



**LA BRECHA DE INGRESOS POR  
GÉNERO EN ARGENTINA:  
DESCOMPOSICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN  
CONTRA TRABAJADORES INDEPENDIENTES  
Y TRABAJADORES ASALARIADOS**



Juan Pablo Carranza\*<sup>1</sup> y María Verónica Alderete\*\*

\* Universidad Siglo 21

\*\* IEES-CONICET, Universidad Nacional del Sur

Recibido 25 Marzo 2014; aceptado 4 Julio 2014

## Resumen

*El objetivo de este trabajo es estimar la brecha de ingresos por género entre trabajadores de Argentina, y su relación con la segregación y discriminación laboral. El método de descomposición de Oaxaca-Blinder, ajustado por sesgo de selección muestral, arroja una brecha en el logaritmo del ingreso horario de 0,029 favorable a los varones. Las mujeres tienen una mayor dotación de capital humano, pero la retribución que obtienen del mismo es menor que para los varones. La segregación vertical reduce sólo el ingreso de las mujeres y la feminización de sectores económicos implica un costo para ambos sexos. Cuando el modelo se circunscribe al caso de los trabajadores asalariados, aumentan tanto la brecha de ingreso por género como la participación de los retornos al capital humano.*

**Palabras clave:** Discriminación por género, Mercado laboral, Diferencial de ingresos.

**Clasificación JEL:** J71, J31.

## Abstract

*The objective of this paper is determining the gender income gap among workers from Argentina, and its relationship with occupational segregation and discrimination. The Oaxaca-Blinder decomposition adjusted for self-selection offers a natural log of hourly income gap of 0.029 that favors men. Results show that women are endowed with larger human capital stock than men, and their reward is relatively lower. Vertical segregation reduces only women income. Besides, the feminization of economic sectors is costly both for men and women. When analyzing the case of wage-earners, the gender income gap increases as well as the participation of the coefficients component.*

**Key words:** Gender discrimination, Labour market, Income gap.

**JEL Classification:** J71, J31.

---

<sup>1</sup> Correspondencia: Juan Pablo Carranza, [juan.carranza@ues21.edu.ar](mailto:juan.carranza@ues21.edu.ar); María Verónica Alderete, [mvalderete@iiees-conicet.gob.ar](mailto:mvalderete@iiees-conicet.gob.ar).

## 1. Introducción

La determinación de los salarios ha sido tema de abundante análisis en el área de economía laboral. La línea de investigación más popular se basa en la teoría del Capital Humano (Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 1975) que, en el marco del equilibrio neoclásico para el mercado laboral en donde los salarios de las personas son determinados sólo por su productividad, supone que las diferentes cantidades de capital humano acumuladas por los individuos impactan en sus remuneraciones. En este sentido, un trabajador con mayor cantidad de capital humano acumulado será más productivo, y debería percibir un mayor salario. Posteriormente, con el avance de la Economía de la Información, se planteó que el capital humano impacta en los salarios de las personas como un mecanismo de señalización que aproxima la productividad. En base a lo anterior, el capital humano cumple un rol fundamental en la determinación de los salarios (Mincer, 1974). Sin embargo, esta teoría no explica de manera satisfactoria las diferencias frecuentemente observadas en las remuneraciones de personas, o grupos de personas, con similares dotaciones de capital humano, en donde la única diferencia visible es su raza, género o edad.

La presencia de brechas de ingreso entre diferentes grupos de personas para empleos con similares características se ha convertido en una preocupación creciente a nivel mundial. Este interés se evidencia en la literatura reciente para los países en desarrollo (Esparta Polanco, 2012; Barraza Narváez, 2010; Atal et al, 2009; Esquivel, 2007; Fuentes et al, 2005; Flores y Jasso, 2004; Zúñiga y Orlando, 2001; Paz, 2000). La discriminación de ingresos en contra de las mujeres es particularmente alarmante ya que podría constituirse en un factor clave que limite la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y el logro de progresos económicos y sociales.

Esta investigación se propone analizar las diferencias de ingreso por género, contemplando a la totalidad de los trabajadores argentinos, tanto asalariados como no asalariados (trabajadores por cuenta propia y empleadores). Si bien la proporción de trabajadores por cuenta propia es de una magnitud inferior a la de los trabajadores asalariados, su participación en la estructura ocupacional argentina es relativamente importante, sobre todo en comparación con los países más desarrollados (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, 2006). La evolución de las categorías ocupacionales no asalariadas muestra una reducción de su participación relativa de 27% a 24% de la Población

Económicamente Activa (PEA) ocupada entre 2003 y 2011 (Palomino & Dalle, 2012).

