

# ¿CUÁNTO CUESTAN LAS MUJERES?

## UN ANÁLISIS DE LOS COSTOS LABORALES POR SEXO

Sandra Lerda y Rosalba Todaro<sup>1</sup>

Centro de Estudios de la Mujer, 1996

Es común en los medios empresariales el comentario referente a los altos costos de emplear trabajadores del sexo femenino, debido a los mecanismos legales de protección a la maternidad y al papel que desempeña la mujer en la familia. Es así que el costo de la reproducción social se utiliza como una excusa para restringir la contratación de mujeres y para justificar que sus remuneraciones sean más bajas que las de sus colegas masculinos. Sin embargo, existe poca evidencia de que los costos por ese concepto asumidos por las empresas sean significativos.

Esta ponencia tiene el propósito de discutir, a partir de un estudio de casos realizado en Santiago de Chile, el concepto de costo de mano de obra, así como las dificultades metodológicas para captar los factores que producirían diferencias de costo entre la mano de obra masculina y la femenina.

La primera parte del trabajo presenta una visión general del contexto macroeconómico y del marco regulatorio del mercado de trabajo en Chile, con una rápida revisión sobre la situación de las mujeres en el mundo laboral.

En la segunda parte, se plantea el problema de los costos laborales diferenciados por sexo y se presentan algunos de los principales resultados del estudio de casos que ha servido de base para estas reflexiones.

La tercera parte discute conceptos y metodologías para medir los costos de la mano de obra, presentando lo que serían sus principales limitaciones, desde el punto de vista del género.

En las consideraciones finales planteamos que la forma como se conceptualiza el costo de la mano de obra masculina y femenina avala tanto la desigual distribución de costos y beneficios de la división sexual del trabajo vigente, como la subvaloración social del trabajo realizado por las mujeres.

---

<sup>1</sup> Sandra Lerda y Rosalba Todaro son investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer-CEM, Santiago, Chile. Las autoras agradecen los comentarios y sugerencias de Amalia Mauro, Laís Abramo, Diane Almérás, Irma Arriagada, Thelma Gálvez y de los demás participantes en el Seminario Interno que se realizó en el CEM para discutir una versión preliminar de este documento, la que fue presentada en el II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Águas de Lindóia, São Paulo, Brasil, 1º al 5 de diciembre, 1996. El resultado final es, sin embargo, de exclusiva responsabilidad de las autoras.

## 1. COMPETITIVIDAD Y MERCADO LABORAL EN CHILE

### a. El contexto de apertura e integración a los mercados internacionales

Debido a los éxitos que ha demostrado en términos de crecimiento y estabilidad macroeconómica, la economía chilena viene siendo mencionada en diferentes foros internacionales como un modelo a seguir por las demás naciones de América Latina. El "modelo chileno" se basa en un alto grado de apertura hacia los mercados internacionales, que se refleja, entre otros indicadores, en que más de un tercio del producto se destina al mercado externo. Además, Chile viene poniendo en práctica un proceso de integración internacional con las siguientes características: apertura unilateral del comercio por la vía de la reducción de los aranceles y otras barreras al intercambio; apertura económica bilateral negociada con socios específicos; asociación al Foro de Cooperación Económica del Asia-Pacífico (APEC) e integración a grandes bloques regionales, como son el Mercosur y la Unión Europea.<sup>2</sup>

En este contexto de una economía pequeña, que ha elegido el camino del crecimiento con apertura internacional como forma de solucionar sus problemas de pobreza y aumentar el nivel de bienestar de su población, el tema de la competitividad adquiere especial importancia. Efectivamente, algunas proyecciones macroeconómicas (Agosín, 1996) muestran que, para seguir creciendo a tasas del orden del 7% al año (aproximadamente el mismo ritmo observado en los últimos diez años), la economía chilena debe aumentar substancialmente su volumen de exportaciones y la proporción de los productos exportados en el producto total. Y, para alcanzar este objetivo, debe aumentar su nivel de competitividad internacional, tema en el cual asume un papel destacado la cuestión de los costos laborales.

A pesar de que en los últimos diez años el costo del trabajo por hora en el sector manufacturero se ha triplicado, los costos laborales en Chile son de los más bajos de toda América Latina, por lo menos en lo que se refiere al sector productor de manufacturas (Riveros, 1996). Por lo tanto, la economía chilena todavía tiene parte de sus ventajas comparativas basadas en la relativa abundancia de mano de obra barata, lo cual hace que sea este factor fundamental en cualquier estrategia de aumento de competitividad.

Para las empresas, la clave de la competitividad es asegurar una evolución de sus costos de producción compatible con la evolución de los precios de sus productos (Agacino, 1995). La mayor apertura económica y la incorporación a mecanismos de integración económica internacional pueden producir (y, en algunos casos, ya se están

---

<sup>2</sup> En relación al NAFTA, hasta el momento, las negociaciones no han resultado en la deseada asociación.

produciendo) bajas de precios de productos finales. La pregunta es, entonces, ¿qué hacer con los costos?

Mientras en el largo plazo se destacan los aumentos de productividad, la innovación tecnológica y los cambios en las formas de organización de la producción como formas de aumentar la competitividad empresarial, en el corto plazo, y como "opción fácil", se observa una tendencia a la flexibilización del trabajo, reforzándose, entre otras, estrategias de subcontratación, trabajo a domicilio, rotación de tareas, extensión de la jornada laboral, flexibilidad horaria.

Así, si en el largo plazo aumentar la competitividad exigiría cambios cualitativos en las formas de producir y aumentos de productividad de los recursos humanos empleados en la producción, en el corto plazo, las medidas que se adoptan buscan, primordialmente, reducir costos por la vía de pagar menores salarios y evitar costos no salariales. Es en este contexto que operan las restricciones a la contratación de mujeres, bajo el argumento de sus costos supuestamente más altos.

#### b. El marco regulatorio del mercado laboral

El mercado laboral en Chile ha sido fuertemente liberalizado, estando sujeto a una reglamentación por parte del Estado que es muy poco restrictiva<sup>3</sup>. Existe flexibilidad para contratación y despido de trabajadores, siendo el costo de este último limitado a una indemnización de un mes de sueldo por año de trabajo en la empresa, con un límite de 11 meses, en caso que la causal del despido sea "necesidad de la empresa" y no faltas del(de la) trabajador(a).

