y 45 horas semanales) entre mujeres y varones. La subocupación por insuficiencia de horas comprende a los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias. Y se expresa como porcentaje de la Población Económicamente Activa.

**Gráfico 4: Evolución de la tasa de subocupación por sexo: años 2016-2021**  
(En porcentaje)



**Nota:** se considera para el cálculo a la población de 14 años y más.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de INDEC.

Nuevamente, se observan diferencia sustancial entre hombres y mujeres, con una brecha de aproximadamente 4 puntos porcentuales (o 50% mayor para las mujeres). Aparece nuevamente como posible explicación el tiempo que demandan las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas.

Esto se debe a la sobrecarga de tareas de cuidados, que recae con mayor intensidad sobre las mujeres restringiendo sus opciones laborales a trabajos de mayor flexibilidad que les permitan desarrollar estrategias familiares de gestión de dichas tareas.

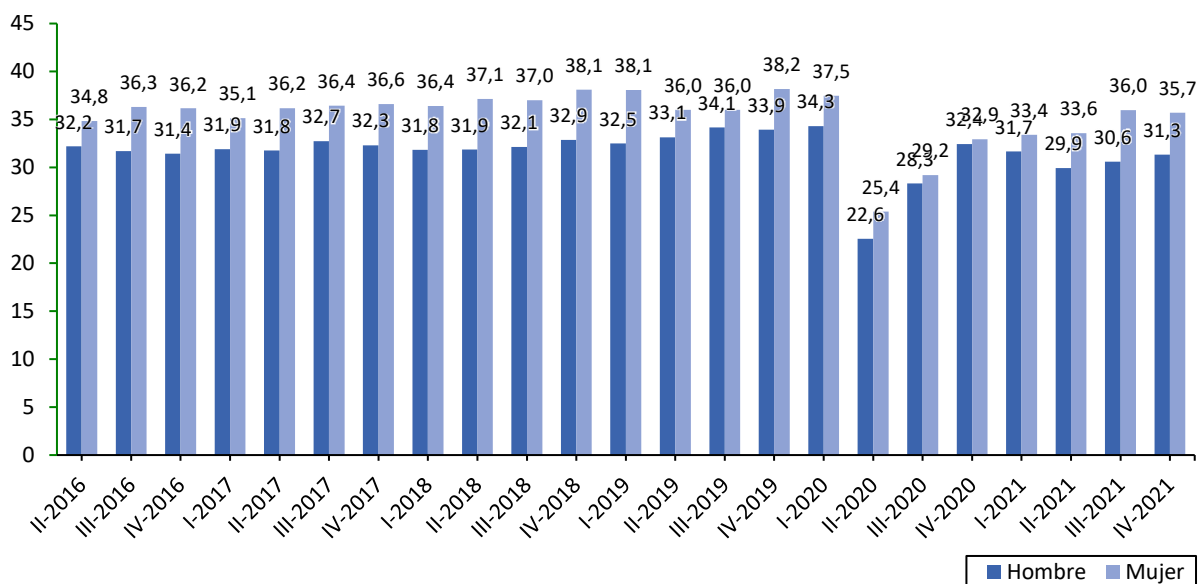
### 3.5. Tasa de informalidad laboral (asalariados)

Por informalidad laboral se entiende a aquellos trabajadores que están en una relación laboral que no está sujeta a la legislación. En términos generales, se trata de relaciones laborales que no cumplen con el pago de impuestos, no tienen cobertura de protección social (como salud y pensiones), y carecen de prestaciones relacionadas con el empleo (por ejemplo, seguro de desempleo). Pero principalmente, se traducen en menores ingresos.

En la práctica se calcula como a la población ocupada asalariada que no tiene descuento jubilatorio como atributo del puesto de trabajo. Como se observa en el Gráfico 5, el porcentaje de asalariadas informales

es mayor que el de los varones. Al 4to trimestre de 2021, al 35,7% de las mujeres asalariadas no se le descontaban aportes jubilatorios, mientras que en los asalariados varones este porcentaje era del 31,3%.

**Gráfico 5: Evolución de la tasa de informalidad (asalariados) por sexo: años 2016-2021**  
(En porcentaje)



**Nota:** se considera para el cálculo a la población de 14 años y más.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de INDEC.

### 3.6. Las brechas en los ingresos

A continuación, se hará foco en las diferencias de montos de ingresos que perciben los varones y las mujeres. Estos pueden provenir de distintas fuentes, y pueden desagregarse de diferente manera. Una muy útil es separar los ingresos mensuales y los ingresos horarios.

Para dar dimensión a las diferencias entre ingresos se utiliza el cálculo de brechas, que se calcula como la diferencia entre los ingresos promedios de los varones y las mujeres, expresada en términos del ingreso más alto.

#### Ingreso total

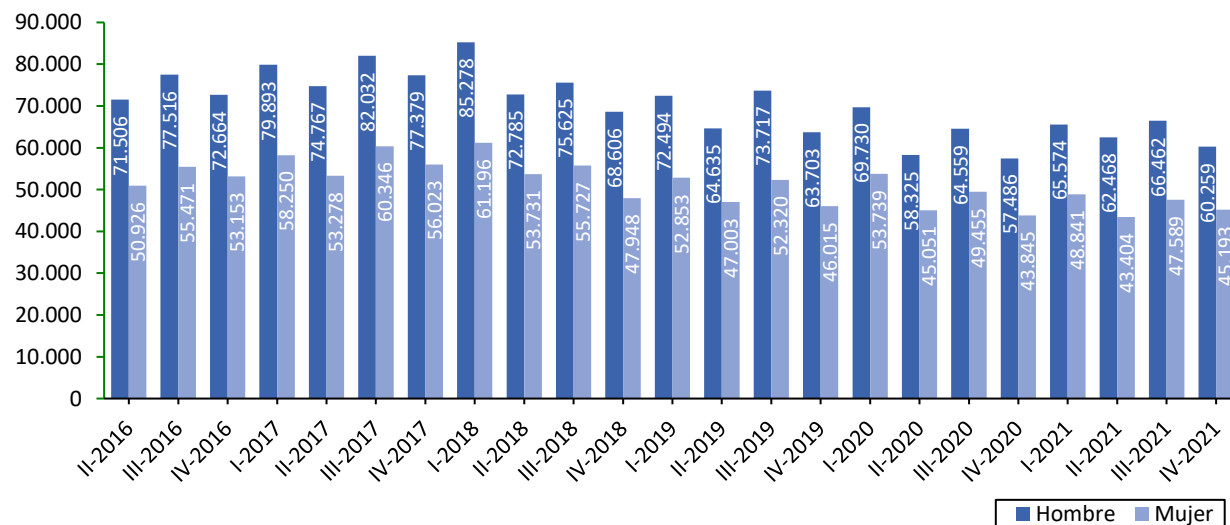
En primer lugar, el ingreso total individual incluye todas las fuentes de ingreso, tanto laborales como no laborales, percibidas por una persona. La composición de ingresos difiere de acuerdo a los deciles del ingreso en que se ubique la persona. Las mujeres perciben mayor porcentaje de ingresos no laborales que los varones, especialmente en los primeros deciles, mientras que los hombres reciben mayores ingresos

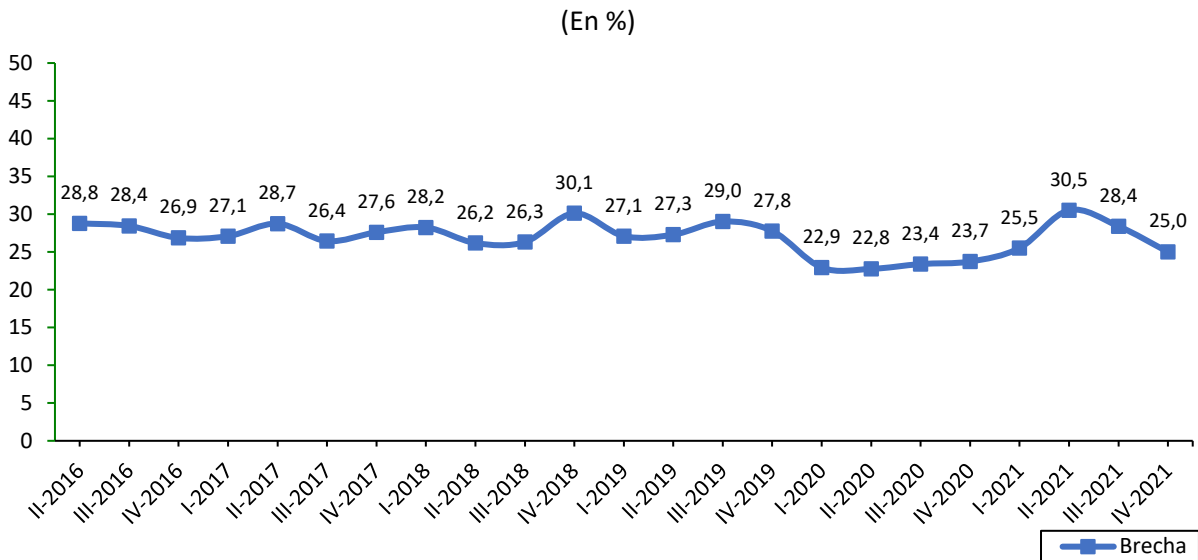
laborales. Sumado a que los mismos tienen tasas de empleo más altas, como se vio anteriormente, y con menor nivel de informalidad, en su conjunto reciben mayores ingresos.

