

La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la Argentina.

Paz, Jorge.

Cita:

Paz, Jorge (2021). *La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la Argentina. Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política, On line.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/jorge.paz/130>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/prpd/N5c>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.



ASOCIACION ARGENTINA
DE ECONOMIA POLITICA

LV REUNIÓN ANUAL | NOVIEMBRE DE 2020

La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la Argentina

Paz, Jorge

La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la Argentina

Jorge Paz¹

Resumen

El objetivo de este trabajo es triple: a) identificar los determinantes de la brecha de remuneraciones entre los segmentos formal y no formal del mercado laboral argentino; b) cuantificar qué parte de la disparidad se explica por diferentes características de las/os ocupadas/os en cada segmento; c) inferir el peso del *premio* a la formalidad y del *castigo* a la informalidad. Un trabajador formal percibe una remuneración 1,5 veces mayor cuando se considera el salario por hora, y supera las 2,5 veces cuando se computa con el ingreso mensual. Esta diferencia puede ser interpretada como un *premio a la formalidad* o como un *castigo a la informalidad*, según sea que el ingreso promedio de los trabajadores del segmento formal se sitúe por sobre la productividad promedio, o que la remuneración media de los trabajadores del segmento no formal esté por debajo de la productividad promedio de la economía. Para el análisis de la brecha de remuneraciones se utiliza una fuente de datos aún no explotada para estudios de este tipo: la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS). Se aplican un conjunto de métodos que permiten controlar diversos factores que determinan el nivel de las remuneraciones de las/os trabajadoras/es comprobándose que la brecha existe, que es muy elevada y sensible a la estructura distributiva de los ingresos del trabajo. Se detectó también un peso importante de factores que no se relacionan con el nivel de productividad ni del puesto ni de las/os ocupadas/os y que tienen que ver más con un castigo impuesto a las/os ocupadas/os no formales que con un premio a las/os formales.

Clasificación JEL: [J46] [J71] [O16]

¹ Investigador del CONICET con sede en el Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE) de la Universidad Nacional de Salta (UNSa). El autor agradece a José Anchorena por el aporte de información clave para el desarrollo de la investigación, uno de cuyos resultados es el que aquí se presenta.

Abstract

The purpose of this work is threefold: firstly, to identify the determinants of the wage gap between the formal and non-formal segments of the Argentine labor market; secondly, to quantify what part of the disparity is explained by different characteristics of the employed persons in each segment; and thirdly, to infer the weight of the award for formality and the punishment for informality. A formal worker receives a remuneration 1.5 times higher when the hourly wage is considered, and exceeds 2.4 times when it is calculated with the monthly income. This difference can be interpreted as a reward for formality or as a punishment for informality, depending on whether the average income of workers in the formal segment is above average productivity, or that the average remuneration of workers in the non-formal segment is below the average productivity of the economy. For the analysis of the pay gap, a data source not yet exploited for studies of this type is used: The National Survey of Workers on Conditions of Employment, Work, Health and Safety (ECETSS in Spanish). A set of methods are applied that allow controlling various factors that determine the level of remuneration of the workers, verifying that the gap exists, that it is very high and sensitive to the distributive structure of income from work. A significant weight of factors was also detected that are not related to the level of productivity or the position or the employed persons and which is more related to a punishment imposed on non-formal employed persons than to an award to the formal ones.

JEL Codes: [J46] [J71] [O16]

Introducción

Es un hecho destacado de los mercados de trabajo, especialmente en América Latina, la fuerte disparidad de remuneraciones entre los segmentos formal y no formal. Dicha brecha puede ser vista como un premio al trabajo en el sector regulado o formal o como un castigo impuesto al empleo no regulado o informal. Lo cierto es que la brecha existe, persiste [mostrar valores] y opera favorablemente para los empleos del segmento formal. Este resultado es contrario a la predicción que se desprende de la teoría de los salarios hedónicos (Rosen, 1986): la necesidad que enfrenta la firma de sufragar costos extras por contratar trabajadoras/es legalmente debería traducirse en salarios menores. Esto no se observa con los datos disponibles. La brecha salarial positiva y favorable a trabajadoras/es del segmento formal se verifica en ingresos disponibles, variable cuyo valor es revelado por la mayoría de las encuestas del mercado de trabajo que se realizan en el mundo. Surge entonces la pregunta ¿qué factores operan en la determinación de los salarios o cuáles son los mecanismos de fijación de salarios en uno u otro segmento (formal versus no formal) y que permiten dar cuenta de esta brecha? De esa pregunta se ocupará el presente trabajo, usando datos de Argentina.

En la Argentina un/a asalariada/o registrado percibe en promedio una remuneración horaria 1,9 veces más elevada que un/a trabajador/a no registrada/o. Si la brecha se mide en términos de remuneración mensual, la diferencia asciende a 2,4 veces el salario por mes percibido por un/a trabajador/a no formal. Un/a trabajador/a asalariada/o que se desempeña como tal en el segmento no regulado de la economía es el que percibe la remuneración más baja del conjunto de ocupados, incluidos los trabajadores por cuenta propia no profesionales, que suelen también ser vistos como desempeñándose en el segmento no formal. Los valores reportados corresponden al año 2020 y no fueron ajustados por los factores que determinan las remuneraciones, como el sexo, la edad, el nivel educativo, el sector de actividad en el que se desempeñan (ramas), ni la complejidad de la tarea que realizan, ni la jerarquía de la ocupación, entre otros. Es un dato que surge de simple observación y que, por lo tanto, es denominada aquí *brecha bruta*. La primera tarea será, justamente, evaluar si diferenciales como los marcados persisten una vez controlados todos aquellos factores que pueden ser empíricamente observados y que tienen importancia para la determinación del nivel salarial.

Existen diversos y muy justificados motivos por los cuales ocuparse de la brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado laboral. En un sentido positivo, la informalidad laboral puede ser concebida como un trampolín que permite el acceso a los puestos de trabajo formales, o como una oportunidad que proporciona ciertas ventajas, tales como flexibilidad horaria, posibilidad de adaptarse a las oportunidades que ofrece el mercado, etc. Pero también puede ser considerada como una situación de exclusión de trabajadoras/es que no encuentran su espacio en el mercado laboral estructurado; como un refugio de aquellas personas que no tienen opciones en el segmento formal.

La informalidad laboral está fuertemente asociada con situaciones de pobreza monetaria de los hogares, con falta de cobertura de seguro de salud, con inestabilidad laboral y con fuerte incidencia en la brecha de género. Además, se ha mostrado en otro trabajo, que la segregación ocupacional por género es mucho más elevada en el segmento informal y que los mecanismos de ascenso y progreso en una carrera laboral, no existen en el segmento informal (Paz, 2020). Si el problema se aborda desde una perspectiva del ciclo de vida se constata que la informalidad tiene consecuencias de largo plazo importantes y que se convierte en un tema de inequidad intergeneracional: las/os trabajadoras/es que no aportan al sistema de seguridad social deben ser financiados mediante sistemas de pensiones no contributivas.

Este trabajo está organizado de la manera siguiente: en la próxima sección se discuten aspectos conceptuales abordados en torno a la pregunta central de esta investigación. En la sección siguiente se describen los datos usados y se detalla la estrategia metodológica seguida para testear la hipótesis central de este trabajo. En la sección de resultados se exponen y se discuten los principales hallazgos. Por último, se resumen las principales conclusiones y se formula una agenda para trabajos posteriores.

Marco conceptual

Una manera útil de abordar el tema de brechas salariales es separar sus determinantes entre aquéllos que provienen del lado de la oferta laboral, de los que tienen su origen en la demanda. Entre los primeros suelen incluirse los atributos relacionados con la dotación de capital humano del trabajador (como, por ejemplo, la educación y la experiencia potencial). Buena parte de los estudios que buscan identificar causas del cambio en el nivel y la distribución de los salarios ponen el acento en esos atributos, más precisamente en la oferta y demanda de calificaciones y sus efectos sobre los retornos a la escolaridad. Una de las hipótesis con mayor aceptación en la literatura sostiene que la evolución de la desigualdad salarial de los Estados Unidos durante la década de los setenta estuvo en buena medida influenciada por el cambio tecnológico sesgado hacia las calificaciones, lo que habría provocado un aumento en los retornos a la escolaridad (Acemoglu, 2002; Juhn, Murphy y Pierce, 1993). Variantes de esta hipótesis fueron usadas para explicar la desigualdad en América Latina (Amarante y Jiménez, 2015; López-Calva y Lustig, 2010; Lustig et al., 2013a), y en la Argentina (Cruces y Gasparini, 2009; Lustig, López-Calva y Ortiz-Juárez, 2013b).²

La hipótesis centrada en el lado de la oferta parte de un axioma básico: el trabajo es remunerado de acuerdo con su productividad y el capital humano incide en dicha productividad. La teoría que se desprende de dicho axioma establece que, en condiciones de competencia perfecta, en el mercado de trabajo los salarios reflejan la productividad de los trabajadores: una mayor educación —al hacerlos más productivos— genera salarios más altos (Becker, 1962). Si bien la evidencia empírica es consistente con esta inferencia teórica, otros autores formularon interpretaciones que son compatibles con el hecho empírico básico y no requieren del axioma de partida para materializarse en los hechos. Una de ellas es la que pone el énfasis en las imperfecciones del mercado de trabajo, como, por ejemplo, en la información imperfecta o asimétrica (Spence, 1973), y otra la que derivó en la hipótesis de los salarios de eficiencia (Shapiro y Stiglitz, 1984), para mencionar solo dos de las principales.