En relación con los salarios, aparte de un salario mínimo fijado por ley a partir de negociaciones tripartitas, la determinación de las remuneraciones a nivel de las empresas depende de procesos de negociación entre empleados y empleadores, sin intervención pública. Al mismo tiempo, los costos laborales no-salariales de cargo del empleador son bajos, siendo la contribución por accidentes del trabajo (que varía entre un 0,85 y un 6,8% de la planilla de salarios) el único cargo que incide sobre las remuneraciones y que no es de cargo de los trabajadores.

El sistema de previsión y seguridad social carece de una base solidaria, financiándose a partir de las contribuciones de los empleados, que aportan un 7% de sus remuneraciones para el sistema de salud y alrededor del 13% para el sistema de fondos de pensiones, reformado en 1981.

En este marco, la legislación laboral de protección a la maternidad aparece como una de las pocas regulaciones restrictivas en el mercado de trabajo.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Para una completa caracterización del mercado laboral en Chile, ver Romaguera et. al. (1995).

<sup>4</sup> Sobre la legislación de protección a la maternidad, ver Henríquez y Riquelme (1996).

Si bien a partir de la reforma legal de 1993 no existen trabajos prohibidos para las mujeres, durante el embarazo, legalmente la trabajadora tiene el derecho a cambiar de tareas en la empresa, siempre y cuando el trabajo que esté realizando le exija un esfuerzo incompatible con su estado. Este cambio, sin embargo, no puede implicar ninguna pérdida de remuneración.

Las trabajadoras tienen derecho a una licencia por maternidad de 6 semanas antes y 12 semanas después del parto. Hay fuertes restricciones al despido durante el embarazo y hasta un año de terminada la licencia maternidad (aunque la trabajadora se ausente sin motivos o no cumpla con sus obligaciones, se requiere una autorización judicial especial), lo que corresponde a una virtual prohibición de terminación de la relación contractual de trabajo durante este período de fuero maternal.

Durante el período de lactancia, las trabajadoras disponen legalmente de una hora al día para amamantar a su hijo(a), lo cual puede ser dividido en dos períodos de igual o distinta duración. Legalmente, el derecho al tiempo para alimentación se extiende hasta que el hijo(a) complete los dos años de edad.

La mujer trabajadora tiene también derecho a licencia remunerada para cuidado del(a) hijo(a) enfermo, mientras este(a) no cumpla el año de edad. A partir de la reforma laboral de 1993, este derecho se extendió al padre, quedando a la madre la decisión de cual de los dos solicita el permiso.

Por último, pero no menos importante, está la exigencia de tener o proveer servicios de sala cuna para todo y cualquier establecimiento que ocupe 20 o más trabajadoras del sexo femenino, independiente de su edad o estado civil.

### c. Las mujeres chilenas en la fuerza de trabajo

La población estimada para Chile en 1996 es de alrededor de catorce millones y medio de habitantes, de los cuales siete millones y doscientos serían hombres, existiendo un total de siete millones y trescientas mujeres en el país<sup>5</sup>. La fuerza de trabajo total (o población económicamente activa-PEA) sería de cerca de cinco millones y cuatrocientos cincuenta mil personas, con una tasa de desocupación del orden del 7,0%<sup>6</sup>. Del total de personas ocupadas, 68,9% son del sexo masculino y 31,1% del sexo femenino. El desempleo afecta al 8,3% de las mujeres en la PEA y al 6,5% de los hombres.

A pesar de que el incremento en la población económicamente activa femenina ha sido mucho más alto que el de la PEA masculina en las dos últimas décadas, la

---

<sup>5</sup> Estimaciones del INE-CELADE, en INE, Compendio Estadístico 1996, p. 81.

<sup>6</sup> Datos no publicados de la Encuesta Nacional del Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas-INE, trimestre junio-agosto, 1996, obtenidos en comunicación personal con el economista Luis Riffo. Para más detalles, ver el Cuadro 1, en el Anexo 1.

tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es todavía de las más bajas de América Latina, alcanzando a tan solo el 32,9%<sup>7</sup>.

En lo que se refiere a la composición sectorial de la fuerza de trabajo por sexo, se observa que las mujeres están concentradas básicamente en tres sectores económicos: la industria manufacturera, el comercio y los servicios comunales, sociales y personales (ver Cuadro 2, en el Anexo 1). Adicionalmente, dentro de la industria, las mujeres chilenas también se concentran en algunos sectores "feminizados", como por ejemplo el de confecciones (Gálvez y Todaro, 1988).

En relación con las remuneraciones, diferentes estudios han tratado de estimar la relación entre los ingresos de hombres y mujeres en Chile<sup>8</sup>. Según el último dato que salió a la luz pública, las mujeres en Chile perciben 62% del ingreso masculino promedio, siendo que en la Región Metropolitana de Santiago, donde se concentra el 40% de la población del país, el nivel de diferenciación salarial por sexo es aún más alto, con la relación entre los salarios femeninos y los masculinos alcanzando a tan solo 54% (PNUD, 1996).

Este es el contexto a partir del cual planteamos nuestra discusión sobre los costos laborales por sexo, su medición y su significado.

## 2. EL DILEMA DE LOS COSTOS DIFERENCIADOS POR SEXO

Con relación a los costos de la mano de obra femenina se hacen diferentes afirmaciones, a veces completamente contradictorias. Por un lado, se dice que las mujeres tienen costos laborales más altos, lo cual explicaría o justificaría: sus sueldos más bajos, las resistencias a su contratación en ciertas ramas de actividad, las dificultades que enfrentan para alcanzar puestos más altos en la jerarquía ocupacional, las exigencias y/o presiones que sobrellevan relacionadas a la maternidad, etc. Por otro lado, algunos autores sugieren que la contratación masiva de mujeres en ciertos ámbitos (como por ejemplo, las maquilas en México o en República Dominicana) se explica a partir del costo laboral inferior de las mujeres (Benería, 1991).

¿Cómo se explican estas afirmaciones aparentemente contradictorias?

Cuando se refieren a los bajos costos de la mano de obra femenina, los autores se están refiriendo, muy probablemente, a los costos salariales. Como ya mencionamos anteriormente, efectivamente los diferenciales de salarios observados

---

<sup>7</sup> Según Valdés y Gomáriz (coords.) (1995), el índice de crecimiento de la PEA femenina en Chile pasó de 100 en 1970 a 223,9 en 1990, mientras que para la PEA masculina el índice pasó de 100 en 1970 a 153,7 en 1990.