En el 4to trimestre de 2021, los hombres percibieron en promedio \$ 60 mil por todo concepto, mientras que las mujeres, \$ 45 mil. Lo cual arroja una brecha del 25%. Es decir, las mujeres percibieron ingresos un cuarto menores que los de los hombres.

Si bien se observa un descenso de la brecha en el 2020 (de valores cercanos al 30% a otros cercanos al 23%), este se debe a la salida de un gran porcentaje de trabajadores del mercado de trabajo durante la pandemia, sobre todo de aquellos más precarizados como es el trabajo doméstico. Aun así, en todo el período la brecha entre hombres y mujeres osciló entre 20 y 30% en favor de los hombres.

**Gráfico 6: Evolución de brechas de ingresos totales mensuales: años 2016-2021**  
(En pesos constantes de IV-2021)



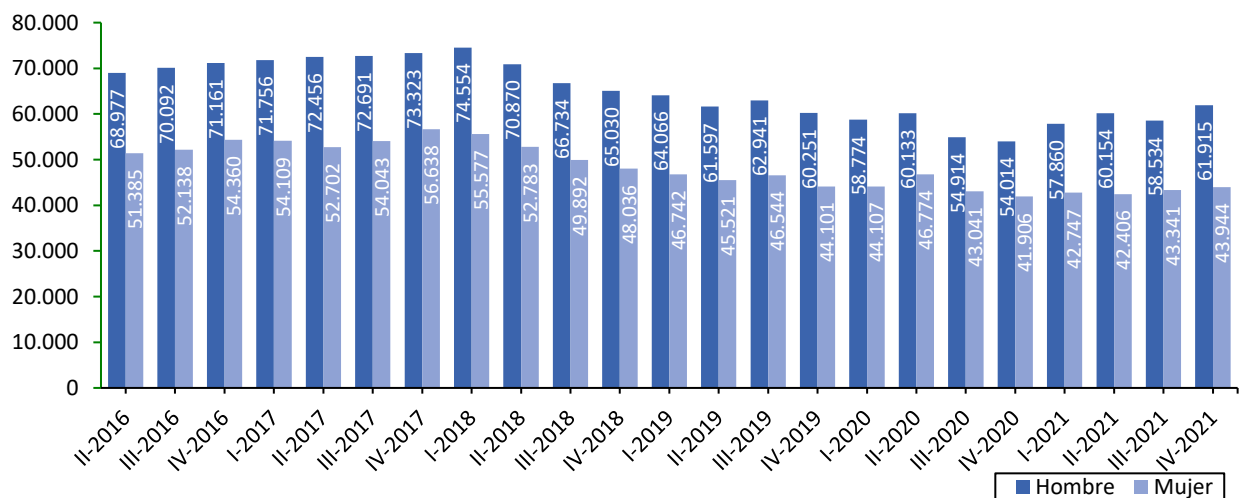


**Nota:** se considera para el cálculo a las personas con 14 años o más y con ingresos positivos.  
**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de INDEC.

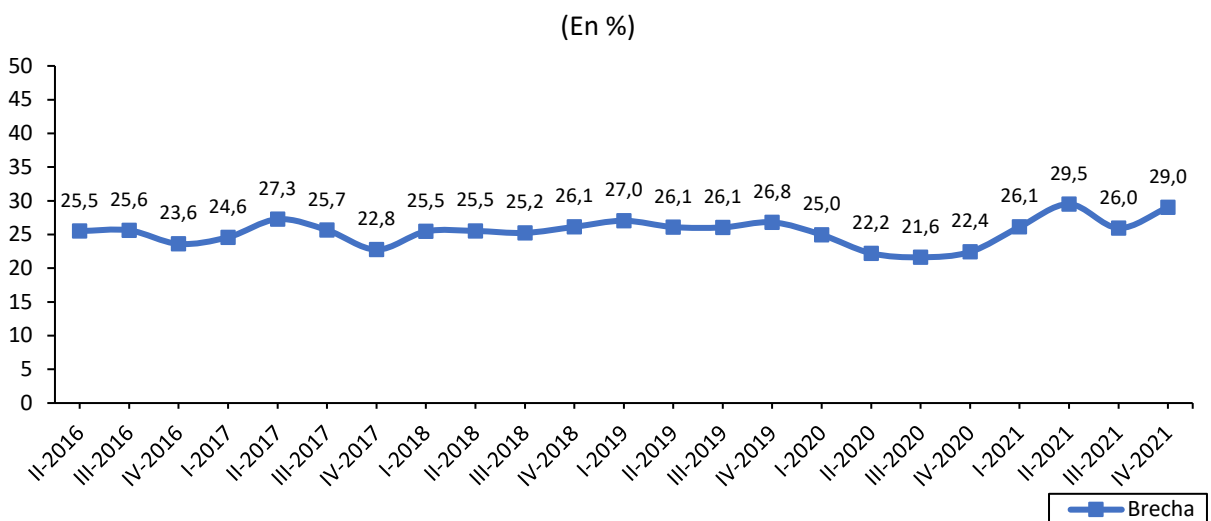
### Ingreso de la ocupación principal

En segundo lugar, el ingreso de la ocupación principal es el que se percibe por aquella ocupación que insume más cantidad de horas (en caso de tener más de una ocupación), ya sea por un empleo asalariado o independiente. En este caso, el promedio percibido por un hombre por este concepto fue de \$ 62 mil en el último trimestre de 2021, mientras que \$ 44 mil para las mujeres, lo cual resulta en una brecha del 29%. Las brechas entre sexos, se ubican en torno al 25% (siempre entre 20% y 30%, como sucede con el ingreso total).

**Gráfico 7: Evolución de brechas de ingresos de la ocupación principal mensuales: años 2016-2021**  
 (En pesos constantes de IV-2021)







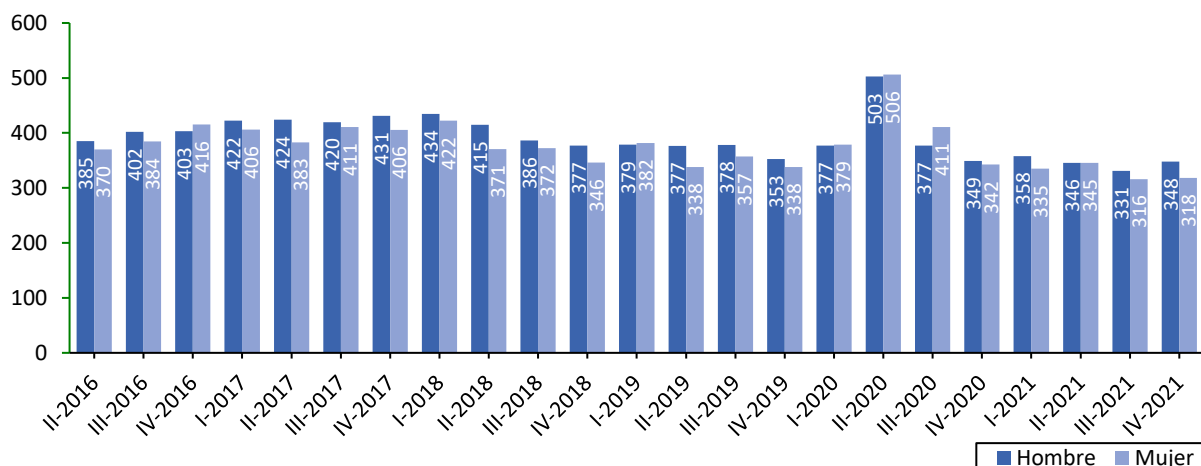
**Nota:** se considera para el cálculo a las personas con 14 años o más.

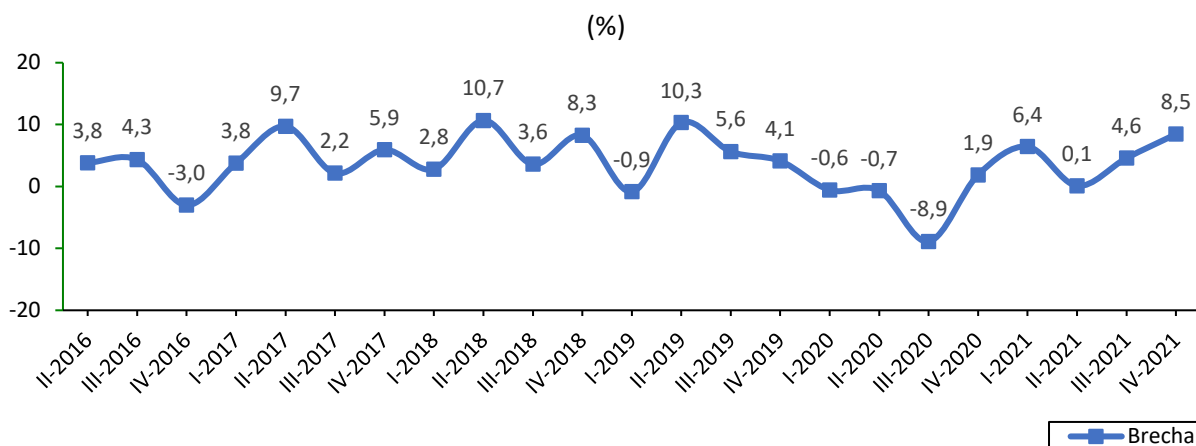
**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de INDEC.