El principal rasgo discriminatorio que se observa en el mercado de trabajo argentino consiste tanto en las diferencias en los ingresos de varones y mujeres que realizan trabajos similares, como en la segregación ocupacional por género, ya sea en el acceso a empleos de diversa calidad (segregación vertical) o entre diversos tipos de actividad económica (segregación horizontal).

Es importante estimar la magnitud de la brecha de ingresos, así como identificar los determinantes de los ingresos para cada grupo para clarificar el rol que cumplen distintos factores socio-económicos en la determinación de los ingresos de cada género, con el objetivo de acompañar el diseño de políticas públicas que busquen regular esta problemática. A estos fines, se utiliza el método de descomposición de Oaxaca-Blinder para estimar la brecha de ingresos explicada por discriminación, se corrige la estimación por sesgos de selección en la muestra, y se incorporan variables que captan la segregación ocupacional por género.

## 2. Marco teórico

Becker (1971) y Altonji y Blank (1999) consideran a la discriminación salarial y la segregación ocupacional como fenómenos relacionados con la demanda de trabajo. La discriminación en el mercado laboral es una situación en la que dos personas (o grupos de personas), igualmente productivas en el sentido material y físico, son tratadas de manera diferente (una de ellas, peor) sólo en virtud de características observables, como su género. Esto se deriva tanto en niveles de ingreso diferentes para individuos comparables (discriminación de ingresos) como en diferentes demandas de sus servicios de trabajo al ingreso vigente (segregación ocupacional).

Cabe señalarse que la discriminación, como concepto, puede surgir por diferentes razones, ya sea por el origen social, racial, étnico u otra característica que permita caracterizar grupos de personas. Sin embargo, el fenómeno que ha recibido mayor atención en Argentina, y en varios países del mundo, es el de discriminación por género.

Los estudios empíricos que analizan los determinantes de la brecha salarial por género en Argentina se focalizan en la Teoría del Capital Humano (diferencias en dotaciones) y en la discriminación salarial (diferencias en retornos por dotaciones).

Esquivel (2007) realiza un análisis de los efectos de la discriminación en los salarios de varones y mujeres, utilizando datos de la

Encuesta Permanente de Hogares continua (EPH)<sup>2</sup> para los años 2003 y 2006. Para tal fin, analiza el efecto de la inserción diferencial por género en puestos regulares o de calidad (estables, formales y sin subocupación horaria involuntaria) en el diferencial salarial, a través de la metodología propuesta por Neuman y Oaxaca (2004). La autora observa que la brecha salarial para los puestos regulares es sorprendentemente favorable a las mujeres. En cuanto a la segregación ocupacional, Esquivel (2007) encuentra que las mujeres y varones que trabajan en ocupaciones más feminizadas obtienen un premio salarial, y el mismo es mayor aún en el caso de las mujeres.

Paz (2000) encuentra que la brecha de ingresos mensuales entre mujeres y varones ronda el 30%; esto es, los ingresos medios femeninos representan alrededor de un 70% de los masculinos. Sin embargo, cuando las estimaciones se corrigen por selección muestral, y se calcula el ingreso horario en lugar del ingreso mensual, la brecha salarial se invierte. Según Paz (2000) el ingreso horario promedio de las asalariadas es en Argentina un 3.8% superior que el de los asalariados. Cain (1986) presenta un buen resumen de distintos resultados en materia de discriminación obtenidos para EEUU. Allí puede observarse claramente que cuando el ingreso se mide a partir del salario horario, la discriminación en contra de las mujeres varía en un rango que va del 15% al 40% dependiendo de la forma de medir productividad y del año analizado.