<sup>8</sup> Ver, por ejemplo, Henríquez (1996).

entre hombres y mujeres alcanzan niveles altos, siendo que ellas reciben, en promedio, el 62% de la remuneración masculina en el caso chileno (PNUD, 1996).<sup>9</sup>

Cuando enfatizan los altos costos de la fuerza de trabajo del sexo femenino, los empleadores, por lo general, se están refiriendo a los costos no salariales. Éstos se vinculan, por un lado, a la maternidad y a las interrupciones en el trabajo derivadas (permisos pre y post-natal, permisos para cuidado del hijo enfermo y horario para lactancia); por otro, a las inasistencias producidas por el papel que las mujeres cumplen en el ámbito doméstico (cuidado de personas dependientes, trámites varios, reuniones en los colegios de los hijos, etc.).

Lamentablemente, no hay disponibilidad de estadísticas generales que permitan dilucidar la aparente contradicción, comparando costos salariales y no salariales de trabajadores de ambos sexos. A partir del estudio de casos realizado por las autoras<sup>10</sup>, podemos, sin embargo, plantear algunos temas conceptuales y metodológicos para la discusión, así como avanzar algunas hipótesis explicativas de los diferenciales de costos de mano de obra por sexo.

Efectivamente, los datos recabados en el ámbito del ya mencionado estudio indican que los costos laborales totales de la mano de obra femenina (incluyendo costos salariales y no salariales) son inferiores a los costos de la mano de obra masculina. En las cinco empresas estudiadas en profundidad, el costo laboral de las trabajadoras variaba entre 40,4% y 86,5% del costo de los trabajadores.

En lo que a los costos salariales se refiere, estos también fueron siempre inferiores para la mano de obra femenina. De hecho, la relación entre costos salariales de las mujeres trabajadoras y costos salariales de los varones varía entre 40,5% y 81,9% en las cinco empresas estudiadas. Esto confirma los resultados de los ya mencionados estudios anteriores, que demuestran la persistencia de remuneraciones inferiores para las mujeres en relación con los salarios que se pagan a los hombres en el mercado de trabajo<sup>11</sup>.

Los supuestos costos más altos de las mujeres debieran reflejarse, por lo tanto, en costos no salariales más altos. En los casos estudiados, sin embargo, tampoco se ha encontrado una relación entre costos no salariales de mujeres y hombres superior al 100%, excepto en una de las empresas, donde esta relación encontrada fue del 118,7%. En otro de los casos estudiados, los costos de los trabajadores masculinos y femeninos fueron virtualmente equivalentes, con una relación igual a 100,9%, mientras que en las otras dos empresas para las cuales se contó con información cuantitativa esta relación fue 73,5% y 39,4%.

<sup>9</sup> Las distintas fuentes de información respecto de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres llegan a resultados no coincidentes, no sólo en Chile, sino también en otros países, debido a que se comparan, en algunos casos, salarios, en otros, ingresos totales por el trabajo remunerado, en otros ingresos totales, etc.

<sup>10</sup> Todaro, Rosalba y Sandra Lerda, "Estudio de Costos Laborales por Sexo", Informe Final de Consultoría al Servicio Nacional de la Mujer-SERNAM, Santiago, Chile, junio, 1996.

<sup>11</sup> Algunos de los resultados encontrados son aún inferiores a los números que estudios y trabajos existentes sugieren para la relación entre remuneraciones femeninas y masculinas (ver, por ejemplo, la nota al pie nº 9).

Nuestra conclusión preliminar es que, medida en términos cuantitativos y de costos directos, la diferencia de costos entre trabajadores del sexo masculino y femenino no es tan importante como se piensa, ni tan significativa como quieren creer algunos, ni juega necesariamente en contra de la inserción laboral de las mujeres. Sin embargo, el problema o la aparente contradicción entre los datos y las opiniones de algunos empresarios está relacionado con la forma como se miden los costos laborales, con los conceptos de costos que están implícitos en la metodología de cálculo y, finalmente, con las imágenes de género que permean el mercado de trabajo.

En el ámbito del estudio ya mencionado, se realizaron entrevistas con alrededor de 14 empresarios y/o empleadores de mano de obra de ambos sexos. A pesar de que no han hecho un análisis sistemático de las diferencias entre contratar trabajadores de uno u otro sexo, cerca de la mitad de los empresarios dicen que, efectivamente, la mano de obra femenina es más cara, mientras que la otra mitad no ve mayor diferencia en términos de costo.

Es interesante notar, además, que aun aquellos empresarios que creen que las trabajadoras implican un costo más alto para la empresa que la fuerza de trabajo del sexo masculino, cuando son instados a explicitar las razones para sostener dicha opinión o los factores determinantes del costo más alto de las mujeres, presentan imprecisiones en su discurso.

En cualquier caso, la opinión sobre el costo más alto para las mujeres se sostiene, en buena medida, en la percepción que tienen algunos empleadores respecto a las ausencias y licencias de las trabajadoras. Según algunos de ellos, y no se ha podido confirmar ni tampoco rechazar esta impresión a partir de los datos recabados por las autoras, las mujeres faltarían más al trabajo y harían más uso de licencias y permisos legales que los hombres.

Son muchas las dificultades para obtener datos representativos a este respecto. Con relación al número de licencias, en una de las empresas estudiadas para las cuáles obtuvimos información, efectivamente había nueve licencias solicitadas por trabajadoras para cada licencia masculina. En una segunda empresa, esta relación era de 3 a 1. En relación al número de días de licencia, también era alta la relación en favor de los hombres. Sin embargo, en una tercera empresa analizada en un estudio anterior, las mujeres tenían un promedio de 2 días de licencia por año, contra 1,25 días de ausencia justificada para los hombres.<sup>12</sup>

Otro argumento fuertemente utilizado para explicar los costos laborales más altos para las mujeres es el de los embarazos. En las cinco empresas estudiadas por las autoras, la proporción de mujeres embarazadas en el total de trabajadoras variaba entre cero (una empresa) y 7,6% (una empresa), siendo un 3% (dos empresas) el porcentaje considerado "normal" por buena parte de los entrevistados.

---

<sup>12</sup> Ver Todaro (1996).

Otro costo constantemente mencionado es el de la sala cuna en los establecimientos con 20 o más trabajadoras. Efectivamente, en algunos casos esta exigencia podría representar un costo muy alto en relación a los salarios que percibe la mano de obra femenina, dependiendo del puesto que ocupa la trabajadora en la jerarquía ocupacional. Sin embargo, el costo de la sala cuna, al afectar a relativamente pocas trabajadoras en el total de la fuerza de trabajo, se diluye en la planilla de costos totales de la empresa, especialmente si esta es de gran tamaño.