Sin embargo, analizando el ingreso de la ocupación principal dividido por la cantidad de horas trabajadas en ese empleo, es decir el salario por hora, se observa que al incorporar la extensión de la jornada laboral, la magnitud de la brecha disminuye notablemente. En general, tiende a anularse, habiendo incluso períodos en los que resulta favorable a las mujeres.

En promedio las mujeres trabajan menos horas que los varones, y esto es la gran explicación de la brecha total. ¿Las mujeres tienen menor inclinación al trabajo que los hombres? No necesariamente, solo que se dedican en mayor proporción que los hombres al trabajo doméstico no remunerado, que no brinda ingresos económicos.

**Gráfico 8: Evolución de brechas de ingresos horarios de la ocupación principal: años 2016-2021**  
(En pesos constantes de IV-2021)





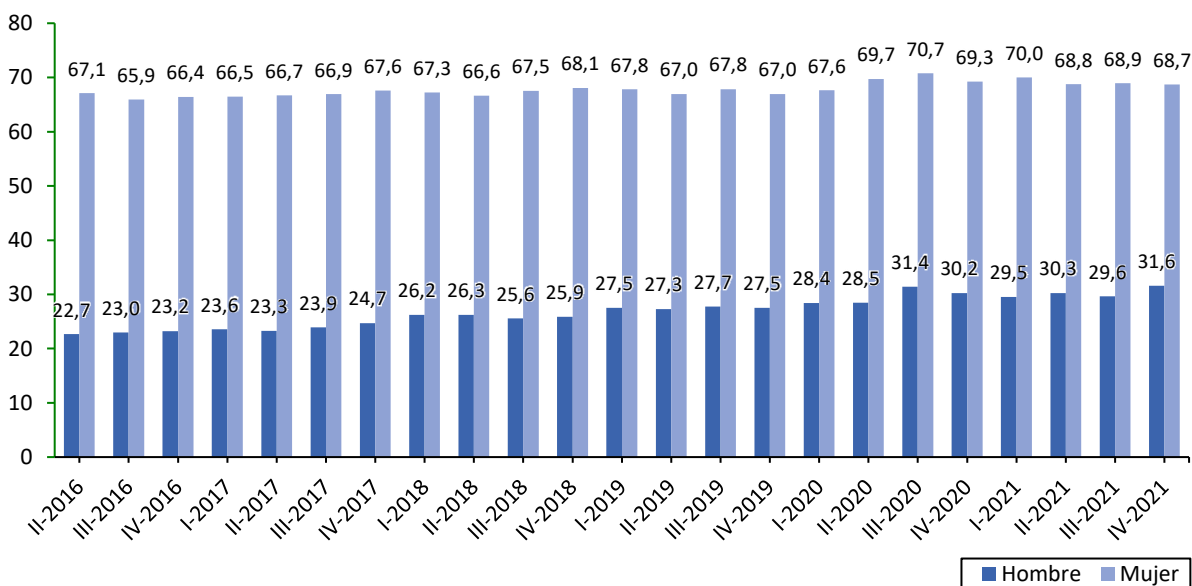
**Nota:** se considera para el cálculo a las personas con 14 años o más.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de INDEC.

### 3.7. Las brechas en los cuidados

Como se mencionó previamente, además de su desempeño en el mercado laboral, las mujeres deben también dedicar su tiempo al trabajo doméstico. Es decir, realizan tareas de cuidado y reproducción para otros miembros de su hogar (o incluso familiares de otros hogares). Y aquí es donde se observa la otra brecha, la de los cuidados. En este caso, las mujeres se involucran con una participación mucho mayor que la de los hombres. A modo ilustrativo, se señala que: al último trimestre de 2021, el 68,7% de las mujeres realizaba tareas domésticas, mientras que solo el 31,9% de los hombres.

**Gráfico 9: Evolución de brechas de participación en tareas domésticas: años 2016-2021**  
(En porcentaje)



**Nota:** se considera para el cálculo a las personas con 14 años o más.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de INDEC.

A su vez, de acuerdo a la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo 2013 de INDEC, las mujeres dedican 6,4 horas diarias a estas tareas, mientras que los hombres dedican solo 3,4 horas diarias. Una magnitud sensiblemente inferior no solo en cantidad de personas sino en intensidad.

Este reparto desigual de las tareas domésticas entre varones y mujeres puede asociarse a las desigualdades vistas en la composición del mercado de trabajo y la diferencia de la extensión de la jornada laboral.

### **3.8. El rol de la maternidad**

Las brechas anteriormente mencionadas se intensifican más aún cuando llegan los hijos. De acuerdo a los datos de la Tabla 1 obtenidos para el 4to trimestre de 2021, la tasa de actividad en hombres aumenta a casi el 100% cuando estos tienen hijos (+22 p.p.), mientras que en mujeres se aumentan 12 p.p. Lo cual, partiendo de valores más altos los hombres, implica que las brechas se amplían. Respecto a tasas de empleo, ocurre una situación análoga. Mientras que se observa que la tasa de desocupación disminuye en hombres y que casi se duplica en mujeres. Es decir, luego de tener hijos, aunque buscan con menor intensidad que los hombres, a las mujeres les cuesta más conseguir un trabajo.

Como resultado, se observa que el ingreso total de los hombres aumenta, mientras que el de las mujeres cae. En lo que respecta a salario horario, en hombres se observa una clara caída, producto de una mayor cantidad de horas trabajadas. En mujeres, los valores de salarios horarios se mantienen en niveles bajos.

Respecto a las variables vinculadas a la calidad del empleo (informalidad y subocupación), no se observan cambios significativos ni en hombres ni en mujeres, tras ser padres.<sup>2</sup>

Por último, se observa también una amplificación sustancial en las brechas de participación en las tareas del hogar. Mientras que los hombres disminuyen su participación, las mujeres la aumentan.

**Tabla 1: Brechas del mercado laboral ante la maternidad: 4to trimestre de 2021**

	Hombres		Mujeres	
	Sin hijos	Con hijos	Sin hijos	Con hijos
Tasa de actividad	75,2%	97,9%	54,3%	66,1%
Tasa de empleo	72,6%	95,2%	51,7%	60,3%
Tasa de desocupación	3,4%	2,7%	4,8%	8,8%
Tasa de subocupación	9,1%	9,3%	13,6%	14,5%

<sup>2</sup> En hombres se observa una tasa de informalidad ligeramente más alta luego de tener hijos, evidenciando una mayor tendencia a buscar cualquier tipo de empleo (en especial en los casos de menor educación o productividad).

Tasa de informalidad (asalariados)	23,5%	25,4%	31,6%	30,2%
Ingreso total	\$ 66.186	\$ 70.390	\$ 50.437	\$ 44.694
Ingreso de la ocupación principal	\$ 71.431	\$ 65.025	\$ 48.515	\$ 44.961
Ingreso horario de la ocupación principal	\$ 427	\$ 306	\$ 365	\$ 337
Tasa de participación en tareas del hogar	48,8%	28,9%	87,5%	92,4%

**Notas:** se considera para el cálculo a las personas con 14 años o más.

Como madres se considera a mujeres jefas de hogar o cónyuges entre 14 y 50 años con hijos menores de 6 años conviviendo. Como padres se considera a hombres jefes de hogar o cónyuges convivientes en el mismo hogar que las madres.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de INDEC.

#### 4. Hipótesis y objetivos

De la revisión de la literatura y los datos descriptivos anteriormente revisados surge como posible determinante de las diferencias observadas entre hombres y mujeres en el mercado laboral la llegada de los hijos, ya que estos intensifican la dedicación al trabajo no remunerado en detrimento del trabajo remunerado. Es por ello que a continuación, se busca indagar acerca de la relación entre la maternidad y las diferencias en desempeño en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Particularmente, se busca contrastar la hipótesis de que en Argentina la maternidad influye de manera negativa en la brecha de resultados laborales entre hombres y mujeres (respecto a tasa de actividad, ocupación, horas trabajadas, informalidad, salario y salario horario). Además, se buscará cuantificar este impacto en el periodo 2016 y 2021.

#### 5. Datos y metodología

##### 5.1. Datos

En Argentina no existen datos administrativos públicos que releven información ligada al empleo e ingresos de la población a lo largo del tiempo, como si sucede en los estudios previamente mencionados en la revisión de literatura (en donde se utilizaron datos de panel).

Dada esta limitación, el instrumento más cercano para indagar el problema del efecto de la maternidad en los *outcomes* laborales de las madres argentinas es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Ya no se trata de datos poblacionales, pero se tiene una encuesta realizada en forma sistemática y permanente que releva la información que se está buscando para medir los efectos de los niños en algunos desenlaces del mercado laboral de los padres.

Aun así, los datos no se pueden estructurar como panel, sino como pool de datos, y esto se debe a la manera en que se construye la encuesta. En primer lugar, la misma se lleva a cabo trimestralmente y las muestras se van renovando de a cuartos. Es decir, van rotando. En segundo lugar, en ese proceso se sigue un patrón determinado: cuando un grupo de hogares ingresa a la muestra en un período, en el siguiente vuelve a ingresar. Luego no se lo entrevista por dos trimestres. Y finalmente vuelve a ingresar a la muestra por dos trimestres más, para salir definitivamente de la encuesta. Esta particularidad hace que no se pueda armar un panel largo y que a la hora de examinar resultados se cuente con datos censurados.