Ninguno de los argumentos que se centran en los retornos a la escolaridad como fuente de la desigualdad menciona de dónde provienen dichos retornos. La respuesta por defecto (basada en Becker, 1962), es la dotación de capital humano del trabajador. Sin embargo, si se exploran los componentes de la demanda de trabajo, se encuentran otras respuestas y son otras las variables que cobran importancia. Es cierto que la calificación tiene un rol central en la explicación de las brechas, pero aparece aquí como un atributo del puesto laboral, más que del trabajador. Asimismo, el cambio tecnológico, clave de la explicación del aumento de la desigualdad en los Estados Unidos, está reflejado aquí por las ramas de actividad y el tamaño de la firma, y también es probable que resulte capturado por la cualificación requerida por el puesto. De esta forma, pueden identificarse variables que tienen que ver con la distribución de los trabajadores por sector económico (concentración horizontal), por complejidad del puesto (concentración

² Estos marcos conceptuales suelen añadir los factores institucionales (como la importancia del sindicato y el nivel del salario mínimo, por ejemplo), a fin de explicar ciertas especificidades nacionales (DiNardo, Fortin y Lemieux, 1996).

vertical), y por tamaño del establecimiento, las cuales fueron tratadas con más detalle en la literatura dedicada a la segregación ocupacional y a otros aspectos específicos de los mercados de trabajo de las economías con menor nivel de desarrollo relativo (Cornia, 2010; Fields, 2004; Knight, 1979; Osterman, 1975; Reardon y Bischoff, 2011).

No obstante haber cierto acuerdo sobre los temas tratados en los párrafos anteriores, hay un elemento que interesa en particular cuando se analizan los mercados de trabajo latinoamericanos, y el cual ninguno de los marcos teóricos mencionados aborda de manera explícita: la existencia de segmentación laboral en los mercados de trabajo y la precariedad del puesto. Ambos factores han adquirido relevancia como claves que permiten entender las brechas salariales persistentes en estos mercados (Beccaria y González, 2006; Beccaria y Groisman, 2008; Bertranou, 2012; Fields, 2009; Patrap y Quintín, 2003; Paz, 2013; Waisgrais, 2001). Este marco conceptual liga la marcha y la estructura del mercado laboral a la estructura productiva, y tiene su origen en los modelos teóricos que plantean dualidad, como los de Harris & Todaro (1970) y Lewis (1954, 1979). El sector moderno y dinámico de estos modelos podría asemejarse a lo que aquí se denomina segmento formal y el sector tradicional al segmento no formal. Lo importante en este caso es que en cada sector rige un mecanismo de determinación de salarios y que no existe un flujo de trabajadores entre segmentos dado que existen barreras a la entrada en el segmento formal. La insuficiencia dinámica de este sector moderno comparada con la tasa de crecimiento de la población activa (Prebisch, 1980) crea un plus-trabajo (Wang & Piesse, 2013) que orbita en torno al mercado formal cumpliendo varias funciones: mantener los salarios del segmento formal lo suficientemente reducidos y generar competitividad de mercado y a la vez hacer las veces de salario de eficiencia (Shapiro & Stiglitz) en el propio segmento formal.³

Si bien no se va a profundizar aquí en la razón de todos y cada uno de los determinantes mencionados, se procederá a listarlos y a describir de forma breve la razón de separarlos y de considerarlos como elementos analíticamente diferenciados. Como ya se adelantó, los atributos que constituyen la oferta de trabajo se resumen en variables de capital humano: educación y experiencia, básicamente. La demanda de trabajo y la estructura productiva se tratan en conjunto al observar la composición de la fuerza laboral entre los sectores económicos (ramas de actividad), la calidad del empleo (cualificación requerida por el puesto), y el tamaño de la firma. Asimismo, por el tipo de relación laboral establecida entre la firma y el trabajador (formal o informal.) Inevitablemente, queda fuera de este marco conceptual todo lo que tiene que ver con instituciones (sindicatos, salarios mínimos, etc.), y que adquiere importancia en determinados contextos nacionales específicos (DiNardo et al., 1996).

Se plantea que, en el segmento no formal de la economía, los factores que plantean brecha de salarios no operan o lo hacen con menor intensidad que en el sector formal. Esto no es sino un desprendimiento de la interpretación que hace Knight, acerca del rol de la educación en la determinación de los salarios en estructuras laborales en las cuales los trabajadores compiten por el puesto y no por el salario (Beccaria, 2006; Knight, 1979). Bajo los supuestos que plantea el argumento de Knight (1979) los salarios aparecen como atributos de los puestos trabajo y no de las personas. Esta idea no es incompatible con otros atributos que caracterizan a un puesto, como, por ejemplo, su nivel de riesgo o, en términos más

³ Prebisch llama a este fenómeno la “tendencia excluyente del sistema” y que estaría provocada por un consumo suntuario de las clases altas de los países periféricos y por una transferencia del excedente a los países centrales: “Esta insuficiente acumulación de capital, tanto en bienes físicos como en formación humana, y el crecimiento extraordinario de la población, explican fundamentalmente que el sistema no pueda absorber con intensidad los estratos inferiores de la estructura social.” (Prebisch, 2008: 28).

generales, sus características no monetarias (Rosen, 1974 y 1986), el grado de dificultad de control de tareas (Shapiro y Stiglitz, 1984), o el nivel de cualificación requerido para su desempeño, entre tantos otros. Se diferencia sí del modelo neoclásico tradicional, en el que los trabajadores compiten por el salario que ellos están dispuestos a aceptar. En el modelo que se presenta aquí los trabajadores compiten por oportunidades de empleo con un salario que está fijo y asociado a la ocupación. La base de la competencia está dada por el costo de capacitación que requieren los trabajadores para desempeñarse en el puesto. Se habla de “capacitación” distinguiéndola de la “educación”, la primera es la que se realiza en el puesto de trabajo (a veces también se la llama *educación no formal*), mientras que la segunda se supone que la imparte el sistema educativo. En la economía neoclásica esta distinción se hace separando el capital humano específico (capacitación) y el general (educación).

Fuente de datos y métodos

Datos

Este trabajo utiliza datos de la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) realizada en el año 2018. La ECETSS fue promovida por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), a través del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, y diseñada, planificada e implementada en forma conjunta con la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales de la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, ambos dependientes del Ministerio de Producción y Trabajo, con el apoyo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

La ECETSS contiene datos representativos de un universo estimado de 16 millones de trabajadoras y trabajadores residentes en localidades urbanas de la Argentina y tuvo por objetivo proporcionar información sobre la situación de empleo y trabajo, protección social, salud y seguridad laboral desde la perspectiva de la población trabajadora. A diferencia de la Encuesta Permanente de Hogares (ERPH), la ECETSS permite: a) caracterizar con un alto nivel de detalle las condiciones de empleo, trabajo y salud del total de la población ocupada, incluyendo a los trabajadores que no se encuentran cubiertos por el sistema de riesgos del trabajo; b) Identificar áreas prioritarias de acción en materia de mejora de las condiciones de trabajo, empleo y salud; c) diseñar y monitorear programas preventivos; d) realizar comparaciones internacionales y aportar al conocimiento global.

Grupos considerados

Se analizó solamente la remuneración de la ocupación principal. Por este motivo, al caracterizar a la persona ocupada se tuvo en cuenta esta ocupación. La ocupación principal es aquella en la que la persona encuestada trabaja más horas por semana. Sólo en aquellos casos en los que un ocupado dedica un número de horas idéntico en 2 o más ocupaciones, la ocupación principal es la que le aporte mayores ingresos. En las estimaciones se tuvo en cuenta la categoría de la ocupación distinguiendo entre empleadoras/es, asalariadas/os, independientes y trabajadoras/es domésticas/os. Las/os primeros son aquellos que trabajan sin relación de dependencia, que son únicos dueños o socios activos de una empresa y que, como tales, establecen las condiciones y formas organizativas del proceso de producción y emplean como mínimo una persona asalariada. Aportan al proceso de producción los instrumentos, maquinarias o instalaciones necesarias. Las/os trabajadoras/es por cuenta propia son las/os que trabajan para su propio negocio o actividad y no emplean trabajadoras/es o las/os emplean solo a veces o por temporada. Las

asalariadas/os trabajan en relación de dependencia, lo que implica que las formas y condiciones organizativas de la producción le son dadas y también los instrumentos, instalaciones o maquinarias, aportando él su tiempo de trabajo. Por último, las personas que trabajan del servicio doméstico incluyéndose en esta categoría a las/os trabajadoras/es domésticas/os de casas particulares.