La pregunta que nos surge, entonces, es: ¿Por qué estos factores de costo no se reflejan en los datos obtenidos? ¿Qué hay detrás de la idea de que las mujeres son más onerosas para la empresa? En las secciones que siguen tratamos de, a partir de una discusión sobre el concepto y las metodologías utilizadas para medir costos laborales, esbozar algunas respuestas.

### 3. CONCEPTOS DE COSTOS, ESTADÍSTICAS, INDICADORES Y SUS LIMITACIONES

El costo laboral es el costo para el empleador de emplear una persona. En otras palabras, representa el costo de la fuerza de trabajo desde el punto de vista de la demanda. Como tal, incluye todos los costos que implica la contratación y mantención de un(a) trabajador(a) en el empleo, y no solamente su remuneración.

Por lo tanto, el costo laboral, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, abarca la remuneración por el trabajo cumplido, la remuneración por tiempo no trabajado, las primas y gratificaciones, los gastos en concepto de comidas, bebidas, combustible y otros pagos en especie, los gastos de vivienda de los trabajadores a cargo de los empleadores, los gastos de seguridad social a cargo de los empleadores, los gastos de formación profesional a cargo de los empleadores, el costo de los servicios de bienestar y los costos no clasificados en otros grupos, como los gastos de transporte de los trabajadores, el suministro de ropa de trabajo y los gastos de contratación, así como los impuestos considerados como costos de la mano de obra.

Parte de estos costos constituye un costo fijo, como es el caso de los costos de contratación. Otros componentes conforman lo que se conoce como costo variable, que depende del tiempo de utilización del factor trabajo.

¿Cómo se miden los costos de la mano de obra?

En Chile, el costo de la mano de obra se mide a través de una encuesta del Instituto Nacional de Estadísticas-INE, a partir de la cual se recopila la información

necesaria para construir el Índice de Costo de la Mano de Obra y el Índice de Remuneraciones. Son los siguientes los conceptos manejados por el INE:<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Ver INE (1994).

¡Error! Marcador no definido. Costo de la Mano de Obra =
Sueldos y salarios básicos (salario básico, incentivo pagado a los trabajadores, ganancia de los trabajadores por trato, comisiones pagadas por ventas, reembolsos o devoluciones de gastos)
+ Pagos de las horas no trabajadas (pagos por vacaciones, días feriados, permisos)
+ Pagos en especie
+ Subsidios de vivienda y alquiler
+ Gastos por Seguridad Social (corresponden a pagos a los trabajadores por seguridad social costeados por el empleador, pagos de los empleadores a regímenes de seguridad social, )
+ Costo para el empleador por capacitación y perfeccionamiento del personal
+ Costo para el empleador por los servicios de bienestar (servicios de alimentación, de asistencia médica, de educación, etc.)
+ Otros costos para el empleador por mano de obra (incluye costos de ropas de trabajo, transporte para los trabajadores(as), gastos de contratación, entre otros)

¡Error! Marcador no definido. Remuneración =
Sueldos y salarios básicos (salario básico, incentivo pagado a los trabajadores, ganancia de los trabajadores por trato, comisiones pagadas por ventas)
+ Pagos de las horas no trabajadas (pagos por vacaciones, días feriados, permisos)
+ Pagos en especie
+ Subsidios de vivienda y alquiler
+ Gastos por Seguridad Social (pagos a los trabajadores por seguridad social costeados por el empleador, subsidios al trabajador traspasados por el empleador)

Si bien cada uno de los ítems de costos mencionados podrían constituir fuentes de diferencias por sexo, por lo que pudimos observar en las entrevistas realizadas con empleadores, son los siguientes los principales factores que explicarían las diferencias de costos entre trabajadores del sexo masculino y del sexo femenino:

- a) las remuneraciones efectivamente pagadas;
- b) los costos no salariales, con especial énfasis en el pago de sala-cuna, que está asociado, por la legislación, a las trabajadoras;
- c) la rotación de la mano de obra, que implicaría en nuevas contrataciones, necesidad de capacitación y los costos asociados;
- d) las ausencias y licencias, cuyo costo no es de tipo pecuniario, ya que no son financiadas por los empleadores, sino que por el sistema de previsión y seguridad social. El costo de las ausencias y licencias se refleja en desorganización de la producción, cambios imprevistos e eventuales reducciones en los volúmenes producidos.

Los índices de costos de mano de obra, como el que se calcula en Chile, sirven para acompañar la evolución del costo agregado del empleo en las distintas ramas de actividad económica y en las diferentes ocupaciones. No están, por lo tanto, diseñados para permitir comparaciones finas entre diferentes componentes de costo a un nivel muy desagregado. Sin embargo, sí podrían permitir realizar comparaciones entre los sexos de la evolución de los costos, si recopilaran información desagregada por sexo.

Desde el punto de vista del género, por lo tanto, la primera y principal limitación de la metodología adoptada por el INE para medir el costo de la mano de obra está en el hecho de que los datos recopilados no están desagregados por sexo. Fue exactamente este el esfuerzo que se hizo en el estudio de casos realizado por las autoras: solicitar a las empresas la misma información que se utiliza en la encuesta del INE, solo que desagregada por sexo, ya que esta sería la única manera de realizar una comparación entre costos de mano de obra de trabajadores y trabajadoras.

Además de la ausencia de información en la encuesta del INE, a partir del estudio realizado pudimos observar que los datos necesarios para comparar los costos por sexo no existen o no están disponibles. A pesar de que el tema es planteado por los empresarios, en realidad, la información que sería necesaria para evaluar las diferencias y comparar los costos no es recopilada por las empresas, transformándose en un obstáculo casi infranqueable para intentar contestar a la pregunta del título de este trabajo.

La segunda limitación importante de la metodología empleada para levantar información sobre costos de la mano de obra está en el propio concepto de costo que se maneja. Según Folgado (1994:239), "no son los costes de los factores de producción considerados de manera aislada sino su relación con la aportación que realizan, es decir, su productividad, lo que realmente importa a efectos de valorar si el nivel y evolución de tales costes permiten a la empresa ser competitiva". O sea, para que una comparación de costos por sexo tenga sentido, se requiere una definición y

una metodología que relacionen costos en términos salariales y no salariales con la productividad del(de la) trabajador(a).

Efectivamente, todos los elementos de costos que mencionamos anteriormente como eventuales fuentes de diferenciación solo adquieren sentido mediante un análisis del tema de la productividad.