La EPH incluye datos de hijos, ingresos (laborales y no laborales), estado de ocupación, educación, entre otras variables de interés. Los miembros de un mismo hogar y las personas que viven en él pueden ser conectados a través de un código para distinguir viviendas (CODUSU) y hogares (NRO\_HOGAR). Además, estos códigos permiten hacer el seguimiento a través de los trimestres. A pesar de las limitaciones de datos, es posible analizar un hogar en un año  $t$ , y observar su desempeño en el año siguiente  $t+1$ .

Como se observa en la siguiente tabla, un hogar permanece en el operativo durante un año y medio. Si se analiza al hogar en el trimestre 1 y luego en el trimestre 5, o en el trimestre 2 y luego en el trimestre 6, es posible construir un “panel” con dos observaciones temporales de un año de diferencia entre sí.<sup>3</sup>

**Tabla 2: Rotación trimestral de la muestra en la EPH**

Trimestre	1	2	3	4	5	6
<b>Pertenece a la muestra</b>	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí

Siguiendo este razonamiento, se construirán paneles con cohortes, donde cada una incluye dos observaciones de un mismo hogar referidas a diferentes momentos del tiempo. A la muestra de hogares se le exigirá que en cada uno de ellos:

- Haya nacido un primer hijo entre los períodos de observación.
- Cuenten con la presencia de un padre y una madre en ambos períodos.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Debido a que el fenómeno de la maternidad responde a procesos largos en los cuales las decisiones laborales se ven afectadas incluso antes del nacimiento (ya desde los 9 meses anteriores), es deseable trabajar con datos anuales y no trimestrales. Aún más, si se trabajase con cortes trimestrales, existirían 2 períodos que no podríamos observar, debido a que por la construcción de la muestra se encuentran censurados. Con lo cual la dinámica de muy corto plazo se captaría defectuosamente.

<sup>4</sup> Esta característica permite contar con un panel balanceado con la misma cantidad de mujeres que hombres y la misma cantidad de observaciones de cada uno en cada momento del tiempo. Debido a que excede el presente trabajo, se excluyen fenómenos como la presencia de hogares con padres del mismo sexo, presencia de padres y madres solteros y posibles recomposiciones de hogares (a raíz de mudanzas, separaciones, entre otros).

- La edad de la madre se sitúa entre 14 y 50 años.<sup>5</sup>

A raíz de lo anterior, los efectos por observar en el mercado laboral ya no se tratarán de efectos a largo plazo, como si sucede en las estimaciones de Kleven et al. (2019) y Berniell et al., 2020, donde se miden efectos a 5, 10 y 20 años, pero sí permitirán medir el impacto inmediato y a corto plazo de tener niños para Argentina (un año), un ejercicio que no ha sido realizado.

Debido a que para una sola cohorte la cantidad de hogares que cumplen con los anteriores requisitos es acotada, es que se optó por superponer cohortes de diferentes encuestas. Así, las cohortes abarcan encuestas desde el 2do trimestre de 2016 (año en que la EPH sufrió el último cambio metodológico) hasta el 4to trimestre de 2020 y totalizan 315 hogares (1.260 observaciones: 1 para la madre y 1 para el padre de cada hogar en dos períodos de tiempo). En el Apéndice B se incluye un detalle acerca de la composición de la muestra por cohortes trimestrales, y a continuación se presentan estadísticas socioeconómicas de la muestra antes del primer hijo:

**Tabla 3: Estadísticas de resumen, antes del primer hijo**

	Madres	Padres
<i>Muestra completa</i>		
Edad al primer hijo	28,82	31,46
Hasta secundario incompleto	0,17	0,23
Secundario completo	0,29	0,35
Superior universitario incompleto y completo	0,55	0,42
No pobres	0,72	0,72
Ocupados	0,68	0,93
Activos	0,72	0,98
Ingresos laborales mensuales (pesos argentinos de IV-21)	39.037	66.684
<i>Muestra de trabajadores</i>		
Horas trabajadas por semana	29,94	41,81
Salario horario (pesos argentinos de IV-21)	491	459
Informalidad	0,29	0,37
Número de individuos en la muestra	315	315

Nota: en el Apéndice C se detalla la construcción de las variables seleccionadas.

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de Indec (trimestres II-16 al IV-21).

Antes del primer hijo, los padres tienen más años en promedio, aunque es menos probable que hayan llegado al nivel educativo superior universitario. En este último rasgo se condice la muestra con lo que

<sup>5</sup> Este requisito está asociado a la estrategia de identificación del primer hijo, debido a que la encuesta no pregunta exactamente cuántos hijos tiene la familia sino cuántos conviven en el hogar.

sucede en general en la sociedad, de que las mujeres tienden a tener mejor educación que los hombres. Y no obstante a ello, persisten brechas en torno al mercado laboral.

Las mujeres se encuentran 25 puntos porcentuales debajo de los hombres en cuanto a empleo, 26 puntos debajo en cuanto a participación en la fuerza laboral y ganan 41% menos, trabajan 12 de horas menos a la semana, aunque tienen un salario horario ligeramente mayor. La informalidad resulta en este caso más alta en hombres que en mujeres. A excepción del salario horario y este último resultado, el resto de los *outcomes* siguen brechas ampliamente documentadas en la literatura.

## 5.2. Metodología

Como en la revisión de la literatura previa, se busca analizar la importancia de la paternidad en las diferencias de las trayectorias laborales de hombres y mujeres. La interrupción de la participación en el mercado de trabajo debido a licencias o permisos parentales o simplemente la decisión de interrumpir transitoria o permanentemente el trabajo para continuar con las responsabilidades de la crianza de los hijos, tiene un fuerte impacto en los ingresos y en la participación laboral. Siguiendo esta idea, el objetivo del trabajo es estimar los efectos que tiene el comienzo de la paternidad en las brechas género en los ingresos e inclusión en el mercado laboral. Para ello, se observarán las trayectorias laborales de las mujeres en relación con la de sus parejas antes y después del nacimiento del primer hijo, siguiendo un enfoque de estudio de eventos. Como se mencionó previamente, esta metodología permite superar el problema de la endogeneidad de la maternidad, condicionado a que haya nacido un hijo durante el periodo de observación y que se incluyan ciertos controles (Berniell et al., 2020).

Se hará un estudio de eventos siguiendo el modelo de Kleven et al. (2019), que realiza estimaciones para Dinamarca, y que luego utilizan para Chile Berniell et al. (2020). A continuación se planteará formalmente el modelo.

Para cada madre y padre que se obtenga en la base de datos, se registra el momento en que el individuo tiene su primer hijo como  $\tau = 0$ . Considerando un panel de  $i = 1, \dots, N$  individuos observados mensualmente durante algunos años  $t = 1, \dots, T$  años, el resultado  $Y$  para el individuo  $i$  en el año  $t$  y el mes  $m$ , y en tiempo del evento  $\tau$  será:

$$Y_{itm\tau} = \sum_{k \neq -1} \beta_k \cdot I[k = \tau] + \sum_j \gamma_j \cdot I[j = edad_{itm\tau}] + \sum_y \alpha_y \cdot I[y = t] + \sum_s \alpha_s \cdot I[s = m] + \varepsilon_{itm\tau} \quad (1)$$

El primer término de la ecuación se compone de un conjunto de variables *dummy* de tiempo. Los coeficientes de tiempo para el evento  $\beta_\tau$  para  $\tau \geq 0$  capturan los efectos dinámicos posteriores al

nacimiento del hijo, es decir, los efectos de la paternidad en el resultado Y. Se omiten los coeficientes para el periodo  $\tau = -1$ , lo que implica que los coeficientes de tiempo del evento miden el impacto de los niños en relación con el año justo antes del primer nacimiento del niño. Los coeficientes para  $\tau < 0$  capturan las tendencias previas, es decir, las tendencias en los resultados anteriores al nacimiento del hijo.

Los demás términos de la ecuación incluyen un conjunto completo de variables *dummy* de edad en años (segundo término), variables *dummy* de año natural (tercer término) y variables *dummy* de mes (cuarto término). El conjunto completo de variables de edad permite controlar de forma no paramétrica las tendencias subyacentes del ciclo vital, las variables ficticias del año para controlar de forma no paramétrica las tendencias temporales, como el ciclo económico, y las variables ficticias de mes para controlar de forma no paramétrica la estacionalidad dentro del año natural.

Para el caso bajo análisis, sólo tenemos dos períodos ( $\tau = -1$  y  $\tau = 0$ ). Y debido a que para evitar el problema de multicolinealidad perfecta en la estimación solo podemos estimar un solo coeficiente, la fórmula se convierte en:

$$Y_{itm0} = \beta_0 \cdot \mathbf{I}[k = 0] + \sum_j \gamma_j \cdot \mathbf{I}[j = edad_{itm0}] + \sum_y \alpha_y \cdot \mathbf{I}[y = t] + \sum_s \alpha_s \cdot \mathbf{I}[s = m] + \varepsilon_{itm0} \quad (2)$$

Donde “t” son años y “m” trimestres.