Estrategia metodológica

Dado que lo que nos interesa es conocer no sólo a cuánto asciende la disparidad entre trabajadores formales y no formales sino las razones que subyacen a tal brecha, el problema es el equivalente a descomponer las diferencias de las distribuciones de los ingresos entre dos grupos, en una parte debida a diferencias en características, y en otra que no se explica por tales diferencias; es decir entre grupos que tienen las mismas características. Esto es lo que hacen Blinder (1973) y Oaxaca (1973) en sus estudios seminales acerca de las diferencias de salarios entre hombres y mujeres. Las descomposiciones de este tipo conducen a diferencias entre dos distribuciones: la observada y una que podría denominarse contrafactual. En este sentido, una distribución contrafactual puede pensarse como el resultado de un cambio en la distribución de un conjunto de covariables X que determinan el cambio en el valor de una variable de resultado Y . El análisis contrafactual consiste en evaluar los efectos de tales cambios.

A diferencia de las descomposiciones tradicionales tipo Blinder (1973) y Oaxaca (1973) que analizan las brechas entre valores medios, nos interesa aquí profundizar en el análisis de toda la distribución de los ingresos de ocupadas/os de los segmentos formal y no formal del mercado de trabajo argentino. Es por ese motivo que se seleccionó un procedimiento de estimación e inferencia para toda la distribución marginal contrafáctica de Y (los ingresos) basado en métodos de regresión, como el propuesto por Chernozhukov *et al.* (2013). El punto de partida de la descomposición de Chernozhukov son los estimadores de una regresión de la distribución condicional del resultado dadas las covariables, y los estimadores no paramétricos de la distribución de covariables. Esto permite obtener estimadores uniformemente consistentes y asintóticamente gaussianos para las distribuciones funcionales del *statu quo* y las distribuciones marginales contrafactuales del resultado.

El descrito corresponde a la parte final del presente estudio. Pero, antes de esto, y con el propósito de detectar la brecha inicial o el punto de partida, se usaron regresiones tipo Mincer para trabajadoras/es de las categorías indicadas en el apartado anterior. Luego, la descomposición se hizo usando la técnica tradicional de Blinder-Oaxaca (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) y para tener en cuenta la descomposición a lo largo de la distribución se implementaron los estimadores sugeridos en Chernozhukov *et al.* (2013) y que resultan de una combinación de los métodos desarrollados por Juhn, Murphy & Pierce (1993) y Melly (1985). Como se explicó en parte, la técnica de Chernozhukov *et al.* (2013) estima los efectos de los cambios en la distribución de las covariables sobre la distribución de la variable dependiente y usa la distribución contrafactual para descomponer las diferencias entre dos funciones cuantílicas observables. Esto es similar en principio a la descomposición Blinder-Oaxaca, pero usando las diferencias de cuantiles. Dado que este método implementa una descomposición en tres componentes: características, coeficientes medianos y residuos se aproxima a la descomposición de Juhn *et al.* (1993). Al igual que la descomposición alternativa de Machado & Mata (2005), los estimadores obtenidos con el procedimiento de Chernozhukov *et al.* (2013), están basados en regresiones cuantílicas para evaluar los efectos distributivos, pero a diferencia de aquella, ésta proporciona una teoría econométrica para los estimadores obtenidos.

Los principales factores que se sospecha tienen un papel importante para explicar las diferencias de ingresos entre segmentos son aquellos que provienen de la oferta laboral (la educación y la capacitación, por ejemplo), y los que provienen de la demanda (como la rama y la jerarquía ocupacional, el nivel de sindicalización, etc.). Todos esos factores componen lo que aquí se denomina *dotación*. La hipótesis es que las trabajadoras/es no formales tienen una dotación menor que los formales. Definida ya esta dotación se descompone la brecha de ingresos la parte debida a diferencias en estas dotaciones y las debidas a premios o castigos a dichas dotaciones en un segmento o en otro. Se define formalmente esta diferencia como aquella existente entre distribuciones hipotéticas elegidas apropiadamente.

Resultados

La brecha

El primer resultado que interesa destacar es la diferencia de remuneraciones encontrada entre ocupadas/os en el segmento formal y las/os ocupadas/os en el segmento no formal de la economía. Hay distintas maneras de llegar a un valor promedio de la diferencia, según se considere la remuneración por hora, la mensual, las que perciben trabajadoras/es a tiempo parcial y a tiempo completo, entre las más importantes. En el Cuadro 1 se reportan parte de estos resultados, los que permiten formarse una primera idea de la situación de desventaja en la que se encuentran las/os trabajadoras/es del segmento no formal de la economía, desde la perspectiva de las remuneraciones.

Cuadro 1
Brecha de remuneraciones entre trabajadoras/es formales y no formales. Argentina, 2018

Categoría	Brechas				Diferencias por sobre y por debajo			
	Veces		Porcentaje		Mes		Hora	
	Mes	Hora	Mes	Hora	Premio	Castigo	Premio	Castigo
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Asalariada/o	2.1	1.6	107%	60%	18%	-43%	12%	-30%
Trabajadora doméstica	1.8	1.2	78%	17%	51%	-15%	13%	-4%
Empleador/a	2.1	1.5	107%	45%	21%	-42%	12%	-23%
Cuenta propia	2.7	1.5	165%	46%	78%	-33%	29%	-12%
Total	2.5	1.5	146%	55%	34%	-45%	18%	-24%

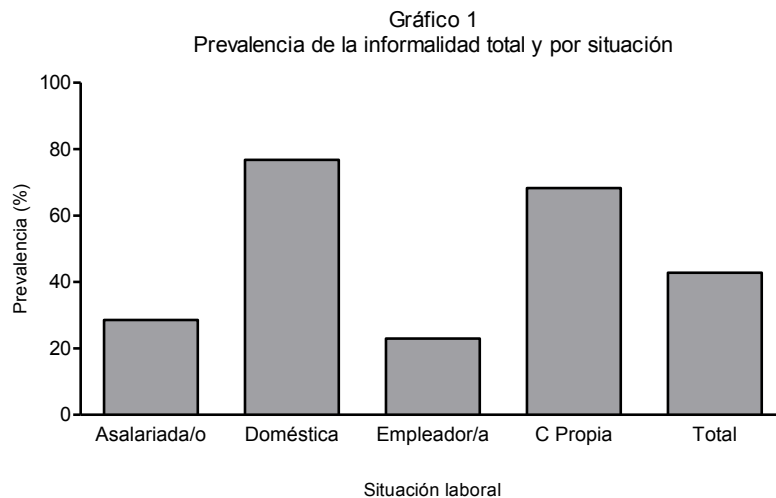
Fuente: Elaboración propia con datos de MTESS-ECETSS.

Las primeras cuatro columnas muestran dos maneras de ver la brecha de remuneraciones por mes o por hora: cuántas veces más elevado es el ingreso de un/ trabajador/a del segmento formal respecto al de no formal (las dos primeras columnas), o el porcentaje de diferencia (columnas 3 y 4). Por su parte, las columnas (5) y (7) muestran la diferencia de las remuneraciones entre las/os ocupadas/os del segmento formal y el promedio, y las columnas (6) y (8) la diferencia de las remuneraciones entre las/os ocupadas/os del segmento no formal y el promedio. A las dos primeras se la denominan *premio*, para destacar que son las que percibe el segmento aventajado (formal), y a las dos segundas *castigo*, para hacer lo propio con el segmento no aventajado (no formal). Lo de *premio* o *castigo* podría considerarse como propiamente tales de existir en la economía una estructura salarial libre de discriminación, tal como la conciben Cotton (1988) y Neumark (1988), y que, además esté representada por los salarios promedios de la economía como expresiones de la productividad media.

Del Cuadro 1 se desprende una distancia ostensible de trabajadoras/es ocupadas/os en segmentos diferentes: los ingresos de las/os ocupadas/os en el segmento formal son, en promedio entre 2,5 (146%) y 1,5 (55%) veces más elevados que los que perciben las/os ocupadas/os del segmento no formal (mensual y horario, respectivamente). Puede verse también que la distancia que existe entre los ingresos de las/os ocupadas/os del segmento formal y el promedio es menor que la que existe entre los ingresos de las/os ocupadas/os del segmento no formal y el promedio, lo que sugiere, por un lado, la existencia de premios y castigos y, por otro, que los premios son menores que los castigos. Por último, está claro que las diferencias entre categorías son muy amplias. Las trabajadoras de casas particulares presentan las menores brechas y aquellas/os que trabajan por cuenta propia las mayores. Asimismo, justamente en estas dos categorías se cumple que los *premios* son superiores a los *castigos*.