Por ejemplo, en relación a la rotación de la mano de obra, la metodología utilizada capta este factor de forma indirecta, a través de las indemnizaciones pagadas por fin de contrato de trabajo y a través de los gastos de capacitación y de contratación. A pesar de que estos costos de contratación, capacitación y finalización de la relación de trabajo no están discriminados por sexo, una metodología que midiera la tasa de rotación de la mano de obra por sexo podría permitirnos realizar una comparación fundamentada.

¿Por qué es importante el tema de la rotación en una comparación de costos por sexo? Triplett (1983) nos recuerda que las transacciones que se establecen en el mercado de trabajo tienen una dimensión temporal. La celebración de contratos de trabajo, además de dar lugar a costos fijos del empleo, contiene elementos implícitos de largo plazo que están relacionados con el interés, por parte del(a) empleador(a), en la continuidad de la fuerza de trabajo (por los costos de contratación y otros), y con la conveniencia, para el(la) trabajador(a), de la continuidad y certeza del empleo y de la fuente de ingresos.

Desde el punto de vista del empresario, por lo tanto, una alta rotación de la mano de obra genera costos. Y en su propia opinión, manifestada en las entrevistas realizadas por las autoras, la mano de obra masculina tiene una mucho más alta tasa de rotación. Sin embargo, otros autores han encontrado que son las mujeres las que tienen rotación más alta<sup>14</sup>. Lamentablemente, no hay estudios más acabados sobre el tema y no pudimos contar con indicadores directos que midan la tasa de rotación de la mano de obra diferenciada por sexo.

El número de días de ausencia o la cantidad de licencias solicitadas por un trabajador son también variables a ser relativizadas, tanto por el tema de la productividad, como por la cuestión de la forma de pago del(a) trabajador(a). Ya vimos que las ausencias y las licencias son costeadas por el sistema de seguridad social; o, alternativamente, no son pagadas, constituyendo un costo para el(la) trabajador(a).

Por lo tanto, la inasistencia de un(a) trabajador(a) al lugar de trabajo genera costos por la producción que se deja de realizar, por el eventual incumplimiento de entregas, por la eventual necesidad de buscar reemplazante, etc. Y todo esto está vinculado al puesto de trabajo y a la productividad del(a) ausente.

---

<sup>14</sup> Según Montero (1996:154), "los empresarios se quejan de que el contratar mujeres aumenta la rotación y por lo tanto los costos".

Por otro lado, si la forma de remuneración de la fuerza de trabajo es por productividad o por pieza, como suele ocurrir, por ejemplo, en la industria de confecciones (que contrata masivamente trabajadores del sexo femenino), existe un claro desestímulo a la inasistencia. Cuando esta es inevitable, el(la) trabajador(a) suele compensar su inasistencia con una mayor productividad antes (cuando la ausencia es planificada) y/o después de que se produzca. En caso de ausencias largas (como, por ejemplo, por parto), si hay necesidad de reemplazar a la trabajadora, una eventual reemplazante de menor productividad va a costar menos a la empresa, ya que su remuneración será también inferior, manteniéndose por lo tanto una cierta coherencia entre costo y productividad.

Otro punto importante en el tema de las ausencias y licencias tiene que ver con las condiciones de trabajo. Estudios realizados vinculan de manera inequívoca el número de días laborales perdidos con las condiciones de trabajo que prevalecen en la empresa<sup>15</sup>. Cualquier análisis de costos de la mano de obra a partir de los días de trabajo perdidos tiene que ser, por lo tanto, controlado para que la comparación entre los sexos considere las condiciones de trabajo diferentes de hombres y mujeres.

Con relación a los costos de capacitación, lo que hemos observado es que estos son inferiores para las mujeres. A pesar de las opiniones de los empresarios en el sentido de que no hacen diferenciación por sexo a la hora de capacitar a sus funcionarios, un análisis de sus propias opiniones en las entrevistas sugiere que, en las áreas en que hay mujeres, ellas ya llegan capacitadas "naturalmente" (destrezas y habilidades adquiridas en el trabajo en el hogar y en la experiencia laboral anterior) o son capacitadas en el lugar de trabajo, por sus propias compañeras (Todaro y Lerda, 1996).

A pesar de que, aparentemente, los empresarios no tendrían que incurrir en costos adicionales de capacitación para la fuerza de trabajo femenina, el hecho de que las trabajadoras ya posean una calificación no se refleja en la valoración de su trabajo.

Es así como los costos salariales de las mujeres son sistemáticamente inferiores a los costos de los varones, como ya mencionamos. Algunos de los empresarios entrevistados explican este hecho con la argumentación de que los costos no salariales de las mujeres son más altos. Los salarios más bajos, por lo tanto, servirían para equilibrar los costos relativos. El ejemplo más citado es el del costo de la sala cuna.

Otros entrevistados insisten en la existencia de igualdad de remuneración para igual cargo. Explican los sueldos más bajos a partir de la presencia de mujeres en puestos inferiores de la jerarquía ocupacional, la cual resultaría de su experiencia profesional supuestamente más acotada y su menor calificación.

---

<sup>15</sup> Ver Castillo (1992) y también Echeverría y Quiroga (1993).

Sin embargo, el nivel de capacitación de un(a) trabajador(a), así como el diagnóstico respecto de las necesidades de capacitación de la fuerza de trabajo no son conceptos objetivos. Maruani (1993) nos recuerda que la calificación es una construcción social, que relaciona ciertas capacidades, habilidades y destrezas, con la valoración social de las mismas. Y el género juega un papel fundamental en la construcción de la jerarquía de calificaciones.

Además, los datos recabados por las autoras indican que la diferencia de costos salariales entre trabajadores y trabajadoras es mucho mayor que cualquier diferencia de costos no salariales encontrada. El resultado de este hecho es que las mujeres terminan por tener costos laborales inferiores a los costos masculinos, contrariamente a los argumentos que se utilizan para explicar las dificultades para su inserción en el mercado.

¿Cómo explicar, entonces, la persistencia de la "impresión" de costos laborales femeninos superiores? Es en este punto que tenemos que retomar el tema de la productividad diferenciada y recordar la cuestión de la segregación sexual en el mercado de trabajo.

Partiendo de la visión de que el concepto de costos laborales sólo adquiere sentido si hace referencia al tema de la productividad, una comparación de costos por sexo tendría que analizar simultáneamente las diferencias de productividad entre hombres y mujeres.