Siguiendo a Kleven et al. (2019), escalamos  $\hat{\beta}_0$  para presentar el resultado como el efecto porcentual de tener niños en relación con el resultado contrafactual de ausencia de niños. Formalmente, el porcentaje de efecto para cada momento del evento viene dado por:

$$P_0 = \frac{\hat{\beta}_0}{E[\tilde{Y}_{itm0}|0]} \quad (3)$$

Donde  $\tilde{Y}_{itm0}$  es el resultado predicho en el evento de tiempo 0, de la ecuación (2), cuando excluimos el primer término. Es decir:

$$\tilde{Y}_{itm0} = \sum_j \hat{\gamma}_j \cdot \mathbf{I}[j = edad_{itm0}] + \sum_y \hat{\alpha}_y \cdot \mathbf{I}[y = t] + \sum_s \hat{\alpha}_s \cdot \mathbf{I}[s = m] \quad (4)^6$$

Se estimará este modelo para la muestra de madres y padres por separado, obteniendo  $P_0^{madres}$  y  $P_0^{padres}$ , respectivamente.

---

<sup>6</sup> Para calcular  $E[\tilde{Y}_{itm0}|0]$ , se promedia  $\tilde{Y}_{itm0}$  a lo largo de los individuos, condicional a  $\tau = 0$ .



Habiendo estimado los impactos de la llegada de los niños de manera separada, podemos definir la penalidad por tener hijos (“*child penalty*”) en mujeres respecto a hombres en el evento de tiempo  $\tau=0$  como:

$$CP_0 = \frac{\hat{\beta}_0^{padres} - \hat{\beta}_0^{madres}}{E[\hat{\gamma}_{itmo}^{madres}|0]} \quad (5)$$

Esta penalización por hijos mide el porcentaje en el que las mujeres se quedan atrás con respecto a los hombres debido a los hijos en el momento del evento  $\tau$ .

## 6. Los efectos de la maternidad en *outcomes* del mercado laboral en Argentina

Siguiendo la metodología propuesta, se procede a estimar el modelo de la ecuación (2) para padres y madres en diferentes *outcomes*:

1. Actividad
2. Ocupación
3. Ingreso laboral
4. Horas trabajadas
5. Salario horario
6. Informalidad

Es decir, se evalúa el efecto de la maternidad, tanto en hombres como mujeres, respecto a oferta laboral (actividad, ocupación y horas), calidad del empleo (informalidad) e ingresos (ingreso laboral y salario horario). Para los casos 4. a 6., se evalúa el resultado condicional a que la persona esté empleada.

### 6.1. Oferta laboral e ingresos

En la Tabla 4 se detallan los resultados obtenidos en las estimaciones (coeficientes, especificación y ajuste del modelo). Con los valores obtenidos para los diferentes  $\hat{\beta}_0$ , se obtienen los impactos de la maternidad en los diferentes resultados laborales ( $P_0^{madres}$  y  $P_0^{padres}$ ). En concreto, estos valores miden el porcentaje de cambio relativo al nacimiento del hijo respecto a la situación de un año antes del nacimiento. Es decir, se observan cambios a corto plazo, que con el paso de los años luego podrán consolidarse o volver al valor inicial.

**Tabla 4. Coeficientes de regresión**

<b>Muestra de padres</b>						
	Activos	Ocupados	Ingreso laboral	Horas	Salario horario	Informales
$\tau=0$	0,004 (0,011)	0,039** (0,019)	-4.241,61 (3.650,92)	-0,331 (1,395)	-20,75 (28,46)	-0,003 (0,044)
Constante	0,974*** (0,030)	0,959*** (0,053)	71.771,29*** (7.936,44)	40,02*** (3,755)	366,60*** (77,04)	0,408*** (0,120)
Observ.	315	315	315	293	293	293
R-cuadrado	0,054	0,148	0,160	0,104	0,229	0,114
<b>Muestra de madres</b>						
	Activos	Ocupados	Ingreso laboral	Horas	Salario horario	Informales
$\tau=0$	-0,122*** (0,038)	-0,120*** (0,039)	-8.422,25*** (2.917,60)	-8,23*** (1,860)	33,79 (40,35)	-0,013 (0,048)
Constante	0,916*** (0,116)	0,897*** (0,117)	62.791,86*** (6.648,05)	33,10*** (5,486)	443,00*** (115,80)	0,346** (0,143)
Observ.	315	315	315	215	215	215
R-cuadrado	0,243	0,257	0,285	0,219	0,158	0,219

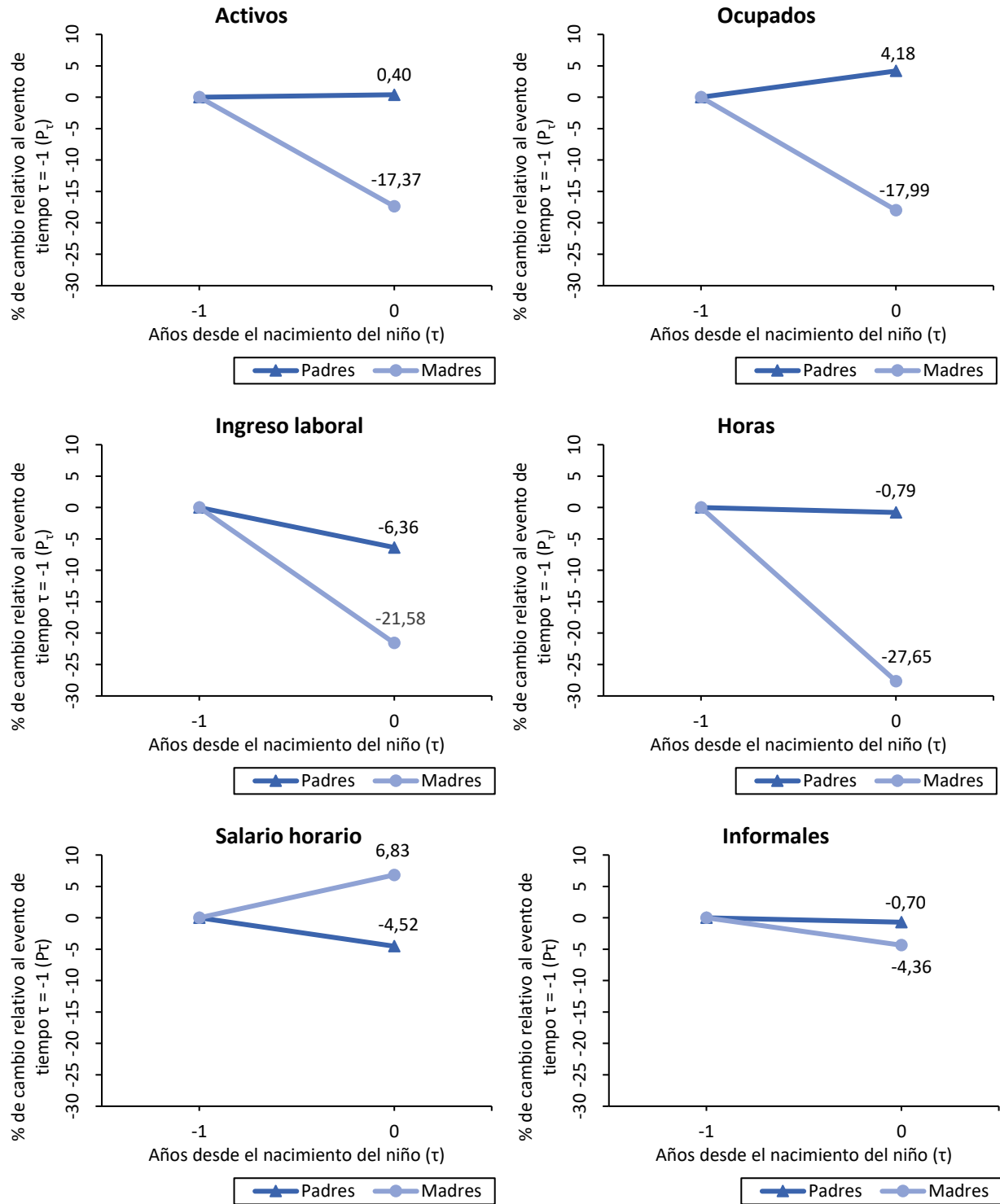
**Notas:** La figura reporta el coeficiente  $\beta$  (no estandarizado) de la ecuación (2). Los controles incluyen variables *dummy* de años (excepto para ingreso laboral, donde se excluyeron por no resultar significativas), trimestres y edades en años. La D.E. se presenta entre paréntesis.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,10$ .

De acuerdo al Gráfico 10, en lo que respecta a actividad (participación en la población activa), los padres aumentan levemente su participación (cabe aclarar que parten de una tasa de actividad de 98%) mientras que las madres retraen fuertemente su participación (-17%). Es decir, en el año del nacimiento del hijo una porción no menor de mujeres es expulsada del mercado laboral (la situación de partida era una tasa de actividad del 72%, lo cual amplía aún más las brechas con los hombres).

Respecto a ocupación, los hombres consiguen empleo un 4% más respecto a la situación previa (tasa de ocupación del 93%). Mientras que en mujeres un 18% menos consigue (la situación inicial era una tasa del 68%). Esto implica además que en hombres la tasa de desempleo se reduce mientras que en mujeres permanece estable.

**Gráfico 10: Impacto en la oferta laboral y en los ingresos**



**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de Indec (trimestres II-16 al IV-21)

Respecto a ingresos laborales, en mujeres se observa una caída abrupta del 22%, mientras que en los hombres la caída es del 6%. En la situación previa las mujeres ya ganaban 41% menos que los hombres, con lo cual la llegada de los hijos viene a aumentar brechas.