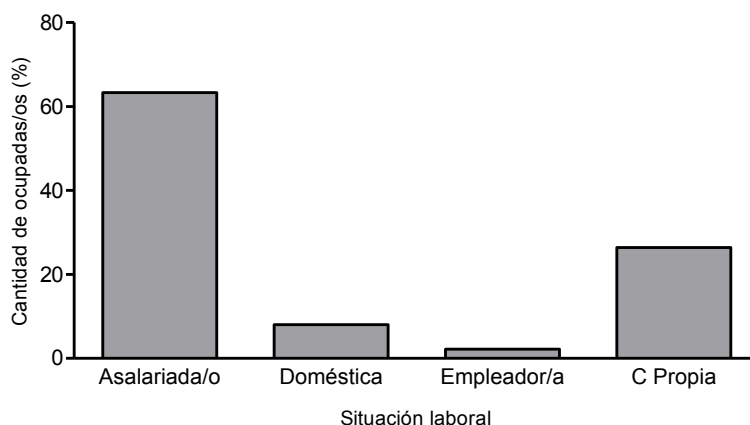
Los grupos y sus dotaciones

La consideración de situaciones ocupacionales descritas en el Cuadro 1, y que permite reconocer la ECETSS, es necesaria dado que la prevalencia de la informalidad varía mucho entre ellas. Ante una media general del 43% de ocupados no formales, se observan valores que se sitúan entre un mínimo del 23% (empleadoras/es) y un máximo del 77% (trabajadoras de casas particulares o empleadas domésticas) (Gráfico 1). Debe tenerse presente que el total observado es un promedio ponderado de estas situaciones disímiles de formalidad/informalidad, dentro de una estructura ocupacional con fuerte predominio del empleo asalariado. Como puede constatare en el Gráfico 2, casi dos de cada tres trabajadores se encuentra en esta situación, porcentaje que sería aún mayor de sumar al grupo de asalariadas/os a las trabajadoras de casas particulares.



Fuente: Elaboración propia con datos de MTESS-ECETSS.

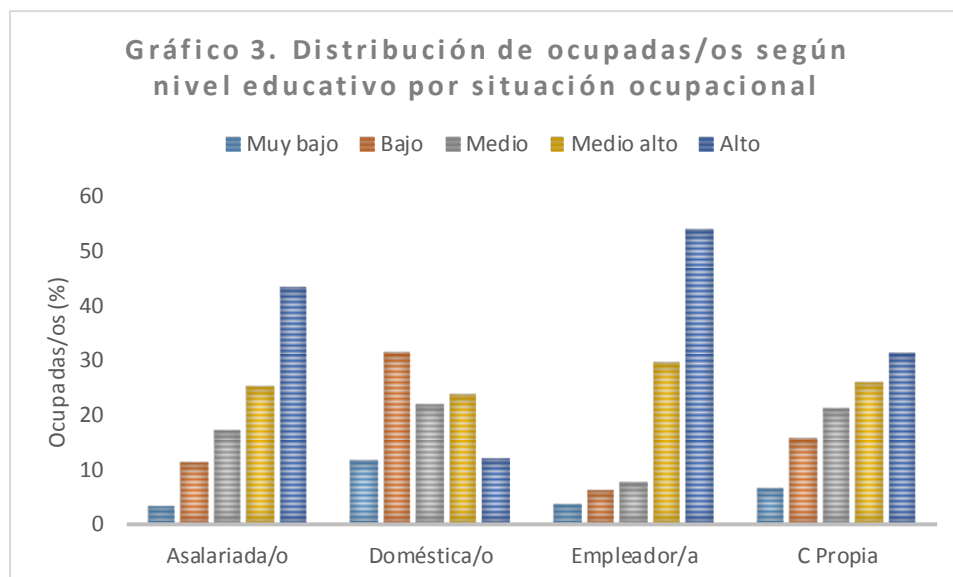
Gráfico 2
Estructura de las ocupaciones por situación laboral



Fuente: Elaboración propia con datos de MTESS-ECETSS.

También hay diferencias entre grupos tanto en la remuneración, como en las variables independientes que la determinan (Tabla 1). Estas últimas se denominan *dotaciones* en el análisis de descomposición realizado más adelante. La remuneración más alta corresponde a empleadoras/es y la menor a las trabajadoras domésticas (que, coincidentemente, son los grupos con menor y mayor informalidad, respectivamente). Parte de la diferencia de ingresos podría explicarse por los valores que asumen las variables explicativas: nivel educativo, edad (como proxy de la experiencia), cantidad de horas dedicadas al trabajo, entre otras. Las/os empleadoras/es son los que más horas semanales dedican al trabajo, los que tienen mayor nivel educativo, las/os que tienen más edad, a la vez de que se trata del sector que tiene una mayor proporción de hombres. Como se analizará enseguida, estas dotaciones están correlacionadas positivamente con los ingresos percibidos. En orden de prelación las/os empleadoras/es son seguidos por las/os trabajadoras/es asalariadas/os. Éstas/os, comparadas/os con el resto (no empleadoras/es), tienen el nivel educativo más elevado y trabajan más horas. Para finalizar este breve resumen descriptivos de la distribución de dotaciones, puede verse que entre las trabajadoras de casas particulares (casi todas mujeres) se concentra la mayor proporción de no nativas, trabajan comparativamente pocas horas (probablemente ligado a responsabilidades de cuidado en sus hogares) y tienen un nivel de escolaridad comparativamente bajo.

Es necesario aclarar que la evaluación de las diferencias de dotaciones se hizo teniendo en cuenta los promedios de cada grupo. Si en lugar de los promedios se analiza la distribución en su conjunto pueden verse detalles que añaden interés al tema analizado en este artículo. Sólo para ejemplificar puede considerarse la distribución del nivel educativo en cada una de las situaciones ocupacionales evaluadas: asalariadas/os, trabajadoras de casas particulares, empleadoras/os y cuentapropistas. El nivel educativo es un buen indicador de las dotaciones de las/os ocupadas/os. En el Gráfico 3 se observan valores positivos de trabajadoras/es en todos los grupos y variaciones entre categorías. Así, por ejemplo, el menor nivel educativo de las trabajadoras de casas particulares surge por una concentración importante de dichas ocupadas en categorías de nivel educativo bajo y muy bajo, aunque haya dentro de ese grupo trabajadoras de nivel educativo más alto.



Nota: los niveles educativos son: muy bajo: menos que primaria completa; bajo: primaria completa; medio: secundaria incompleta; medio-alto: secundaria completa; alto: más que secundaria completa (incluye educación de nivel terciario no universitario).

Fuente: Elaboración propia con datos de MTESS-ECETSS.

Es precisamente por ese motivo que resulta necesario igualar dotaciones (calcular las *disparidades netas*) a fin de comparar las remuneraciones entre grupos similares. Comparar grupos similares ayuda a ver, por ejemplo, si un/a ocupado/a en una determinada posición en la distribución de dotaciones, percibe una remuneración idéntica a otra/o situado en la misma posición, pero desempeñándose en otro sector o segmento del mercado laboral. La hipótesis nula en este caso es que no deberían encontrarse diferencias, una vez controlados aquellos factores que impactan sobre la productividad del trabajo generando diferencias de remuneraciones. Pero como puede apreciarse en la Tabla 2, no sólo esas diferencias están correlacionadas con los ingresos, sino también el pago que en cada sector se realiza por cada uno de los determinantes considerados. Sólo para dar un ejemplo, puede verse que para las/os asalariadas/os, los retornos a la educación ascienden a un 6%, para las trabajadoras de casas particulares dicho retorno no supera el 3%.