Asimismo, existe una serie de estudios sobre las brechas salariales en varios países de América Latina. Atal, Ñopo y Winder (2009) sintetizan los resultados obtenidos en toda la región. Este estudio realiza una investigación empírica integral sobre las diferencias salariales, compara salarios entre individuos con las mismas características demográficas y aquellas que están vinculadas al trabajo, como la edad, el nivel de educación, el lugar de residencia y el tipo de empleo, entre otros indicadores. Los economistas dividieron el análisis de las brechas de salario

---

<sup>2</sup> Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es un programa de investigación de la realidad social del país. Se nutre de información a través de una encuesta que permite conocer las características demográficas y socioeconómicas de la población, vinculadas a la fuerza de trabajo. El programa alcanza a todo el territorio nacional y, si bien abarca numerosas problemáticas propias de la Argentina, cumple con estándares internacionales para ser utilizada en estudios comparativos regionales. La obtención de datos se realiza mediante encuestas trimestrales a, aproximadamente, 25.000 hogares que van rotando cada dos trimestres. Para mayor información sobre los aspectos metodológicos de la encuesta se sugiere acceder a:

[http://www.indec.gov.ar/nuevaweb/cuadros/4/Metodologia\\_EPHContinua.pdf](http://www.indec.gov.ar/nuevaweb/cuadros/4/Metodologia_EPHContinua.pdf)

en dos partes. Por un lado, se interrogaron hasta qué punto los trabajadores con las mismas características ganan diferentes salarios sobre la base de su género o etnicidad. Y por otro lado, exploraron hasta qué punto las mujeres y las minorías étnicas carecen de acceso a ciertas combinaciones de características que podrían permitirles obtener mejores retribuciones en sus respectivos mercados laborales. Psacharopoulos y Tzannatos (1991) también concluyen que el grado de discriminación por género es importante en los países de la región, y que el grado de sesgo de selección es alto como consecuencia de la presencia de una participación de la fuerza de trabajo femenina relativamente baja.

Un hecho que debe considerarse es la segregación ocupacional por género tanto entre sectores (segregación horizontal) como entre puestos jerárquicos u ocupaciones (segregación vertical). Carranza y Peralta (2012) realizan un estudio sobre más de 10.000 solicitudes de empleo por parte de empleadores de la Ciudad de Córdoba (Argentina), observando la escasa posibilidad que tienen las mujeres de acceder a puestos ligados a la toma de decisiones. Las mujeres tienden a estar sobre-representadas en ocupaciones con bajo status, a menudo reciben un trato desigual o son colocadas en ocupaciones estereotipadas, y vulnerables a la discriminación y la explotación sexual (OIT, 2011).

La sobre-representación de mujeres en algunas pocas ocupaciones, como resultado de la discriminación de empleadores y clientes, deprime los ingresos de los trabajadores en estas ocupaciones a causa del exceso de oferta, teoría de crowding o hipótesis de concentración (Bergmann, 1974). Sin embargo, esta hipótesis no explica cómo y por qué las mujeres son relativamente excluidas de puestos de mayor jerarquía (y por lo tanto de mayor calidad y salarios relativos), incluso al interior de sectores más feminizados (Esquivel, 2007). Además, la sobre-representación ocupacional puede surgir aún en ausencia de discriminación, ya sea por diferencias en características laborales no remunerativas entre ocupaciones preferidas por cierto grupo de trabajadores o por elección propia (Macpherson y Hirsch, 1995; Neuman y Oaxaca, 2004).

Goldin (2002) desarrolla un modelo de segregación ocupacional que puede aplicarse tanto a la segregación horizontal como vertical. Supone que los varones, con el fin de mantener el prestigio o status de su ocupación, accionarán para impedir la entrada de mujeres. Se trata de un modelo que pretende sintetizar el enfoque de la discriminación estadística (Aigner y Cain, 1977) con el enfoque del gusto por la discriminación de Becker (Becker, 1957). En un contexto de información imperfecta, en donde las mujeres se incorporan con posterioridad a los varones al mercado laboral, se supone conocida la distribución en los varones de una determinada

característica necesaria para acceder a empleos de distintos niveles de prestigio, en tanto sólo se conoce el valor de esta característica para la mediana de la distribución de las mujeres. Bajo estos supuestos, más algunas consideraciones de información imperfecta sobre el cambio tecnológico, la entrada de las mujeres a una determinada ocupación puede ser vista por los varones como “contaminante”, independientemente de que la mujer cumpla con todos los requisitos necesarios, dado que la sociedad ignora sus características personales y las mismas se juzgan según la mediana del grupo al que pertenece. Cuando se abandonan los supuestos de precios exógenos y rendimientos constantes a escala, la incorporación de mujeres a determinadas ocupaciones afectará la oferta relativa de trabajo en las mismas, generando diferenciales de ingresos.