Cabe aclarar que una parte de este efecto no necesariamente se debe a caídas en la productividad o a discriminación hacia la mujer, sino que parte se debe a lo observado en la tasa de ocupación (se vio que la misma disminuía en mujeres, lo cual implica ingresos laborales nulos). Mientras que otra parte se debe a lo que acontece con las horas trabajadas. Previo al nacimiento del hijo las mujeres de la muestra trabajaban 30 horas semanales y los hombres, 42. Tras el evento, los hombres reducen 1% sus horas y las mujeres un 28%. Es decir, la caída en los ingresos laborales se debe a una retracción de la oferta laboral de las mujeres tanto en un margen intensivo como extensivo.

La interacción entre los efectos anteriores se observa en el salario horario. Las mujeres partían de un valor de \$491, mayor que los \$459 que recibían los hombres. Tras el nacimiento del hijo, el salario horario femenino sube un 7% y el masculino cae en un porcentaje cercano al 4,5%. Parte de este efecto se debe a que al retraerse la oferta laboral de las mujeres (tanto en cantidad de trabajadoras como en horas trabajadas), quedan en el mercado aquellas madres con mayor nivel educativo y/o mejor remuneradas (es decir aquellas cuyos trabajos compiten mejor contra el costo de oportunidad de las tareas domésticas no remuneradas). Lo contrario sucede con los hombres, los cuales alcanzan tasas de ocupación muy elevadas, probablemente llegando a aceptar trabajos peor remunerados.

Estableciendo comparación con el caso de Chile estimado en Berniell et al. (2020), se tiene que para el empleo los resultados son similares, aunque más pronunciado en los hombres (probablemente por partir de tasas de ocupación más bajas en la muestra respecto a Argentina). En los ingresos se obtiene que en mujeres cae pero en hombres aumenta levemente. Mientras que las horas trabajadas no se ven tan afectadas como el caso argentino (están acotadas a una reducción cercana al 1% tanto para hombres como mujeres). Probablemente, la rigidez del mercado laboral argentino haga que el ajuste preferido sean las horas trabajadas. Mientras que en Chile, se ajuste con mayor intensidad por empleo.

Habiendo estimado los efectos diferenciados en hombres y mujeres, es posible calcular la penalidad por tener hijos en mujeres respecto a hombres. Los resultados se exponen en la Tabla 5:

**Tabla 5: Penalidad por tener hijos en mujeres respecto a hombres en el evento de tiempo  $\tau=0$**   
(En porcentaje)

	Activos	Ocupados	Ingresos laborales	Horas	Salario horario	Informales
<b>CP<sub>0</sub></b>	17,93	23,81	10,71	26,54	-11,02	3,44

**Fuente:** elaboración propia en base a EPH de Indec (trimestres II-16 al IV-21)

La mayor penalidad se observa en la oferta laboral. En primer lugar, en las horas trabajadas y en segundo lugar en la tasa de ocupación. Es decir, en estos *outcomes*, la brecha se amplía. El único caso en el cual la penalidad es negativa (es decir, favorece a las mujeres) es el caso del salario horario, en el cual se obtiene que no resulta significativo estadísticamente. Es decir, no existen elementos suficientes para probar una penalidad no nula.

A pesar de contar con un estudio a corto plazo por la disponibilidad de datos, la literatura apunta a que en el largo plazo los efectos persisten. Lo cual coloca a la maternidad como un evento en el cual se amplían estructuralmente las divergencias entre hombres y mujeres. En el único punto donde existe una divergencia con respecto a la literatura, es para el resultado encontrado para el salario por hora, que en los resultados parece operar a favor de las mujeres, mientras que la evidencia para otros países indica que a largo plazo existe una penalidad hacia las mujeres.

## 6.2. Informalidad

Según Rofman (2007), tanto la definición como la operacionalización del concepto “informalidad” son complejas y están sujetas a serias controversias. En rangos generales, las definiciones pasan desde apuntar a trabajadores en sectores y empresas de baja productividad, hasta el cumplimiento de ciertos marcos normativos de contratación. Un tercer enfoque involucra a quienes participan del mercado laboral (sean asalariados o no), pero no tienen acceso a condiciones de contratación y protección social que los puedan definir como “formales”.

En línea con este último enfoque, la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2013), define a los trabajos informales como: trabajos no registrados, trabajos temporarios, trabajos sin un contrato explícito escrito (aquí se incluyen por ejemplo, los trabajadores familiares sin remuneración) y empleos por cuenta propia de baja calificación. En esta sección se adoptará esta definición, debido a que permite incluir a toda la masa laboral (no focaliza solamente en los asalariados), al mismo tiempo que permite lograr

comparabilidad con otros estudios internacionales y es empíricamente factible operacionalizarla para Argentina<sup>7</sup>.

Así, resulta que para el caso de la informalidad los resultados no son significativos ni para hombres ni para mujeres, con lo cual no es posible afirmar que exista penalidad. Esta no significatividad en  $\tau=0$  también es documentada en el trabajo citado para Chile.

Aunque a corto plazo no es posible arribar a conclusiones sobre su efecto, para Chile se demuestra la importancia del empleo informal en los años siguientes al nacimiento del niño, sobre todo para recuperar parte de la ocupación perdida por las mujeres tras el evento y para conciliar trabajo con crianza de los niños. A largo plazo (15 años), se obtiene que la informalidad aumenta en las mujeres un 60% luego de tener hijos, mientras que en hombres aumenta poco más del 10%.<sup>8</sup>

El trabajo informal se caracteriza por horas de trabajo flexibles en paralelo a menores salarios y una protección social más débil. La posibilidad de tomar trabajos informales permite a algunas madres elegir ganar algo de dinero trabajando pocas horas en el sector informal, en lugar de directamente abandonar la fuerza laboral.

## **7. Propuestas de política**

Dado que la maternidad es un factor que modifica las trayectorias laborales de las madres en relación a los padres, se necesita promover la inserción laboral de la mujer y apoyar el cuidado de los niños en los primeros años de su vida. Para ello, se debe modernizar el sistema de cuidados en la primera infancia. A continuación se mencionan algunos puntos clave.

Para lograr este objetivo, en primer lugar se debe apuntar a un mejor diseño de las licencias parentales. En la Argentina, en el sector privado se contemplan 90 días de licencia para la madre y solo 2 días para el padre. Existen algunos beneficios extras para los trabajadores del Estado, o algunos trabajadores asalariados con convenios específicos, pero no hay cobertura para los trabajadores independientes ni de servicio doméstico. Por lo tanto, la maternidad coloca a la mujer en el dilema de descuidar su trabajo o descuidar a su hijo.

---

<sup>7</sup> Ver definición de “Informales” en el Apéndice C.

<sup>8</sup> Los empleos informales también sufren de depreciación o falta de acumulación de habilidades que son valoradas en el mercado, lo cual ayuda a explicar la persistencia de los efectos a largo plazo.

En otros países, como Chile, se usa la licencia compartida entre padres y madres. En el caso de Chile, que se implementó una reforma el año 2011, la licencia en primer lugar consta de un beneficio prenatal, que comprende una licencia de 42 días antes del parto, y luego el postnatal, también de 42 días pero para después del parto. Para la pareja, se contempla 5 días de licencia. Posteriormente opera el beneficio parental, que comprende 84 días de licencias adicionales que la mujer puede compartir en partes iguales con su pareja, es decir, hasta 42 días de licencia para cada uno. Este beneficio alcanza trabajadoras independientes y del servicio doméstico.

Respecto a Argentina, el caso de Chile trae como novedad la característica de licencias compartidas, lo cual tiene como principal beneficio que incentiva al cuidado de niños como una tarea de trascendental importancia y compartida por la pareja. Al mismo tiempo que llega a sectores que en Argentina se encuentran desprotegidos.

Sin embargo, debe hacerse una digresión respecto al hecho de otorgar más días de licencia a la madre que al padre. Abordado desde una perspectiva económica, la diferencia de tiempo perjudica a la mujer. Debido a que todo empleador, a la hora de contratar una mujer en edad fértil asumirá como costo el hecho de que es probable que en algún momento de su vida laboral deba abandonar sus actividades gozando del beneficio de los días de licencia por maternidad. Mientras que en el caso de los hombres, esto no tendrá lugar o el impacto será más acotado.

En este caso, a los valores tradicionales de feminización de los roles de crianza que enfrentan las mujeres se le agregan penalidades impuestas por los hacedores de políticas. Esto no implica que la licencia no deba existir, sino que la licencia de los padres debería tender a igualar a la de la madre.

Por otro lado, también es clave un buen sistema de cuidado de los niños. En Argentina si bien la Ley de Contrato de Trabajo fija la obligación a las empresas más grandes de ofrecer servicios de guarderías, la disposición nunca fue reglamentada. Tampoco existe un buen sistema público de cuidados, para que las madres de bajos recursos tengan la oportunidad de compatibilizar trabajo con crianza y así superar penalidades.

Realizando nuevamente una comparación con Chile, la reforma de 2011 es complementada con la obligación de las empresas con más de 20 trabajadores a proveer servicios de cuidados infantiles por medios propios, con otras empresas o reconociendo los gastos. Para quienes trabajan en empresas pequeñas, de manera independiente o en el servicio doméstico, la Junta Nacional de Jardines Infantiles administra una red de jardines infantiles (propios y contratados) que ofrece gratis a las familias más

humildes servicios de cuidado infantil desde el fin de la licencia parental hasta el ingreso a la educación formal.