De acuerdo con las entrevistas realizadas en el ámbito del estudio de casos que ha servido de base para estas reflexiones, queda patente la productividad superior de las mujeres, por lo menos en las actividades "feminizadas". Por ejemplo:

- los empresarios de la confección, a pesar de las "quejas" ya mencionadas en cuanto a embarazos, ausencias y licencias, sostienen que las mujeres tienen mucho más alta productividad, razón por la cual no reemplazarían a las trabajadoras por fuerza de trabajo masculina;
- en la industria manufacturera, ciertas tareas son asignadas exclusivamente a mujeres, bajo el argumento de sus destrezas y habilidades específicas, que redundan en una producción más alta y de mejor calidad;
- en actividades administrativas, que requieren dedicación y minuciosidad, las mujeres también son preferidas a los hombres.

Sin embargo, esto llevaría a la conclusión de que las mujeres sólo serían más productivas en las mismas ocupaciones a las cuales las lleva la segregación sexual en el mercado laboral. Por lo tanto, aun en el caso de producir a un costo superior para el empleador, su productividad compensaría este hecho.

Lamentablemente, no sabemos qué pasa en los otros espacios. No sólo la productividad diferenciada por sexo no está medida, sino que además no hay una metodología clara sobre cómo medir y comparar. ¿Cómo realizar las comparaciones que nos interesan, si hombres y mujeres no están en los mismos puestos de trabajo, realizando las mismas tareas? O sea, ¿cómo comparar, si "el mundo del trabajo no mezcla los géneros"?<sup>16</sup>

Efectivamente, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo está signada por dos hechos fundamentales: la segregación de sexos y la subvaloración del trabajo femenino. Esta inserción se da en el ámbito de un sistema social de sexo-género que incide, pero al mismo tiempo, se recrea en el ámbito laboral<sup>17</sup>. Las imágenes de género existentes y su reproducción en los espacios de trabajo explican tanto la segregación sexual como la forma en que se construye socialmente el valor del trabajo de las mujeres.

Las identidades de género perfilan las capacidades, habilidades y destrezas de trabajadores y trabajadoras y, a su vez, contribuyen a realimentar la segregación y la subvaloración del trabajo femenino. Las imágenes de género prevalecientes en el medio laboral ratifican el mismo proceso<sup>18</sup>.

Por lo tanto, esta interacción entre identidades e imágenes en el sistema de sexo-género influye en la generación de productividad diferenciada para hombres y mujeres en distintas ocupaciones, que, a su vez, incide directamente en los costos laborales reales, aunque no haya acuerdo en cuanto a metodologías para medirlos adecuadamente. Influye también en la percepción que los diferentes actores involucrados tienen sobre los costos laborales de hombres y mujeres.

#### 4. CONSIDERACIONES FINALES

En un estudio de casos realizado para evaluar hasta qué punto y en qué sentidos podría tener validez la afirmación de que los costos laborales de las mujeres son superiores a los costos de contratar mano de obra masculina, las autoras llegaron a la conclusión que, tal cual se miden, los costos laborales totales de la fuerza de trabajo femenina son, en realidad, inferiores.

En estas reflexiones, tratamos de plantear una discusión respecto del concepto y de las formas de medir costos laborales diferenciados por sexo.

Vimos que el concepto de costo de la mano de obra sólo adquiriría sentido si incorporara una evaluación en relación a la productividad por sexo. En la medida que la noción de costo de la fuerza de trabajo por unidad de producto no se utiliza, se dificulta

---

<sup>16</sup> Maruani (1993:42).

<sup>17</sup> Ver Humphrey (1987).

<sup>18</sup> Ver Abramo (1996).

cualquier comparación. Los diferentes elementos constitutivos del costo laboral, y también otros factores que, no constituyendo directamente elementos de costo, sí inciden en éste, están permeados por la productividad y por las condiciones de trabajo diferenciadas por sexo.

Nociones básicas de economía convencional llevarían a pensar que un buen indicador de las diferencias de costo de la mano de obra por sexo sería la presencia o no de mujeres en las diferentes áreas del mercado. Por lo menos en los sectores en los cuales las mujeres se insertan cabría pensar que sus costos laborales, independientemente de si son más altos o más bajos que los de los varones, son más que compensados por su productividad como factor de producción.

Sin embargo, la racionalidad empresarial está lejos de ser neutra u objetiva, contrariamente a los supuestos de la economía neoclásica. Si bien se supone que los empleadores comparan costos y productividad en la hora de decidir la contratación de la fuerza de trabajo, al parecer las identidades y las imágenes de género tienen un papel tanto o más importante que consideraciones de orden puramente "económico".

La presencia de mujeres en el mercado de trabajo, en algunas áreas y no en otras, parece estar más bien vinculada a la segregación sexual que a elementos de costo. Y aun los elementos de costo, como vimos, también están permeados por el sistema de sexo-género.

Es así como, al mismo tiempo que la impresión de costos laborales más altos sólo justificaría la contratación de mujeres en sectores en los cuales ellas tienen evidentes ventajas en relación a los hombres en términos de productividad, si se comprobara que efectivamente los costos de la mano de obra femenina son más altos, la segregación constituiría un elemento de protección del empleo de las mujeres. Como habría actividades exclusivamente femeninas, independientemente de su costo como factor de producción, las mujeres tendrían empleo asegurado. Esta hipótesis se hace extremadamente vulnerable, sin embargo, frente a los cambios tecnológicos y de paradigmas productivos, los cuales, aparentemente, traerían consigo una "flexibilización" de la segregación, con la amenaza de la entrada de los varones a áreas antes "privativas" de mujeres<sup>19</sup>.

No sólo nos parece interesante cuestionar las interacciones entre costos y segregación, como también, para efectos de animar el debate, nos gustaría plantear una discusión del sentido de la pregunta inicial: ¿Qué significa que las trabajadoras tengan costos superiores o inferiores al costo de la fuerza de trabajo masculina? ¿Qué significa que las mujeres sean "más baratas" o "más caras"?

Si se trata de ser menos onerosas por la vía de los sueldos más bajos debido a la baja capacidad de negociación y reivindicación; por los bajos costos de la capacitación informal y realizada en el propio lugar de trabajo; o por asumir solas todos

---

<sup>19</sup> Ver, por ejemplo, Abramo y Armijo (1995).

los costos, determinados por la biología o por la cultura, que implica el papel de las mujeres en la reproducción social; tendríamos que admitir que no hay ninguna ventaja, en términos de igualdad de oportunidades, justicia social o equidad de género, en comprobar que la mano de obra femenina no cuesta más cara.