Macpherson y Hirsch (1995) incorporan a la metodología de Oaxaca-Blinder una variable que refleja el porcentaje de mujeres en la ocupación, con el objetivo de captar la penalidad salarial asociada a realizar “trabajos de mujeres”. Sus resultados muestran que los empleos con elevadas tasas de participación femenina pagan menores salarios tanto a varones como a mujeres. Según los autores, los salarios descienden a medida que aumenta la proporción de mujeres en una ocupación dado que estas actividades predominantemente femeninas implican una menor inducción y entrenamiento para desempeñarse de una manera eficiente. Por lo tanto, éstas ocupaciones tienden a mostrar una mayor concentración de trabajadores part-time y una mayor rotación de personal (Macpherson y Hirsch, 1995). Dado que no está claro hasta qué punto la decisión de trabajar una menor cantidad de horas corresponde a la mujer o es una imposición del empleador, y tampoco se conoce si la preferencia por empleos con una mayor rotación es propia al género femenino o si se trata de una consecuencia de las (pobres) características del empleo demandado, resulta conveniente analizar la brecha de ingresos en el salario por hora e incluir una mayor cantidad de variables en la ecuación de salarios a los fines de captar una mayor parte de la problemática.

Fortin (2005) realiza un estudio sobre el impacto de la actitud respecto al rol de cada género y los valores del mundo del trabajo sobre el desempeño de la mujer en el mercado laboral, buscando distinguir en qué medida las diferencias de género observadas descansan en la existencia de discriminación y en qué medida reflejan las propias actitudes y preferencias del género femenino. Encuentra que los prejuicios anti-igualitarios presentan una correlación negativa más fuerte con las tasas de empleo femeninas y el diferencial de ingresos. Sin embargo, estos prejuicios parecen estar suavizándose en las cohortes más recientes, a pesar de que la percepción del rol de la mujer y su responsabilidad sobre las tareas del

hogar (ligado a ideologías religiosas) es más persistente a lo largo del tiempo.

### **3. Discriminación por género y trabajadores no asalariados**

La consideración de las diferencias de ingresos entre varones y mujeres va en consonancia con una serie de trabajos que analizan la discriminación de ingresos por género tanto para trabajadores asalariados como no asalariados<sup>3</sup> (Esparta Polanco 2012; Paz, 2005; Carrasco 2004; Flores y Jasso, 2004; Cain 1986).

De acuerdo a la Clasificación Internacional de la Situación de Empleo (CISE-93) se define como trabajadores independientes aquellos cuya remuneración depende directamente de los beneficios, o del potencial para realizar beneficios derivados de los bienes y servicios producidos por la empresa. Entre ellos, se considera trabajadores por cuenta propia a aquellos que trabajando por su cuenta o con algún socio tienen un trabajo independiente y no han contratado a ningún trabajador para trabajar con ellos durante el período de referencia<sup>4</sup>.

Existen algunas particularidades en la legislación argentina que prácticamente obligan a considerar a los trabajadores por cuenta propia a la par de los asalariados a la hora de analizar las diferencias en las remuneraciones por género, independientemente de que en teoría la fijación de ambas remuneraciones no respondan a las mismas reglas de mercado. En el año 1998 se creó una forma de inscripción con fines tributarios (aún vigente) denominada “monotributo”, en donde las personas físicas y jurídicas cuyos ingresos no superasen una determinada cantidad de dinero anual realizan un único pago fijo por mes (cuya magnitud varía según el monto de ventas que declare) abarcando el pago del impuesto al valor agregado, impuesto a las ganancias, aporte jubilatorio y obra social. Con el tiempo esta modalidad de inscripción impositiva se convirtió en una importante fuente de informalidad laboral, dado que muchos empleadores adoptaron la práctica de contratar a sus empleados como “proveedores de

---

<sup>3</sup> Aquellos trabajos que excluyen a los trabajadores no asalariados (independientes) se basan en la primera de las tres fuentes de discriminación que menciona Becker (1957): la discriminación por parte de los empleadores.

<sup>4</sup> Según la CISE\_93 los trabajadores independientes se clasifican en: empleadores, trabajadores por cuenta propia (también llamados trabajadores autónomos para la Seguridad Social), miembros de cooperativas de productores y trabajadores familiares auxiliares.

servicios” adheridos a este régimen, en muchos casos haciéndose cargo del monotributo, dado que el pago del mismo era significativamente menor que los aportes que debía afrontar en caso de formalizar la relación laboral.

