

Brecha salarial de género: Una mirada interdisciplinaria estudiantil desde el derecho, la contabilidad y la economía matemática

Introducción

La formación de profesionales en ciencias económicas exige un accionar integral que articule saberes jurídicos, contables, económicos y matemáticos en función de problemáticas sociales relevantes. En este contexto, el Taller Jurídico Contable, asignatura optativa de la carrera de Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Jujuy, se propone como un espacio de construcción interdisciplinaria donde los estudiantes abordan casos reales desde múltiples perspectivas.

En el Taller, como resultado de una experiencia pedagógica de articulación de saberes, un grupo de alumnos elaboró un trabajo centrado en el análisis de la brecha salarial de género, proponiendo una matriz que permite evaluar su impacto en la eficiencia empresarial, integrando indicadores como el retorno de inversión (ROI) y la productividad marginal (PMg), en diálogo con el marco normativo vigente y la contabilidad de gestión.

Este escrito se enfoca en esa integración alcanzada por los estudiantes, en una experiencia pedagógica que busca superar la fragmentación disciplinar, promoviendo la integración de contenidos y metodologías. Siguiendo los lineamientos de la enseñanza por proyectos (Díaz Barriga, 2006), se favorece el aprendizaje significativo mediante el abordaje de problemas contextualizados. La articulación entre derecho, contabilidad, economía y matemática permite a los estudiantes desarrollar competencias analíticas, argumentativas y técnicas, en consonancia con los objetivos formativos de la carrera.

El artículo de los estudiantes, que a continuación se describe en sus aspectos más relevantes, titulado Brecha salarial de género: su consecuencia jurídica y su tratamiento contable, parte del análisis de la normativa nacional e internacional que regula la igualdad salarial e incorpora fallos judiciales relevantes. Desde la contabilidad, se examinan las implicancias de la brecha salarial en términos de provisiones, contingencias y eficiencia. En el plano de la economía matemática, se propone una matriz de análisis que vincula la brecha salarial con indicadores como el ROI y la PMg, lo que permite simular escenarios y evaluar decisiones empresariales.

Interdisciplinariedad del trabajo estudiantil

Perspectiva Jurídica

La brecha salarial de género se vincula directamente con el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por razones de sexo en el ámbito laboral. En Argentina, este principio está consagrado en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, que en su artículo 81 establece que el empleador debe dar igual trato a los trabajadores por igual tarea, sin distinciones arbitrarias (Congreso de la Nación Argentina, 1974).

A nivel internacional, el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración (1951) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Naciones Unidas, 1979) constituyen instrumentos jurídicos fundamentales que obligan a los Estados parte a garantizar la equidad salarial.

La jurisprudencia también aporta elementos clave. El fallo "Sisnero, M. y otros c/ Transporte Automotor S.A." (CSJN, 2014) establece que la exclusión de mujeres en procesos de selección laboral configura una práctica discriminatoria, con consecuencias jurídicas y económicas para las empresas.

Perspectiva Contable

La contabilidad, al registrar, clasificar y comunicar hechos económicos, permite visibilizar asimetrías salariales a través de estados financieros, libros de sueldos y políticas de remuneración, entre otros.

Ofrece evidencia cuantitativa que puede utilizarse para diagnosticar desigualdades estructurales. Por ejemplo, el tratamiento contable de las remuneraciones permite detectar externalidades negativas asociadas a la inequidad salarial, como el aumento del ausentismo, la rotación laboral y

la pérdida de capital humano. Estos efectos, aunque no siempre explícitos en los balances, pueden ser modelizados a través de herramientas de simulación interdisciplinaria que integran variables contables, jurídicas y económicas.

Desde la contabilidad de gestión, la brecha salarial puede ser analizada como una contingencia laboral, es decir, una situación potencial que puede generar obligaciones económicas futuras (Horngrén, Sundem y Stratton, 2006). Las empresas que incurren en prácticas discriminatorias se exponen a litigios, sanciones y pérdida de reputación, lo que impacta en sus estados financieros.

Asimismo, se considera el concepto de eficiencia empresarial, entendido como la capacidad de una organización para maximizar sus resultados con los recursos disponibles. La discriminación salarial puede afectar esta eficiencia al generar rotación de personal, desmotivación y pérdida de talento (Kaplan y Norton, 1996).

Perspectiva de Economía Matemática

La economía matemática ofrece un conjunto de herramientas analíticas que permite la representación, el análisis y la formalización de la ciencia económica mediante la modelización de fenómenos económicos (Sorger, 2015). Esta modelización se realiza principalmente a través de expresiones cuantitativas, funciones y gráficos.

En el trabajo analizado se emplean indicadores como:

Retorno de inversión: $ROI = \frac{Rdo - Inv}{Inv} \cdot Rdo$

representa el rendimiento económico e *Inv* la inversión realizada. Expresa la rentabilidad obtenida en relación con el capital invertido. Este indicador permite evaluar la rentabilidad de decisiones empresariales, incluyendo aquellas relacionadas con políticas de equidad salarial.

Productividad marginal del trabajo: $Pmg = \frac{\Delta P}{\Delta L}$

donde ΔP representa el cambio en la producción y ΔL el cambio en la cantidad de trabajo. La PMg permite evaluar el aporte adicional de cada trabajador al proceso productivo. En contextos de discriminación salarial, la PMg puede verse afectada negativamente por la desmotivación o la subutilización del talento femenino (Varian, 2010).

Brecha salarial de género (BS): $BS = 1 - \frac{Wm}{Wh}$

es el salario promedio de mujeres y *Wh* el de varones. Esta fórmula expresa la diferencia relativa entre ambos salarios, facilitando su análisis comparativo.