Si llegáramos a la conclusión que las mujeres son más caras, sería la segregación sexual del trabajo y/o la escasez de mano de obra masculina lo que explicaría y justificaría su inserción. Y cabría rescatar aquí la idea de "dumping social"<sup>20</sup>.

En la medida que la mano de obra masculina no internaliza las externalidades negativas producidas por el tener y cuidar una familia y un hogar; y al mismo tiempo no tiene que remunerar los servicios que obtiene a partir de la división sexual del trabajo doméstico todavía vigente; podríamos decir que la fuerza de trabajo masculina se ofrece en el mercado a un precio que constituye un "dumping" en relación a la mano de obra femenina.

Se trataría, por lo tanto, de una competencia desleal. El costo laboral más alto de las mujeres incluiría un subsidio que ellas estarían entregando a la fuerza de trabajo masculina.

La internalización, por parte de la fuerza de trabajo masculina, de los costos de la reproducción social reduciría su disponibilidad para el trabajo en el mercado o aumentaría el precio al cual estaría dispuesta a emplearse. Esto produciría un cambio en la percepción empresarial respecto al costo de emplear mano de obra masculina en relación al costo de emplear mujeres.

Y es esta desigual distribución de los costos de la reproducción social lo que contribuye a explicar, más allá de lo que puedan decir los datos, la persistencia de la impresión de costo relativo más alto para las mujeres que para los varones.

Nos parece que la única manera de avanzar hacia una mejor comprensión de la cuestión de los costos de la mano de obra por sexo es realizar estudios específicos sobre uso del tiempo, rotación de la mano de obra por sexo y ausentismo e inasistencias de trabajadores y trabajadoras. Se hacen necesarios, además, estudios de caso que permitan controlar las variables condiciones de trabajo, tareas realizadas, puestos en la jerarquía ocupacional y productividad. Las medidas agregadas que existen en la actualidad no captan toda la complejidad del tema ni posibilitan afirmaciones concluyentes.

---

<sup>20</sup> Según Guillermo de la Dehesa, el "dumping social" sería una situación de países en desarrollo, en los cuales "la protección social de los trabajadores es muy reducida, las condiciones de trabajo muy duras, el número de horas de trabajo muy elevado y los salarios muy bajos, con lo que estos países están exportando esas condiciones sociales inaceptables a los países de Europa a través de sus productos..." (1994:193).

## ANEXO 1

Cuadro 1: Situación del Mercado Laboral en Chile - 1996

¡Error! Marcador no definido.	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Población de 15 años y más	4993150	5218020	10211170	51,1
En la Fuerza de Trabajo	3732050	1718540	5450590	31,5
Fuera de la Fuerza de Trabajo	1261100	3499480	4760580	73,5
Tasa de Participación	74,7	32,9	53,4	
Ocupados	3491060	1576180	5067240	31,1
Cesantes	217440	117710	335150	35,1
Buscan trabajo por 1ª vez	23560	24650	48210	51,1
Desocupados	241000	142360	383360	37,1
Tasa de desempleo	6,5	8,3	7,0	
Ocupados por rama de actividad				
Agricultura, caza y pesca	688210	43350	731560	5,9
Minería	92090	4180	96270	4,3
Industria	618090	218000	836090	26,1
Electricidad, gas y agua	32950	4600	37550	12,3
Construcción	386330	9610	395940	2,4
Comercio	507080	388540	895620	43,4
Transporte y almacenaje	341630	42770	384400	11,1
Servicios financieros	220750	124980	345730	36,1
Servicios com., soc. y personales	603290	739590	1342880	55,1
Actividades otras	640	560	1200	46,7
Total de ocupados	3491060	1576180	5067240	31,1

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo, trimestre junio-agosto, 1996 (comunicación personal con Luis Riffo). Elaboración propia.

Cuadro 2: Distribución de la fuerza de trabajo ocupada en Chile, por rama de actividad económica, según sexo (1996)

¡Error! Marcador no definido. Rama de Actividad	Hombres (%)	Mujeres (%)
Agricultura y pesca	19,7	2,8
Minas y canteras	2,6	0,3
Industrias manufactureras	17,7	13,8
Electricidad, gas y agua	0,9	0,3
Construcción	11,1	0,6
Comercio	14,5	24,7
Transporte, almacenaje y comunicación	9,8	2,7
Servicios financieros	6,3	7,9
Servicios comunales, sociales y personales	17,3	46,9
Total	100,0	100,0

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo, junio-agosto, 1996.

## ANEXO 2

INFORMACIÓN SOBRE EL ESTUDIO DE CASOS REALIZADO<sup>21</sup>

Con el propósito de aproximarse a la medición de las diferencias de costos laborales por sexo en el mercado de trabajo en Chile, se realizó un estudio de casos involucrando un total de 12 empresas, distribuidas en los sectores industrial (7), de comercio (2) y de servicios (3). De este total, se obtuvo información cuantitativa para el análisis de 5 casos, para los cuales se presenta información en el Cuadro 1 que sigue.

Cuadro 1 - Empresas Analizadas: Tamaño, Grado de Feminización de la Fuerza de Trabajo y Distribución de las Trabajadoras por Categorías Ocupacionales										
Categorías Ocupacionales	Empresa 1		Empresa 2		Empresa 3		Empresa 4		Empresa 5	
	%m/N	%m/M	%m/N	%m/M	%m/N	%m/M	%m/N	%m/M	%m/N	%m/M
Directivos	*	*	14,3	0,3	33,3	1,5	9,5	0,5	8,9	0,4
Profesionales	*	*	57,9	5,8	66,7	23,5	15,4	11,2	12,0	0,2
Técnicos	5,5	20,0	43,8	42,1	100,0	4,4	4,7	2,6	25,0	5,3
Personal Administrativo	11,5	40,0	83,9	20,4	100,0	10,3	69,9	83,1	53,9	45,4
Trab. serv. person. y prot.	-	-	-	-	-	-	*	*	43,8	6,1
Empleados com. y dem.	-	-	-	-	-	-	-	-	38,8	10,1
Trabajadores calificados	3,4	40,0	-	-	100,0	33,8	6,6	2,5	29,6	23,3
Op. y mont. de maq. e inst.	-	-	-	-	-	-	*	*	*	*
Trabajadores no calificados	*	*	50,0	31,4	90,0	26,5	6,8	0,2	13,5	9,3
<b>TOTAL</b>	5,1	100,0	51,2	100,0	85,0	100,0	33,6	100,1	33,2	100,1
<b>Personal Total</b>	297		746		80		7725		3876	

\* Categorías en las cuales el 100% de los trabajadores son del sexo masculino.

m/N = proporción de mujeres en el total de trabajadores (en cada categoría ocupacional y total)

m/M = distribución del total de las mujeres empleadas por categoría ocupacional

Las Empresas 1 y 2 pertenecen al sector industrial, las Empresas 3 y 5 al sector comercio y la Empresa 4 al sector servicios no financieros. Es importante destacar que la Empresa 5, si bien tiene en el comercio su principal actividad, en realidad se trata de un "holding" que actúa de manera importante en actividades que

<sup>21</sup> Ver Todaro y Lerda (1996).

corresponderían al sector servicios<sup>22</sup>.