Aproximaciones a la brecha neta y las distribuciones

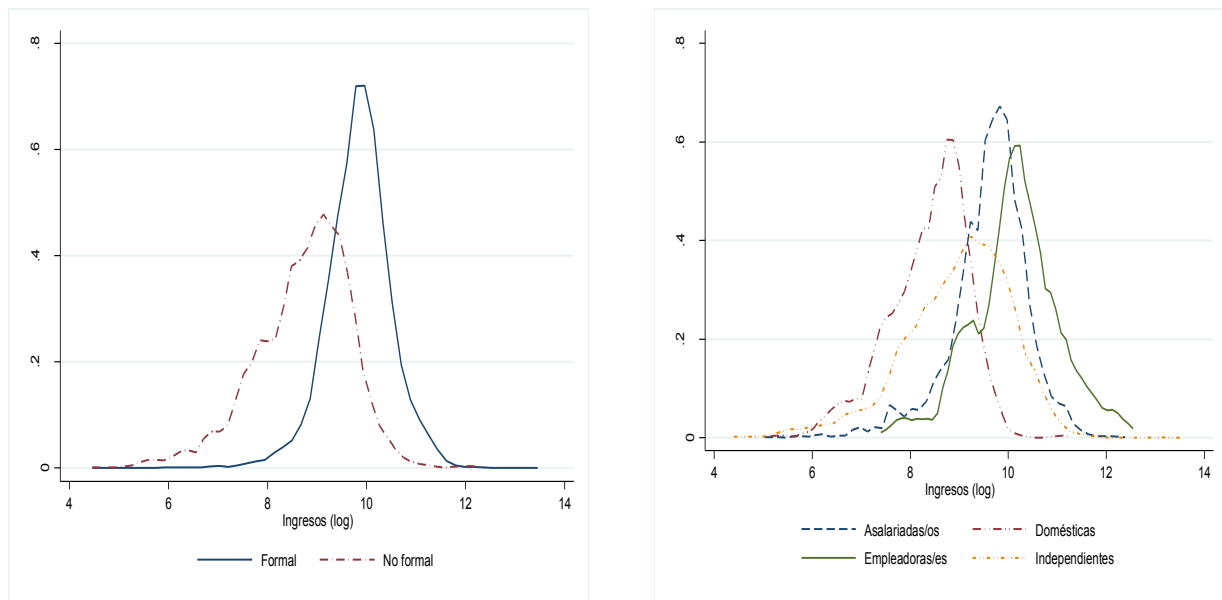
Pero lo principal de la Tabla 2 es que permite tener una primera aproximación de los premios a la formalidad laboral o castigos a la no formalidad, controlado el efecto de las demás variables explicativas incluidas en las funciones de ingreso. Nótese que la brecha de remuneraciones entre formales y no formales difiere marcadamente entre grupos, es un poco por debajo de la brecha bruta, siempre positiva y altamente significativa (1%), independientemente del nivel educativo, la edad, la educación, etc., de las/os trabajadoras/es: 60% para asalariadas/os, 39% para trabajadoras de casas particulares, 53% para empleadoras/es y 96% para cuenta propia.

Además de estas diferencias promedio, el Gráfico 4 revela que existen ostensibles disimilitudes de las distribuciones de las remuneraciones entre trabajadoras/es formales y no formales. Las remuneraciones de las/os primeras/os tienen una distribución más concentrada en torno a su media, una curtosis mayor,

y está ubicada claramente a la derecha con un solapamiento menor en las partes extremas opuestas (baja y alta). En suma, los ingresos difieren entre segmentos no sólo en nivel, sino en la manera en que están distribuidos. Esto advierte acerca la necesidad de mirar la totalidad de la distribución en el momento de examinar las brechas. Pero, además de estas diferencias, las remuneraciones difieren también, entre otros aspectos, entre la condición laboral de las/os trabajadoras/es. La primera fila del Cuadro 1 muestra estas brechas de nivel y el Gráfico 4 en las distribuciones respectivas.

También en el Gráfico 4 se reportan las diferencias de las distribuciones de las categorías analizadas. Llama la atención la similitud de las distribuciones entre trabajadoras/es asalariadas/os y trabajadoras de casas particulares, y la distribución bimodal de las remuneraciones de las/os empleadoras/es. Es destacable también la superposición de la masa de las distribuciones de las remuneraciones más altas de asalariadas/os y más bajas de las/os empleadoras/es. Se destacan estos aspectos, la bimodalidad de las distribuciones, la superposición de masas, entre otras, dado que la hipótesis es que para dar cuenta de las mismas es necesario considerar la segmentación del mercado laboral, observando que las brechas que verdaderamente establecen diferencias de estructura son las que se deben a los segmentos más que a la condición de las/os trabajadoras/es.

Gráfico 4. Densidades de Kernel, ingresos mensuales según formalidad del empleo (izquierda) y situación ocupacional (derecha)



Fuente: Elaboración propia con datos de MTESS-ECETSS.

Todo esto hace necesario que, al evaluar la descomposición acerca del origen de la brecha, se tengan en cuenta no sólo los promedios, como en las descomposiciones tradicionales al estilo Blinder-Oaxaca, sino también lo que ocurre a lo largo de la distribución de las remuneraciones de las/os ocupadas/os.

Descomposiciones

En el mejor de los casos, las diferentes dotaciones de ocupadas/os formales y no formales lograron explicar el 55% de la disparidad observada. Este resultado corresponde a la estimación que toma los pagos promedios (formal-no formal) de la economía como ponderadores de las predicciones (Columna 1-Cuadro 2). Cuando se pondera por los parámetros de cualesquiera de los dos grupos (Columnas 2 y 3-Cuadro 2), los porcentajes explicados de la brecha son menores. Las variantes se deben al conocido *problema de los números índices* y que alude a la sensibilidad del resultado al cambio de los ponderadores. Lo robusto es que, en todos los casos examinados, la brecha es favorable a las/os trabajadoras/es formales, significativa a menos del 1%, como también lo son los componentes explicados y no explicados. Tomando los desvíos estándar que figuran en la estimación podría afirmarse que la brecha se reduce a la mitad al incorporar los factores incorporados como controles.

Cuadro 2
Brecha de remuneraciones entre trabajadoras/es formales y no formales. Argentina, 2018

	Pooled	Formales	No formales
	(1)	(2)	(3)
Predicción formal	9.839*** (0.018)	9.839*** (0.018)	9.839*** (0.018)
Predicción no formal	8.732*** (0.031)	8.732*** (0.031)	8.732*** (0.031)
Diferencia	1.107*** (0.036)	1.107*** (0.036)	1.107*** (0.036)
Explicado	0.610*** (0.031)	0.528*** (0.032)	0.410*** (0.068)
No explicado	0.497*** (0.032)	0.579*** (0.035)	0.697*** (0.072)
Observaciones	8,966	8,966	8,966

Nota: Los asteriscos indican significancia: ***1%, **5%, *10%. La ausencia de asteriscos indica que el parámetro estimado no resulta significativo a los niveles anteriores. Entre paréntesis se reportan los desvíos estándar estimados.

Fuente: Elaboración propia con datos de MTESS-ECETSS.

No ocurre lo mismo cuando se estiman los componentes de la brecha para las categorías ocupacionales seleccionadas. Como puede apreciarse en el Cuadro 3, la parte de la brecha explicada para empleadoras/es (columna 3) no resulta significativa, lo cual está indicando que toda diferencia entre empleadoras/es del segmento formal y aquellas/os que se desenvuelven en el segmento no formal, responde a factores que no se pueden observar con los datos disponibles. Otro tanto ocurre con las trabajadoras de casas particulares, para las cuales la significancia es marginalmente baja (10%). Igualmente, llama la atención que la parte no explicada de la brecha formal-no formal en el grupo de empleadoras/es sea significativa y que no explica la totalidad de la disparidad, sino tan sólo un poco más del 65% (Columna 3-Cuadro 3). Esto estaría diciendo que el 45% estaría explicado por algo que no se está considerando aquí, probablemente por una interacción entre dotaciones y parámetros. Pero a pesar de estos resultados, los dos grupos principales (el de asalariados y cuenta propia) arrojan significancia estadística y robustez.

Cuadro 3

Brecha de remuneraciones entre trabajadoras/es formales y no formales por categoría. Argentina, 2018