Carrasco (2004) considera la situación laboral como trabajador asalariado o por cuenta propia en el modelo, y otorga evidencia para el caso boliviano acerca de una posible relación negativa entre la condición del trabajador cuenta propia y los ingresos laborales. Estas predicciones serían contrarias a las de Lazear y Moore (Lazear y Moore, 1984) ya que en el caso boliviano, como en el argentino, la condición de trabajar por cuenta propia no siempre es una opción. Narváez (2010) utiliza como variable dependiente el logaritmo natural del ingreso laboral de los individuos asalariados y no asalariados sin hacer distinción entre su procedencia. Según Paz (2005), la disparidad de remuneraciones entre sexos asciende en Argentina al 14% para el conjunto de trabajadores y al 13% para los asalariados. El autor considera los ingresos de asalariados y trabajadores por cuenta propia.

A su vez, la consideración de la discriminación más allá de la presencia de empleadores discriminadores sigue la concepción de la economía feminista. Esta perspectiva contrasta con la conceptualización de que la discriminación y la segregación ocupacional por razones de género en términos económicos requieren, para su formulación, de la presencia de empleadores discriminadores, una figura inexistente en inserciones laborales no asalariadas.

Bajo esta perspectiva, la desvalorización de las mujeres no proviene exclusivamente de los empleadores discriminadores. No se desvaloriza necesariamente al género femenino. Lo que se desvaloriza son más bien aquellos aspectos de la vida, aquellos atributos, acciones o actitudes, típicamente categorizados como “femeninos” y/o asociados con el costado femenino de la vida humana, ya sea que los mismos sean ejercidos por mujeres o varones. Evidentemente lo que ocurre es que, en un gran porcentaje, dichas tareas y actitudes son realizadas/asumidas en la práctica mayoritariamente por mujeres. Esta idea de la devaluación de las actividades feminizadas ha sido abordada por Eugenia Perona (Perona, 2012) para el sector de educación superior. En consecuencia, es la concepción de desvalorización general de las actividades “feminizadas” lo que conduce a las diferencias de ingresos, incluso cuando las actividades laborales sean no asalariadas (como en caso de los autónomos o cuentapropistas). Se sostiene en éste enfoque que la discriminación es una cuestión social que excede a una figura idealizada de empleador, y que la feminización de actividades, la segregación ocupacional y discriminación



en los ingresos están presentes en numerosas actividades, más allá de la forma en que idealmente se determinen los salarios.

#### 4. Marco descriptivo

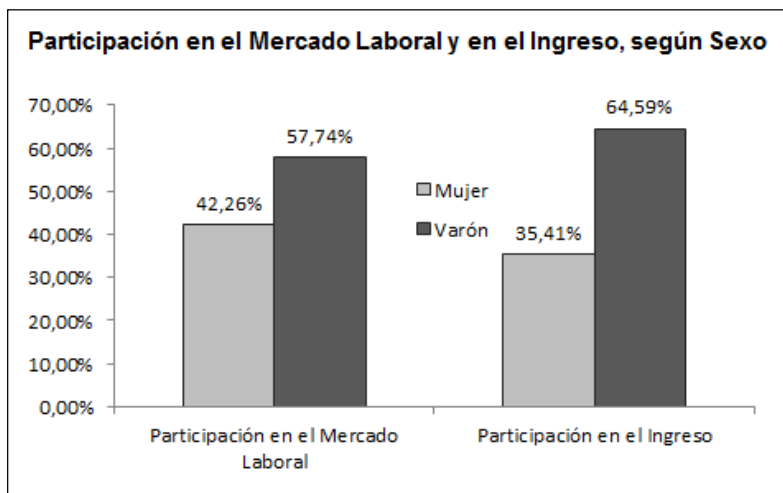
Si bien la participación de las mujeres en el mercado laboral (42,26%) es menor en relación a los varones (57,74%), la participación en el ingreso proveniente de la ocupación principal es aún menor para éstas, siendo de 35,41%, frente a un 64,59% correspondiente a los varones. Es decir, como puede apreciarse en el Gráfico 1, las mujeres participan menos que los varones en el mercado laboral, y su participación en el ingreso es aún menor.

Esta situación se explica, en parte, por el hecho de que las mujeres que participan en el mercado laboral trabajan menos horas en relación a los varones. El promedio de horas trabajadas por semana es de 34,34 para las mujeres y 45,2 para los varones. De allí que el ingreso total mensual tienda a ser menor en las mujeres que en los varones.