La formulación de estos indicadores se apoya en funciones lineales y no lineales, relaciones proporcionales y gráficos que permiten simular escenarios alternativos y visualizar su impacto.

La economía matemática aplicada permite modelizar la brecha salarial y sus efectos en la eficiencia empresarial. La modelización también incorpora el análisis de externalidades, entendidas como efectos indirectos de una decisión económica sobre terceros. En este caso, la brecha salarial genera externalidades negativas (costos judiciales, pérdida de reputación) y positivas (mejora de imagen institucional al reducirla), que pueden ser cuantificadas y gestionadas.

Matriz de análisis

La matriz permitirá observar el impacto de distintas políticas salariales sobre los costos laborales, la rentabilidad y la sostenibilidad organizacional. Así, la discriminación salarial, reflejada en un aumento

de la BS, puede desincentivar el esfuerzo y la innovación, reducir la PMg y afectar la eficiencia global de la organización, incrementar de costos laborales por potenciales juicios y disminuir el ROI.

$BS = 1 - \frac{Wm}{Wh}$	Costos Laborales Contingentes
$Pmg = \frac{\Delta P}{\Delta L}$	$ROI = \frac{Rdo - Inv}{Inv}$

Figura N°1. Matriz de cuadro de mando.

$BS = 1 - \frac{Wm}{Wh}$	Costos Laborales Contingentes
$Pmg = \frac{\Delta P}{\Delta L}$	$ROI = \frac{Rdo - Inv}{Inv}$

Figura N°2. Impacto de la brecha salarial en el rendimiento de la empresa.

Propuesta de un gráfico tridimensional

Los autores de este artículo, como docentes que buscan acompañar las elaboraciones de los estudiantes, propusieron como cierre un gráfico tridimensional que muestra cómo varía el Retorno de Inversión (ROI) en función de la Brecha Salarial de Género (BS) y la Productividad Marginal del Trabajo (PMg).

Ejes del gráfico principal (tipo superficie 3D o mapa de calor):

Eje X: Brecha Salarial de Género (BS), de 0% a 40%

Eje Y: Productividad Marginal del Trabajo (PMg), en unidades producidas por trabajador (entre 5 y 20 unidades).

Eje Z: Retorno de Inversión (ROI), expresado en porcentaje.

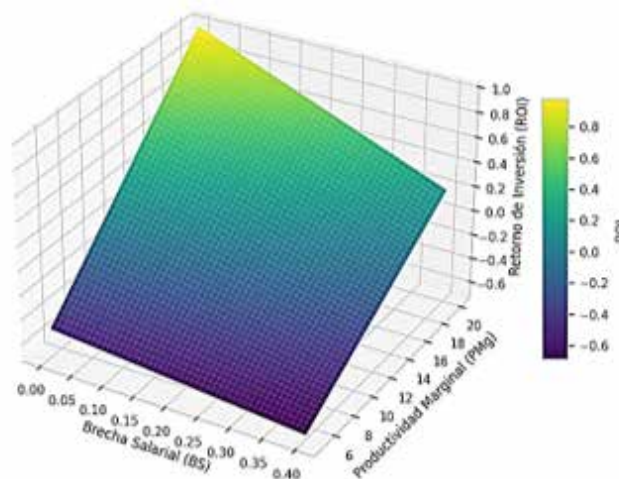


Figura 3. Relación entre BS, PMg y ROI.

Este gráfico muestra cómo, al aumentar la brecha salarial, la PMg tiende a disminuir, lo que a su vez reduce el ROI. Se pueden destacar zonas de “eficiencia óptima” (baja brecha, alta PMg, alto ROI) y de “riesgo empresarial” (alta brecha, baja PMg, bajo ROI). Se resaltan las zonas de mayor eficiencia (alto ROI) en tonos más cálidos.

La superficie del gráfico muestra que los niveles más altos de ROI se alcanzan cuando la brecha salarial es baja y la productividad marginal es alta. Por el contrario, escenarios con alta brecha y baja productividad generan retornos negativos, lo que sugiere que la discriminación salarial no solo es injusta, sino también ineficiente desde el punto de vista económico.

Esto es una forma de reforzar el argumento central del trabajo estudiantil: la equidad salarial no solo es justa, sino también eficiente.

Conclusión y proyección

El artículo presentado constituye un aporte significativo a la formación integral de futuros contadores públicos, demostrando que relacionar el derecho, la contabilidad y la economía matemática no solo es posible, sino necesario para abordar problemáticas complejas como la brecha salarial de género. La matriz propuesta puede ser utilizada como herramienta de gestión, análisis y sensibilización en ámbitos empresariales y académicos. En futuras ediciones del Taller, se proyecta profundizar el enfoque interdisciplinario, incorporando nuevas temáticas y metodologías participativas, como el análisis de políticas públicas, la economía del cuidado y la inclusión financiera, que favorezcan el protagonismo estudiantil.

Bibliografía

Díaz Barriga, F. (2006). *Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida*. McGraw-Hill.

Fallo “Sisnero, M. y otros c/ Transporte Automotor S.A.”, Corte Suprema de Justicia de la Nación. <http://www.jusformosa.gov.ar/oficinadelamujer/index.php/jurisprudencia/accesos-jurisprudencia-formosa/16-jurisprudencia/fallos-novedosos/164-2014-csjn-cisnero-s-amparo-laboral>

Horngren, C. T., Sundem, G. L., y Stratton, W. O. (2006). *Contabilidad administrativa*. Pearson Educación.

Kaplan, R. S., y Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (Argentina).

Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración.

Sorger, G. (2015). *Dynamic economic analysis: Deterministic models in discrete time*. Cambridge University Press.

Varian, H. R. (2010). *Intermediate Microeconomics: A Modern Approach* (8th ed.). W. W. Norton and Company.