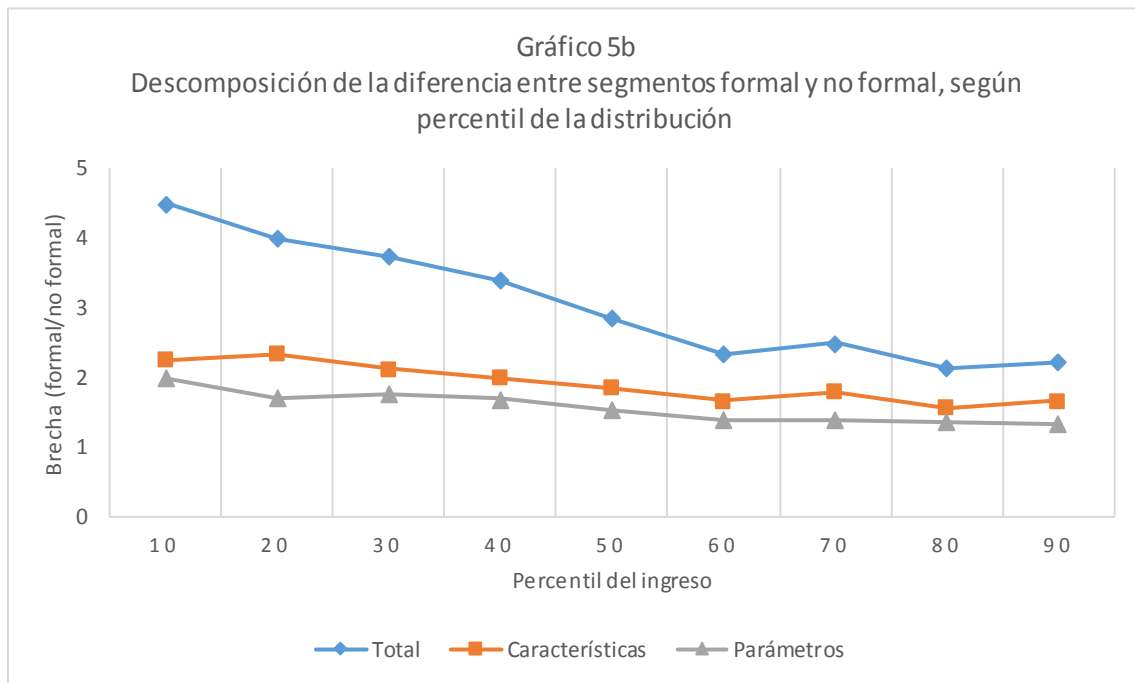
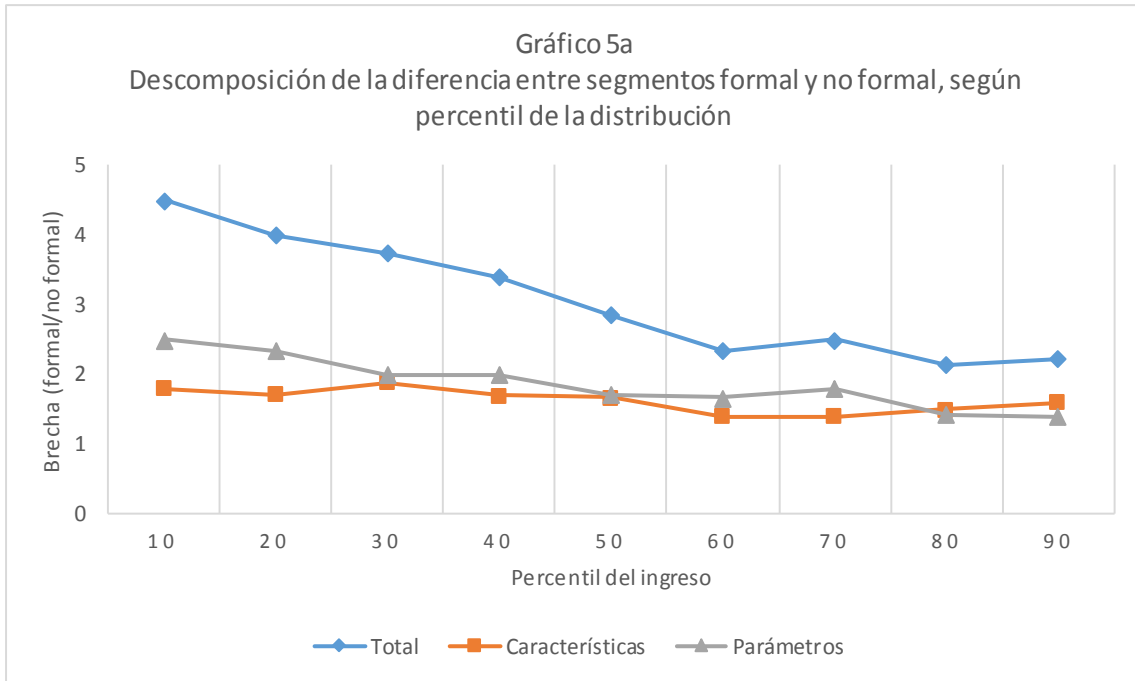
	Asalariada/o	Trabajadora de casa particular	Empleador/a	Cuenta propia
	(1)	(2)	(3)	(4)
Predicción formal	9.868*** (0.020)	8.960*** (0.064)	10.413*** (0.110)	9.802*** (0.041)
Predicción no formal	8.976*** (0.043)	8.207*** (0.082)	9.658*** (0.132)	8.630*** (0.044)
Diferencia	0.893*** (0.048)	0.754*** (0.104)	0.755*** (0.172)	1.173*** (0.060)
Explicado	0.454*** (0.039)	0.141* (0.079)	0.262 (0.187)	0.519*** (0.054)
No explicado	0.439*** (0.043)	0.613*** (0.082)	0.493*** (0.136)	0.654*** (0.063)
Observaciones	5,759	659	214	2,334

Nota: Los asteriscos indican significancia: ***1%, **5%, *10%. La ausencia de asteriscos indica que el parámetro estimado no resulta significativo a los niveles anteriores.

Fuente: Elaboración propia con datos de MTESS-ECETSS.

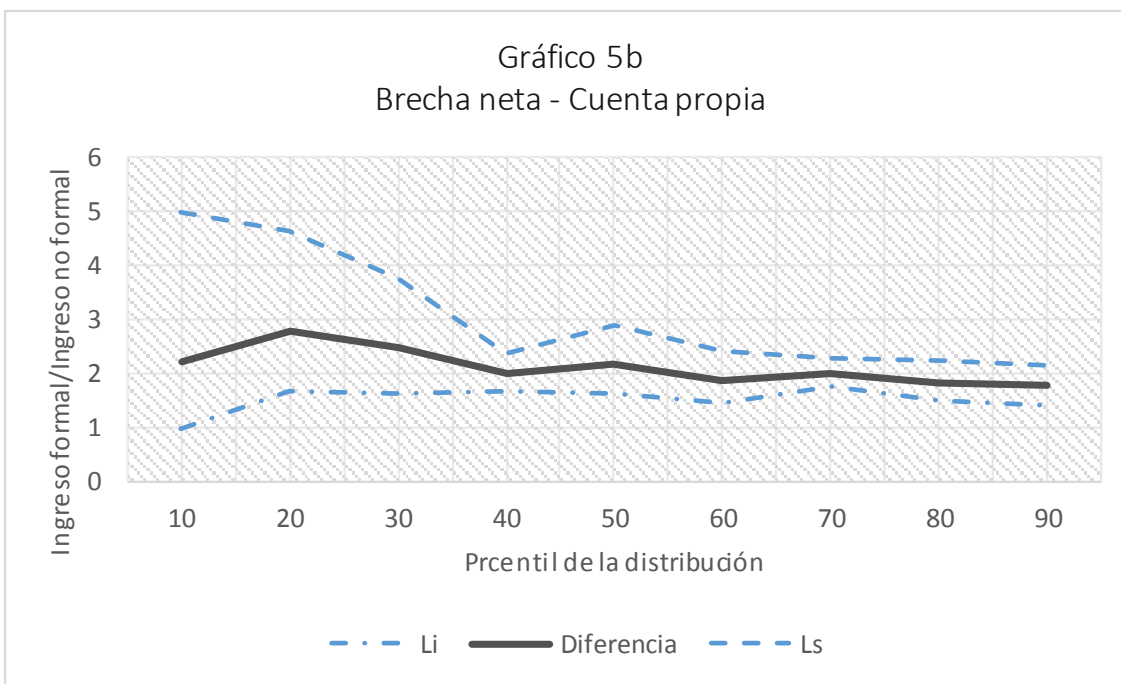
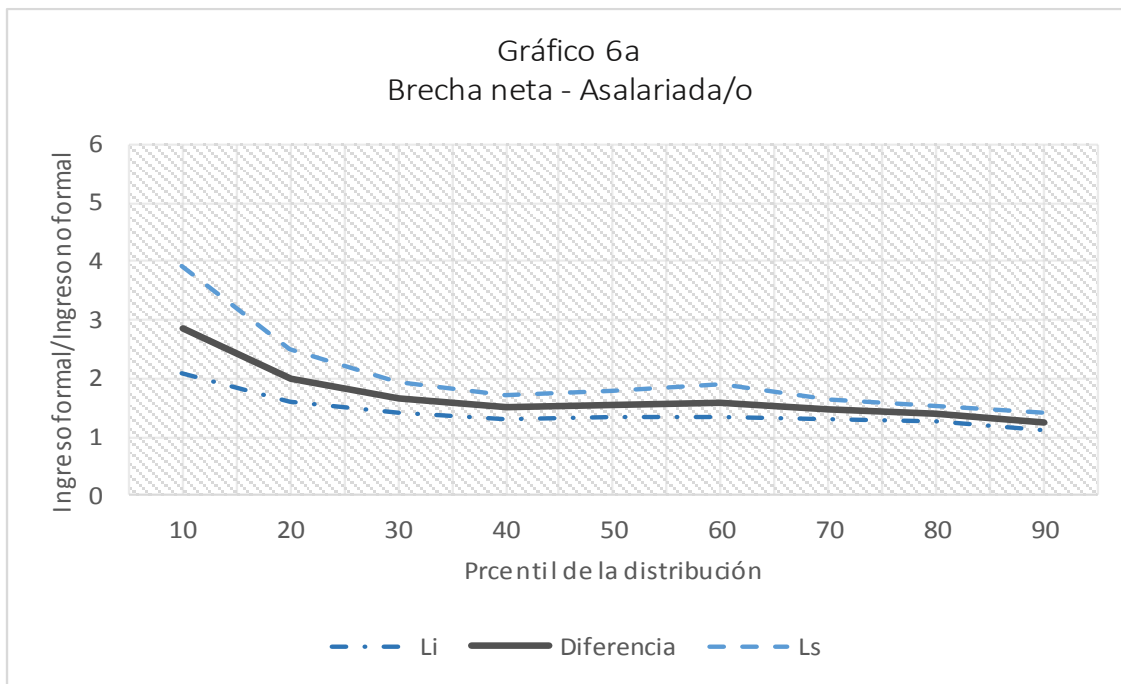
Es probable que en los dos grupos restantes tenga que ver el número de observaciones, que vuelve poco robustas algunas de las estimaciones realizadas. No obstante, cabe aclarar que se trabajó en todos los casos con la muestra expandida. La explicación conceptual pasa por lo que tienen de particular estas categorías. Están compuestas por trabajadoras y trabajadores que realizan actividades no demasiado diferentes, en ramas homogéneas (en el caso de las trabajadoras domésticas en una única rama y de las/os empleadoras/es en un solo tipo de ocupación) y con dotaciones no demasiado diferentes, al menos si se las compara con las/os ocupadas/os como asalariadas/os y cuenta propia.