Las empresas en las cuales no se obtuvo información cuantitativa fueron: un pequeño hotel (menos de 50 empleados), una fábrica de calzados (entre 200 y 300 trabajadores), una gran empresa del sector servicios (cerca de 1500 empleados), una fábrica de confecciones (menos de 100 trabajadores), una gran empresa de inversiones (cerca de 10000 funcionarios), una empresa textil (entre 100 y 150 empleados) y una pequeña empresa metalúrgica (menos de 20 trabajadores). En éstas se realizaron entrevistas a diferentes ejecutivos y ejecutivas para obtener información cualitativa respecto de opiniones y percepciones en relación a los costos de la mano de obra por sexo.

---

<sup>22</sup> Lamentablemente, por compromisos asumidos con los informantes, no podemos entregar mayor precisión sobre las características de las empresas estudiadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramo, Laís (1996), "Imágenes de Género y Políticas de Recursos Humanos en un Contexto de Modernización Productiva", presentado en el XX Encuentro Anual de la Associação Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Ciências Sociais, Caxambú, MG, Brasil, 22 a 26 de octubre.

Abramo, Laís y Armijo, Marianela (1995), "¿Cambio Tecnológico en la Empresa: Igualdad de Oportunidades para la Mujer?", en Agacino, R. y Echeverría, M. (org.), Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias, Santiago, PET.

Agacino, Rafael (1995), Composición de las Remuneraciones y Costos Laborales. Estudios de Casos en los Sectores Alimenticios y Metal Mecánico. Versión preliminar. Santiago.

Agosín, Manuel (1996), "Proyecciones y Escenarios de Largo Plazo para la Economía Chilena", en Osvaldo Sunkel (ed.), Sustentabilidad Ambiental del Crecimiento Económico Chileno, Programa de Desarrollo Sustentable, Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile, pp. 27-42.

Arriagada, Irma (1994), "Transformaciones del trabajo femenino urbano", Revista de la CEPAL, N° 53, Agosto.

Benería, Lourdes (1991), "La Globalización de la Economía y el Trabajo de las Mujeres", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, sep-dic, núm. 13-14, Madrid.

Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina; y Alemany, Carmen (comp.) (1994), Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales, Icaria:FUHEM, Barcelona.

Castillo, Juan José (1992), "El absentismo laboral de la mujer: el fin de un mito". Artículo en El País, 11/7/1992, p. 44.

CEPAL, Mujer y trabajo urbano en los 90's: El significado de los cambios en América Latina, LC/R, Santiago, 26 de abril de 1994.

de la Dehesa, Guillermo (1994), "Coste Laboral y 'Dumping Social', Revista de Economía y Sociología del Trabajo, Num. 25-26, septiembre-diciembre.

Echeverría, Magdalena y Quiroga, Verónica (1993), Estudio de las licencias médicas y del ausentismo laboral en el Servicio de Tesorerías, período 90-92, Departamento de Personal, documento no publicado, junio.

Folgado, José (1994), "Coste laboral, competitividad y empleo en la economía española", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, Num. 25-26, septiembre-diciembre.

Gálvez, Thelma y Todaro, Rosalba (1988), "La Segregación Sexual en la Industria", en CEM, Mundo de Mujer: Continuidad y Cambio, Ediciones CEM, pp. 280-320.

Henríquez, Helia (1996), "Las Diferencias del Ingreso de Mujeres y Hombres", en Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo, SERNAM, pp. 501-542.

Henríquez, Helia y Riquelme, Verónica (1996), "Trabajo y Maternidad: Los Pasos Pendientes", Temas Laborales, Año 1, N° 3, Mayo, pp. 2-7.

Humphrey, John (1987), Gender and Work in the Third World: Sexual Divisions in Brazilian Industry, London/New York, Tavistock Publications.

INE (1994), Metodología del Sistema de Estadísticas de Salarios - Base 100 en abril de 1993, INE, Departamento de Comunicaciones y Ediciones.

INE (1996), Compendio Estadístico 1996, Instituto Nacional de Estadística, Santiago.

Jaumandreu, Jordi (1994), "Diferencias de Coste Laboral: Razones y Evidencia para la Industria Española", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, Núm.. 25-26, Sept.-Dic., pp. 122-131.

Maruani, Margaret (1994), "La Cualificación, una Construcción Social Sexuada", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, Núm..21-22, Sept.-Dic. 1994, pp. 41-50.

Montero, Cecilia (1996), "Estrategias de Flexibilidad Laboral en la Empresa Chilena: Estudio de Casos", Colección de Estudios CIEPLAN, N° 43, septiembre, pp. 143-182.

PNUD (1996), Informe Sobre el Desarrollo Humano en Chile, Naciones Unidas.

Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. (1992), Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology, World Bank Regional and Sectoral Studies, Banco Mundial, Washington, D.C.

Riveros, Luis (1996), "Minimum Wages in Latin America: The controversy about their levels economic effects", Labour Markets and Incomes.

Romaguera, P., Echevarría, C. y González, P. (1995), "Chapter Three: Chile", en: Márquez, Gustavo (ed.), Reforming the Labor Market in a Liberalized Economy, BID, Washington, D.C.

Triplett, Jack E. (1983), (ed.) The Measurement of Labor Cost, Studies in Income and Wealth, Vol. 48, The University of Chicago Press, Chicago.

Todaro, Rosalba (1996), "Los Costos Laborales del Trabajo de la Mujer", en Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo, SERNAM, pp. 475-500.

Todaro, Rosalba y Lerda, Sandra (1996), Estudio de Costos Laborales por Sexo, Informe de Consultoría a SERNAM, Santiago, junio.

Valdés, Teresa y Gomáriz, Enrique (coords.) (1995), Mujeres Latinoamericanas en Cifras - Tomo Comparativo, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales de España, y FLACSO Sede Chile, Santiago.