Finalmente, otra opción sería flexibilizar la legislación laboral asociadas a los empleos formales, para captar los beneficios que actualmente muchas mujeres encuentran en la informalidad a la hora de conciliar vida familiar y laboral. En particular, horarios flexibles, trabajo part-time, posibilidad de home-office, días libres. De esta manera, se obtendrían estos beneficios a través de empleos de calidad en blanco.

## **8. Conclusiones**

A pesar de las mejoras sustanciales que se han producido en el último siglo, siguen existiendo grandes diferencias de género en ámbitos como la oferta de trabajo y los ingresos. La maternidad destaca como uno de los factores clave de estas diferencias. Los estudios que identifican el efecto causal de los niños en los resultados laborales de las madres no son abundantes para países de América Latina, como Argentina.

Este trabajo busca realizar un aporte para comprender el efecto causal de la maternidad en Argentina. Para ello, se estimó un modelo de estudio de eventos siguiendo la metodología de Kleven et al. (2019) y datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. A pesar de contar con datos para corto plazo (panel de 1 año de longitud), se lograron estimar las penalidades por tener hijos tanto para hombres y mujeres. A corto plazo se observa una penalidad alta sobre las madres en lo referente a oferta laboral (actividad, ocupación y horas), lo cual luego explica parte de la penalidad observada en ingresos laborales. Para salario horario e informalidad se arribó a la conclusión de que no existen elementos para probar la existencia de una penalidad en el corto plazo. Es decir, no se puede probar una respuesta diferencial entre hombres y mujeres.

El hecho de que exista una alta penalidad en ingreso laboral, que luego desaparezca una vez controladas ocupación y horas trabajadas puede estar relacionado al hecho de que en el mercado quedan las mujeres mejor remuneradas cuyo salario horario compite mejor contra el costo de oportunidad de crianza de los niños.

A pesar de que los resultados del presente trabajo son concluyentes en varios aspectos, quedan abiertas líneas de investigación que aporten a controlar las penalidades en términos de nivel educativo de la persona, debido a que es esperable que se dé una respuesta diferenciada en función del máximo nivel educativo alcanzado.



En términos comparativos, los valores obtenidos a corto plazo son consistentes con lo que arroja Berniell et al. (2020) para Chile, en donde se observa que la oferta laboral se resiente tanto en un margen intensivo como extensivo, al igual que los ingresos. La principal diferencia con el país transandino es que el ajuste de la oferta se realiza principalmente por empleo y en Argentina, por horas.

A pesar de que no se estimaron resultados a largo plazo, es de esperar que existan efectos persistentes a raíz del nacimiento del primer hijo, en concordancia con la literatura disponible. En países en desarrollo, se identifica a la informalidad como una vía para evitar la salida de las madres del mercado laboral. Sin embargo, si se desea incluir a las mujeres en el mercado laboral y reducir las brechas con empleos de calidad, es necesario equilibrar costos y beneficios entre empleos formales e informales, a la par de mejoras en los sistemas de cuidado y una legislación que permita balancear trabajo con familia.

## Referencias bibliográficas

- Agüero, J. M., & Marks, M. S. (2011). Motherhood and female labor supply in the developing world: evidence from infertility shocks. *Journal of Human Resources*, 46(4), 800-826.
- Angelov, N., Johansson, P., and Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3):545-579.
- Angrist, J., Evans, W. (1998). Children and their parents' labor supply: evidence from exogenous variation in family size. *American Economic Review* 88 (3), 450 – 577.
- Berniell, I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., & Marchionni, M. (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 150, 102599.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American economic journal: applied economics*, 2(3), 228-55.
- Cruces, G., & Galiani, S. (2007). Fertility and female labor supply in Latin America: New causal evidence. *Labour Economics*, 14(3), 565-573.
- Ehremberg, R. & Smith R. (2012). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* 11<sup>th</sup> Edition.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- IDESA (2012). Licencia por nacimiento en Chile casi duplica a la de Argentina. Publicado en: [www.idesa.org](http://www.idesa.org)
- Kleven, H., Landais, C., & Sjøgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Lundborg, P., Plug, E., & Rasmussen, A. W. (2017). Can women have children and a career? IV evidence from IVF treatments. *American Economic Review*, 107(6), 1611-37.
- Ministerio de Economía de la República Argentina (2021). Protagonistas del crecimiento Las brechas de género en la economía argentina. 4to trimestre 2021. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las\\_brechas\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_economia\\_argentina\\_4to\\_trimestre\\_2021\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_economia_argentina_4to_trimestre_2021_1.pdf)
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina (2017). Las mujeres en el mundo del trabajo. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss\\_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo\\_2017.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo_2017.pdf)

Piras, C., & Ripani, L. (2005). The effects of motherhood on wages and labor force participation: Evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru. Washington D,C.

Rofman, R. (2007). La informalidad laboral y su rol en la determinación de la condiciones de vida de los trabajadores. Algunas observaciones en base a datos del Gran Buenos Aires. En IX Jornadas Argentinas de Estudios de Población. Asociación de Estudios de Población de la Argentina.

## Apéndice A. Brechas de género en el mercado laboral.

Tabla 6. Evolución de las brechas de género laborales en Argentina entre 2016-2021

Indicador	Tasa de actividad		Tasa de ocupación		Tasa de desempleo		Tasa de subocupación		Tasa de informalidad (asalariados)		Ingreso real total			Ingreso real de la ocupación principal			Ingreso horario real de la ocupación principal			Tasa de participación en tareas del hogar				
	Sexo	Unidad	Hombre (%)	Mujer (%)	Hombre (%)	Mujer (%)	Hombre (%)	Mujer (%)	Hombre (%)	Mujer (%)	Hombre (\$)	Mujer (\$)	Brecha (%)	Hombre (\$)	Mujer (\$)	Brecha (%)	Hombre (\$)	Mujer (\$)	Brecha (%)	Hombre (%)	Mujer (%)			
II-16			69,6	47,2	63,7	42,2	8,5	10,5	9,2	13,3	32,2	34,8		71.506	50.926	28,8	68.977	51.385	25,5	385	370	3,8	22,7	67,1
III-16			69,7	47,2	64,1	42,9	8,0	9,2	8,5	13,0	31,7	36,3		77.516	55.471	28,4	70.092	52.138	25,6	402	384	4,3	23,0	65,9
IV-16			68,9	46,3	64,1	42,4	6,9	8,4	8,5	11,7	31,4	36,2		72.664	53.153	26,9	71.161	54.360	23,6	403	416	-3,0	23,2	66,4
I-17			69,6	46,1	63,7	41,4	8,5	10,2	8,7	9,5	31,9	35,1		79.893	58.250	27,1	71.756	54.109	24,6	422	406	3,8	23,6	66,5
II-17			69,2	46,8	63,6	42,4	8,2	9,5	9,1	17,2	31,8	36,2		74.767	53.278	28,7	72.456	52.702	27,3	424	383	9,7	23,3	66,7
III-17			69,8	47,9	64,7	43,4	7,3	9,5	9,1	14,0	32,7	36,4		82.032	60.346	26,4	72.691	54.043	25,7	420	411	2,2	23,9	66,9
IV-17			70,0	47,6	65,7	43,5	6,1	8,7	8,7	12,0	32,3	36,6		77.379	56.023	27,6	73.323	56.638	22,8	431	406	5,9	24,7	67,6
I-18			69,8	48,5	64,1	43,4	8,0	10,6	8,4	11,4	31,8	36,4		85.278	61.196	28,2	74.554	55.577	25,5	434	422	2,8	26,2	67,3
II-18			69,5	48,5	63,5	43,3	8,7	10,8	8,7	14,7	31,9	37,1		72.785	53.731	26,2	70.870	52.783	25,5	415	371	10,7	26,3	66,6
III-18			69,5	49,1	64,0	43,9	7,8	10,5	9,8	15,6	32,1	37,0		75.625	55.727	26,3	66.734	49.892	25,2	386	372	3,6	25,6	67,5
IV-18			69,5	48,6	63,8	43,6	8,2	10,2	9,7	17,1	32,9	38,1		68.606	47.948	30,1	65.030	48.036	26,1	377	346	8,3	25,9	68,1
I-19			69,8	49,0	63,4	43,5	9,2	11,2	9,8	14,7	32,5	38,1		72.494	52.853	27,1	64.066	46.742	27,0	379	382	-0,9	27,5	67,8
II-19			70,2	49,9	63,0	44,3	10,2	11,2	11,1	14,1	33,1	36,0		64.635	47.003	27,3	61.597	45.521	26,1	377	338	10,3	27,3	67,0
III-19			70,2	49,2	64,0	43,9	8,9	10,8	11,1	14,5	34,1	36,0		73.717	52.320	29,0	62.941	46.544	26,1	378	357	5,6	27,7	67,8
IV-19			69,4	49,4	63,6	44,7	8,4	9,5	10,8	15,9	33,9	38,2		63.703	46.015	27,8	60.251	44.101	26,8	353	338	4,1	27,5	67,0
I-20			68,7	49,5	62,0	43,9	9,7	11,2	10,0	13,0	34,3	37,5		69.730	53.739	22,9	58.774	44.107	25,0	377	379	-0,6	28,4	67,6
II-20			58,0	41,2	50,6	35,6	12,8	13,5	9,8	6,5	22,6	25,4		58.325	45.051	22,8	60.133	46.774	22,2	503	506	-0,7	28,5	69,7
III-20			64,5	45,4	57,7	39,4	10,6	13,1	12,8	14,7	28,3	29,2		64.559	49.455	23,4	54.914	43.041	21,6	377	411	-8,9	31,4	70,7
IV-20			68,4	47,6	61,4	41,9	10,2	11,9	13,0	19,4	32,4	32,9		57.486	43.845	23,7	54.014	41.906	22,4	349	342	1,9	30,2	69,3
I-21			69,7	49,0	63,8	43,0	8,5	12,3	10,6	11,5	31,7	33,4		65.574	48.841	25,5	57.860	42.747	26,1	358	335	6,4	29,5	70,0
II-21			69,1	48,4	62,9	43,4	9,0	10,4	11,0	14,2	29,9	33,6		62.468	43.404	30,5	60.154	42.406	29,5	346	345	0,1	30,3	68,8
III-21			69,0	50,4	63,7	45,9	7,7	9,0	9,7	11,1	30,6	36,0		66.462	47.589	28,4	58.534	43.341	26,0	331	316	4,6	29,6	68,9
IV-21			69,7	50,3	65,3	46,4	6,4	7,7	10,2	14,5	31,3	35,7		60.259	45.193	25,0	61.915	43.944	29,0	348	318	8,5	31,6	68,7

### Notas:

En todos los casos se considera la población de 14 años o más.