Los Cuadros 2 y 3 se referían a promedios grupales, pero como se discutió en apartados anteriores con evidencia clara, los grupos considerados, tanto los principales formal-no formal, como las categorías en las que se clasificó a la fuerza laboral, muestran marcadas disimilitudes desde el punto de vista distributivo, por lo que resulta aconsejable realizar descomposiciones en los diversos puntos que componen la distribución de los ingresos. Los Gráficos 5a y 5b avanzan en la descomposición a lo largo de la distribución, teniendo en cuenta los parámetros de las/os ocupadas/os en el segmento formal (Gráfico 5a) y las/os ocupadas/os en el segmento no formal (Gráfico 5b). Ambos arrojan resultados similares y permiten obtener conclusiones robustas. Por su parte, en los gráficos 6a y 6b se computa la descomposición para las dos categorías principales a juzgar por el número de observaciones: asalariadas/os y trabajadoras/es por cuenta propia.



En primer lugar, es claro que la brecha entre segmentos es mucho más elevada en los percentiles más bajos de la distribución, comparada con la que se registra en los percentiles más altos. Se aprecia también que desciende hasta el percentil 60 y luego se mantiene más o menos estable para el resto de los percentiles. La diferencia se debe a la descomposición propiamente dicha. En ambos casos, las características ponderadas por los parámetros de uno u otro segmento se dividen por mitades en ambos casos, aunque cuando se evalúan por parámetros del segmento formal, las características se mantienen por debajo de los parámetros, excepto para el percentil más elevado, mientras que, si se evalúa la

descomposición con los parámetros del segmento no formal, las características están siempre por sobre los parámetros. No obstante, las pruebas de significatividad de las diferencias no permiten rechazar la hipótesis de igualdad de brechas por ambos componentes.



Dado que en ambos casos la parte de la brecha explicada por las características desciende más que la debida a los parámetros, este componente va cobrando importancia relativa para explicar la disparidad total en los estratos de ingresos más elevados. Esto implica que los factores que explican los ingresos de la parte alta de la distribución tienen más que ver con las características de las/os ocupadas/os, comparados con aquellos que explican la disparidad de la parte más baja. Este efecto podría ser el

resultado de los rendimientos decrecientes de los premios a las dotaciones dentro del segmento formal, o a una supuesta (sin sustento teórico) mengua del castigo a las remuneraciones del segmento formal, o a un supuesto (también sin sustento teórico) rendimiento creciente de los premios a las dotaciones dentro del segmento no formal.

En los gráficos 6a y 6b se constata que la reducción de la brecha entre trabajadoras/es de los segmentos formal y no formal se verifica en las dos categorías más importantes: asalariados y cuenta propia, aunque en la primera es como que la reducción es mucho más notoria, llegando a disminuir a la mita en los estratos más elevados comparados con los más bajos. Hay, además, dos características distintivas que revelan estos gráficos: por un lado, la mayor dispersión de los valores alrededor del promedio para cada uno de los percentiles examinados entre las/os ocupadas/os por cuenta propia y el descenso monótono e la brecha a mayor ingreso, entre las/os asalariadas/os.

Conclusiones

Se ha estimado aquí a disparidad de ingresos entre personas ocupadas en los segmentos formal y no formal de la economía argentina. La primera conclusión que puede obtenerse es que la brecha existe y que las/os trabajadoras/es del segmento formal perciben remuneraciones 2,5 veces más elevadas a las de aquéllas/os que se desempeñan en el segmento no formal de la economía. Para diferenciarles se usó la definición legal de formalidad, es decir aquella que tiene en cuenta la registración para trabajadoras/es asalariadas/os y el pago del llamado *monotributo*, entre las/os independientes. Se han considerado cuatro categorías de trabajadoras/es, según las relaciones sociales que establecen las personas dentro del proceso de trabajo: empleador/a, independiente o cuenta propia, asalariadas/os y trabajadoras/es domésticas/os en casas particulares. Las disparidades para cada uno de estos grupos fueron muy diferentes, como también dispares fue la prevalencia de la no formalidad en cada uno de ellos.

Pero está muy claro que la brecha persiste a pesar de haber controlado un amplio conjunto de factores que podrían determinarla. Se observa que las/os trabajadoras/es del segmento formal tienen un nivel educativo superior, más experiencia laboral, menos intermitencia en la participación, mayor estabilidad, en el caso de las/os asalariadas/os, representación sindical, etc., se consideró que al menos parte de la diferencia podría provenir de tales diferencias. Por ese motivo se descompuso la disparidad entre trabajadoras/es formales y no formales en la parte que puede adjudicarse a este tipo de diferencias y la otra, que podría denominarse un *premio a la formalidad*, o un *castigo a la no formalidad*. Dado que los datos usados permiten controlar un conjunto importante de variables que están correlacionadas de manera directa e indirecta con las remuneraciones, se ajustó la brecha total y la correspondiente a cada una de las categorías, lo cual hizo que la brecha se redujera de manera ostensible, pasando de 2,5 a 1,6 veces. Es decir, las características de las/os trabajadoras/es son remuneradas más en el segmento formal que en el no formal.

Estos valores, netos de dotaciones diferentes de cada categoría ocupacional, permitieron constatar que las diferencias entre segmentos se verifican en cada una de ellas, siendo el de trabajadoras/es por cuenta propia el que arroja la disparidad mayor (95%) y el de trabajadoras de casas particulares la menor (cerca al 40%). Este último sector tiene una porción muy elevada de su fuerza laboral en la informalidad: alrededor del 70%. En el sector de asalariadas/os la brecha neta se mantiene cercana al 60% y es, como en los demás casos también, altamente significativa. Las pruebas de descomposición a lo largo de la distribución de las remuneraciones dan cuenta de una disparidad más elevada en el estrato de ingresos

más bajos, que es, a la vez, donde se concentra una proporción más elevada de ocupadas/os no formales. Es las/os asalariadas/os esta brecha pasa de casi 3 veces en el estrato más bajo a 1,2 veces en el percentil más alto, siendo en esta categoría menos la dispersión que en la registrada para las/os ocupadas/os por cuenta propia.

Queda para trabajos posteriores evaluar la evolución en el tiempo de la brecha, teniendo en cuenta la fuerte reducción de la informalidad que se registró en el país entre 2003 y 2008, principalmente. También interesa mirar con más detalle el paper que jugaron las crisis de acumulación por las que pasó recientemente la Argentina, principalmente las de 2001/2002, la de 2008 y la riente de ocasionada por la pandemia (2019). Si bien no se cuenta con datos para evaluar esta última se podría trazar una línea de base en 2020 y plantear escenarios posibles, dado que los empleos del sector no formal son los más vulnerables a la caída generalizada de la actividad económica. El interés inmediato radica en el gran impacto que tienen las remuneraciones en el sector no formal en el ingreso familiar de los estratos de ingresos más bajos de la población y, por consiguiente, sobre la pobreza y la desigualdad de ingresos.

Referencias

Acemoglu, D. (2002) "Technical change, inequality, and the labor market" *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7-72.

Amarante, V., & Jiménez, J. (2015) "Desigualdad, concentración y rentas altas en América Latina" En J. Jiménez (ed.) *Desigualdad, concentración del ingreso y tributación sobre las altas rentas en América Latina* (pp. 13-44). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Beccaria, L. (2006). *Notas sobre la evolución de la distribución de las remuneraciones en la Argentina*. Estudios del Trabajo, 32, 3-27.

Beccaria, L., & González, M. (2006) "Impactos de la dinámica del mercado de trabajo sobre la distribución del ingreso y la pobreza en la Argentina" *Problemas del Desarrollo*, 37(146), 97-120.

Beccaria, L., & Groisman, F. (2008) *Informality and labor market segmentation: The case of Argentina*. *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*. XLIII Reunión Anual. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.

Becker, G. (1962) "Investment in human capital: A theoretical analysis" *Journal of Political Economy*, 70(5), Part 2, 9-49.

Bertranou, F. (2012) *Employment quality and segmented labor markets in Argentina, 1990-2011*. *Presentation in Employment Quality in Segmented Labour Markets*. Research Workshop. Diciembre 10-11, Geneva. International Labour Office.

Blinder, A. (1973) "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate" *The Journal of Human Resources*, 8(4): 436-455.

Cornia, G. (2010) "Income distribution under Latin America's new left regimes" *Journal of Human Development and Capabilities*, 11(1), 85-114.

Cotton, J. (1988) "On the Decomposition of the Wage Differentials" *The Review of Economics and Statistics*, 70(2), 236-243.

- Cruces, G., & Gasparini, L. (2009) "Desigualdad en Argentina. Una revisión de la evidencia empírica" *Desarrollo Económico*, 48(142), 395-437.
- Chernozhukov, Fernández-Val & Melly, B. (2013) "Inference on Contrafactual Distributions" *Econometrica* 81(6): 2205-2268.
- DiNardo, J., Fortin, N., & Lemieux, Th. (1996) "Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach" *Econometrica*, 64(5), 1001-1044.
- Fields, G. (2004) *A guide to multisector labor market models*. World Bank Labor Market Conference, Washington, D. C.
- Fields, G. (2009). *Segmented labor market models in developing countries*. Cornell University. Recuperado de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles>.
- Juhn, Ch., Murphy, K., & Pierce, B. (1993) "Wage inequality and the rise in returns to skill" *The Journal of Political Economy*, 101(3), 410-442.
- Harris, J. & Todaro, M. (1970) "Migration, unemployment and development: a two-sector analysis" *The American Economic Review*, 60(1): 126-142.
- Knight, J. (1979) "Job competition, occupational production functions, and filtering down" *Oxford Economics Papers*, 31(2), 187-204.
- Lewis, W. (1979) "The Dual Economy Revisited" *The Manchester School*, 47(3): 211-229.
- Lewis, W. (1954) "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour" *The Manchester School*, (28)2: 139-191.
- López-Calva, L., & Lustig, N. (Eds.). (2010). *Declining inequality in Latin America. A decade of progress?* Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)/Brookings Institution Press.
- Lustig, N., López-Calva, L., & Ortiz-Juarez, E. (2013a) *Deconstructing the decline in inequality in Latin America* (Policy Research Working Paper 6552). Washington. D. C.: Banco Mundial.
- Lustig, N., López-Calva, L., & Ortiz-Juarez, E. (2013b) "Declining inequality in Latin America in the 2000s: The cases of Argentina, Brazil, and Mexico" *World Development*, 44, 129-141.
- Melly, B. (2005) "Decomposition of differences in distribution using quantile regression" *Labour Economics*, 12, 577-590.
- Neumark, D. (1988) "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination" *The Journal of Human Resources*, 23(3): 279-295.
- Oaxaca, R. (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market" *International Economic Review*, 14(3): 693-709.
- Osterman, P. (1975) "An empirical study of labor market segmentation" *ILR Review*, 28(4), 508-523.
- Patrap, S., & Quintin, E. (2003) *Are labor markets segmented in Argentina? A semiparametric approach*. Dallas: Instituto Tecnológico Autónomo de México y Federal Reserve Bank of Dallas.
- Paz, J. (2013) "Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina" *Revista Desarrollo y Sociedad*, 72, 105-156.
- Piketty, Th. (2014) *El capital en el siglo XXI*. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.

Prebisch, R. (2008) “Hacia una teoría de la transformación” *Revista de la CEPAL*, 96, 27-71.

Reardon, S., & Bischoff, K. (2011) “Income inequality and income segregation” *American Journal of Sociology*, 116(4), 1092-1153.

Shapiro, C., & Stiglitz, J. (1984) “Equilibrium unemployment as a worker discipline device” *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.

Spence, M. (1973) “Job market signaling” *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.

Waisgrais, S. (2001) *Segmentación del mercado de trabajo en Argentina: una aproximación a través de la economía informal*. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.

Wang, X. & Piesse, J. (2013) “The Microfoundations of Dual Economy Models” *The Manchester School*, 81(1), 80-101.

Apéndice: tablas

Tabla 1. Promedios de las variables principales incluidas en el análisis

Variable	Asalariada/o	Doméstica/o	Empleador/a	Independiente
Ingreso mensual (log)	9.607	8.342	10.161	8.974
Segmento (formal)	0.707	0.254	0.665	0.294
Horas semanales (log)	3.580	2.796	3.750	3.393
Edad (años)	39.03	43.53	48.49	43.13
Sexo (varón)	0.592	0.007	0.682	0.604
Escolaridad (años)	12.0	9.0	12.7	10.9
Condición de migración				
Nativo	0.959	0.901	0.961	0.953
Empleo único	0.840	0.728	0.841	0.903
Región de residencia				
NOA	0.099	0.109	0.187	0.136
NEA	0.072	0.097	0.048	0.099
Cuyo	0.065	0.068	0.095	0.069
Centro	0.364	0.294	0.366	0.347
Sur	0.059	0.065	0.040	0.047
Generación de nacimiento				
Centennials	0.110	0.072	0.003	0.076
Millennials	0.288	0.198	0.165	0.228
Masculinidad				
Rama	0.553			0.485
Ocupación	0.494			0.544
Capacitación	0.402	0.026	0.336	0.181
Total de casos (expandido)	9,431,591	1,098,182	221,543	3,474,795

Fuente: Elaboración propia con datos de METSS, ECETTS.

Tabla 2. Estimación preliminar funciones de ingresos básicas por situación ocupacional

	Asalariadas/os	Domésticas/os	Empleadoras/es	Independientes
Segmento formal	0.469*** (0.021)	0.327*** (0.055)	0.425*** (0.154)	0.666*** (0.046)
Horas	0.509*** (0.017)	0.638*** (0.028)	0.054 (0.141)	0.488*** (0.024)
Edad	0.035*** (0.007)	0.046*** (0.017)	0.021 (0.045)	0.036*** (0.014)
Edad2	-0.000*** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000*** (0.000)
Varón	0.224*** (0.020)	-0.266 (0.254)	0.515*** (0.153)	0.517*** (0.045)
Escolaridad	0.061*** (0.002)	0.023*** (0.007)	0.049*** (0.017)	0.057*** (0.005)
Nativo	0.102** (0.040)	0.171** (0.078)	0.124 (0.300)	-0.233*** (0.086)
Único empleo	0.134*** (0.022)	0.170*** (0.052)	-0.456*** (0.161)	0.163*** (0.062)
NOA	-0.337*** (0.028)	-0.458*** (0.078)	-0.788*** (0.170)	-0.260*** (0.059)
NEA	-0.349*** (0.032)	-0.353*** (0.082)	-0.924*** (0.288)	-0.256*** (0.066)
Cuyo	-0.229*** (0.033)	-0.279*** (0.092)	-0.616*** (0.224)	-0.271*** (0.075)
Centro	-0.109*** (0.019)	-0.111* (0.060)	-0.152 (0.154)	0.052 (0.046)
Sur	0.160*** (0.035)	0.182** (0.092)	0.301 (0.291)	0.171* (0.089)
Centennials	0.013 (0.063)	0.046 (0.183)	0.321 (1.014)	-0.221 (0.147)
Millennials	0.079** (0.036)	0.227** (0.108)	0.015 (0.272)	0.006 (0.083)
Rama masculina	0.035* (0.019)		0.042 (0.156)	0.123*** (0.047)
Ocupación masculina	0.127*** (0.020)			0.052 (0.048)
Capacitación	0.121*** (0.017)	-0.139 (0.135)	0.178 (0.137)	0.050 (0.049)
Ordenada	5.396*** (0.193)	4.909*** (0.458)	8.498*** (1.342)	5.480*** (0.376)
Observaciones	5,028	559	145	1,852
R ² ajustado	0.523	0.636	0.523	0.500

Nota: Asteriscos proporcionan nivel de significancia: ***1%, **5%, *10%. Ausencia de estadístico indica que no puede rechazarse la hipótesis nula. Entre paréntesis se muestran los errores estándar sin reportar el signo.

Fuente: Elaboración propia con datos de METSS, ECETTS.