Para el ingreso total se considera a la población con ingresos positivos.

Los valores en pesos (\$) se expresan en pesos constantes de IV-21.

Fuente: elaboración propia en base a EPH e IPC de INDEC.

## Apéndice B. Construcción del panel.

La siguiente tabla detalla cómo se compone el panel respecto a las diferentes cohortes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) incluidas. Se incluyen cohortes desde el segundo trimestre de 2016 hasta el cuarto trimestre de 2020, a las cuales se les realiza un seguimiento en el año posterior a ser entrevistadas por primera vez. En síntesis:

**Tabla 7. Distribución de la muestra por cohorte y sexo, según trimestre de observación**

Cohorte	Sexo		Trimestre de observación																								
	H	M	II-16	III-16	IV-16	I-17	II-17	III-17	IV-17	I-18	II-18	III-18	IV-18	I-19	II-19	III-19	IV-19	I-20	II-20	III-20	IV-20	I-21	II-21	III-21	IV-21		
II-16	21	21	Sí				Sí																				
III-16	24	24		Sí				Sí																			
IV-16	22	22			Sí				Sí																		
I-17	21	21				Sí				Sí																	
II-17	22	22					Sí				Sí																
III-17	17	17						Sí				Sí															
IV-17	28	28							Sí				Sí														
I-18	13	13								Sí				Sí													
II-18	22	22									Sí				Sí												
III-18	15	15										Sí				Sí											
IV-18	19	19											Sí				Sí										
I-19	6	6												Sí				Sí									
II-19	16	16													Sí				Sí								
III-19	15	15														Sí				Sí							
IV-19	13	13															Sí				Sí						
I-20	19	19																Sí				Sí					
II-20	6	6																	Sí				Sí				
III-20	10	10																		Sí					Sí		
IV-20	6	6																			Sí						Sí
<b>Total</b>	<b>315</b>	<b>315</b>																									

Vale destacar que el tamaño de cada cohorte queda determinado por la cantidad de hogares que cumplen con las condiciones de identificación definidas para este estudio, con lo cual no necesariamente se obtiene una muestra de igual tamaño para cada trimestre.

## Apéndice C. Selección de variables.

A continuación se listará la selección de variables utilizadas en el análisis econométrico del presente trabajo (secciones 5 y 6), junto con su definición y posibles valores. Además, para facilitar la replicabilidad de los resultados, también se detallará la correspondencia con las variables de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) utilizadas (destacadas en cursiva y entre comillas):

- **Edad al primer hijo:** se considera la edad en años reportada por el padre o madre (en la EPH, corresponde a la variable numérica “*CH06*” definida como “¿Cuántos años cumplidos tiene?”). Para identificar padres y madres se tienen en cuenta a jefes de hogar o cónyuges (valores “1” y “2”, respectivamente, de la variable “*CH03*”, definida como “*Relación de parentesco*”) en cuyos hogares aquel individuo correspondiente a la madre tiene entre 15 y 50 años, en el hogar conviven hijos de entre 0 y 1 año y no existen hermanos de otras edades (los hijos se identifican por el valor “3” de la variable “*CH03*”). La estrategia de identificación puede omitir casos en que los hijos/padres no convivan con los padres/hijos o en aquellos casos en que ya existan hermanos que no vivan en el mismo hogar.
- **Hasta secundario incompleto:** consiste en una variable dicotómica que identifica con 1 a aquellos casos en que la persona reporta no haber completado la secundaria (valores “1”, “2”, “3” y “7”, de la variable “*NIVEL\_ED*”, definida como “*Nivel educativo*” del individuo), y con 0 al resto de los casos.
- **Secundario completo:** consiste en una variable dicotómica que identifica con 1 a aquellos casos en que la persona reporta haber completado la secundaria (valor “4” de la variable “*NIVEL\_ED*”, definida como “*Nivel educativo*” del individuo), y con 0 al resto de los casos.
- **Superior universitario incompleto y completo:** consiste en una variable dicotómica que identifica con 1 a aquellos casos en que la persona reporta encontrarse en el nivel “*Superior Universitario incompleto*” o “*Superior Universitario completo*” (valores “5” y “6”, respectivamente de la variable “*NIVEL\_ED*”, definida como “*Nivel educativo*” del individuo), y con 0 al resto de los casos.
- **No pobres:** consiste en una variable dicotómica que identifica con 1 a aquellas personas cuyos ingresos de su hogar (en la EPH es la variable “*ITF*”, definida como “*Ingreso total familiar*”) superan la canasta de ingreso definida por INDEC para su hogar y región para no ser pobre, y con 0 al resto de los casos. Los valores de las canastas correspondientes a cada trimestre se pueden acceder en los informes técnicos de “*Incidencia de la pobreza y de la indigencia*” que publica semestralmente INDEC (consultar en la sección: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-46-152>).
- **Ocupados:** se considera una variable dicotómica que identifica con 1 a aquellas personas que trabajaron en la semana en que fueron entrevistadas, y 0 en caso contrario. Se construye a partir de los casos que corresponden al valor “1” (“*Ocupado*”) de la variable “*ESTADO*” (“*Condición de actividad*”).
- **Activos:** se considera una variable dicotómica que identifica con 1 a aquellas personas que trabajaron o buscaron trabajo en la semana en que fueron entrevistadas, y 0 en caso contrario. Se construye a partir de los casos que corresponden a los valores “1” (“*Ocupado*”) o “2” (“*Desocupado*”) de la variable “*ESTADO*” (“*Condición de actividad*”).
- **Ingresos laborales mensuales (pesos argentinos de IV-21):** se considera el monto de ingreso de la ocupación principal para los ocupados y se imputa un monto de 0 para los demás casos (excepto

cuando no desea declarar ingresos, que queda como vacío). Corresponde a la variable numérica "P21" (*"Monto de ingreso de la ocupación principal"*).

Para guardar consistencia entre trimestres, se actualizaron los valores a través del IPC de INDEC y el IPC San Luis en los períodos pertinentes.

- **Horas trabajadas por semana:** total de horas que trabajó en la semana en la ocupación principal (presenta valores solo para los ocupados). Corresponde a la variable numérica "PPO3E\_TOT" (*"Total de horas que trabajó en la semana en la ocupación principal"*).
- **Salario horario (pesos argentinos de IV-21):** se define como el cociente entre los ingresos laborales mensuales (variable "P21") y las horas trabajadas (variable "PPO3E\_TOT"), escaladas a mes completo. Presenta valores solo para ocupados.
- **Informalidad:** se considera una variable dicotómica que identifica con 1 a aquellos trabajadores que cumplen con al menos una de las siguientes condiciones (y con 0 al resto):
  - Trabajos no registrados: se identifican como aquellos trabajadores asalariados a los cuales se realiza descuento jubilatorio. Se refiere al valor "1" (*"Sí"*) de la variable "PP07H" (*"¿Por ese trabajo tiene descuento jubilatorio?"*).
  - Trabajos temporarios: aquellos trabajadores asalariados (excepto servicio doméstico) cuyo empleo tiene tiempo de finalización. Se refiere al valor "1" (*"Sí (incluye changa, trabajo transitorio, por tarea u obra, suplencia, etc;)"*) de la variable "PP07C" (*"¿Ese empleo tiene tiempo de finalización?"*).
  - Trabajos sin un contrato explícito escrito: aquí se incluyen los trabajadores familiares sin remuneración. Corresponde al valor "4" (*"Trabajador familiar sin remuneración"*) de la variable "CAT\_OCUP" (indica la categoría ocupacional del individuo).
  - Empleos por cuenta propia de baja calificación: se incluyen los trabajadores por cuenta propia que no terminaron el secundario. Corresponde a los trabajadores con valor "2" (*"Cuenta propia"*) en la variable "CAT\_OCUP", que además cumplen con la condición de poseer el valor "1" (*"Primaria Incompleta(incluye educación especial)"*), "2" (*"Primaria Completa"*), "3" (*"Secundaria Incompleta"*) o "7" (*"Sin instrucción"*) para la variable "NIVEL\_ED" (*"Nivel educativo"*).