En el Gráfico 3 se analiza la condición de actividad de cada género. Se observa que los trabajadores asalariados (obreros o empleados) representan un porcentaje amplio de la muestra, seguido por los cuentapropistas y los patrones. En esta estructura ocupacional las mujeres poseen una mayor participación relativa a los varones entre los asalariados que entre los trabajadores no asalariados. El porcentaje de mujeres asalariadas es de un 82,15% del total de mujeres que participan en el mercado laboral, mientras que los varones asalariados representan un 74,09% del total.

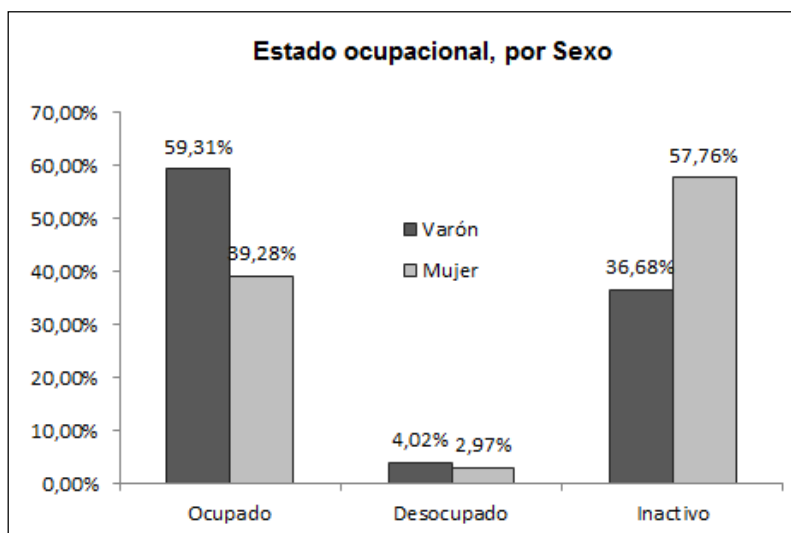
En cuanto al nivel educativo por género, se observa una mayor concentración de mujeres en los niveles de instrucción más altos. El porcentaje de mujeres con educación superior finalizada es de 14,73%, mientras que los varones con esa instrucción representan un 9,79% del total. Así mismo, las mujeres con educación superior incompleta o en curso es de 13,76%, y en los varones este porcentaje es del 12,12%. La elevada proporción de mujeres con instrucción y su escasa participación en el mercado laboral (en relación a los varones) implica costos de oportunidad a la sociedad en términos de mano de obra calificada que permanece improductiva (Carranza y Peralta, 2012).

**Gráfico 1. Participación en el mercado laboral y en el ingreso, según sexo.**

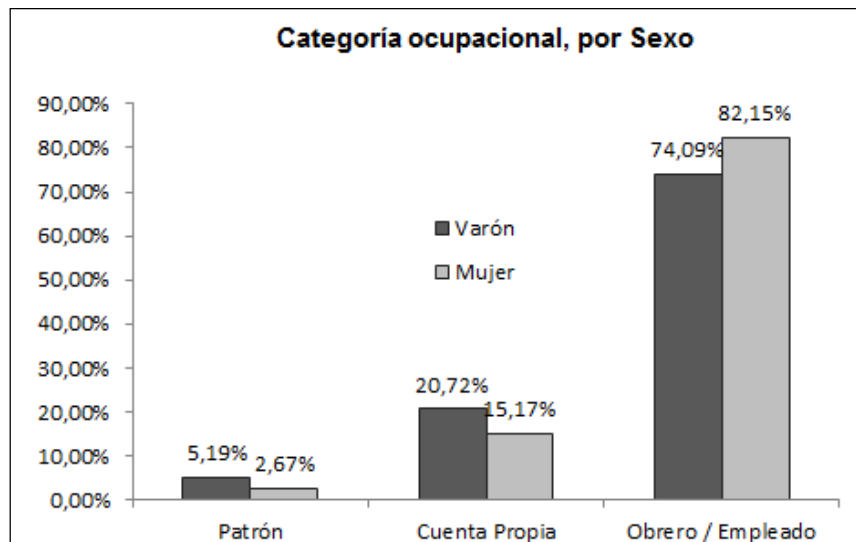


**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.

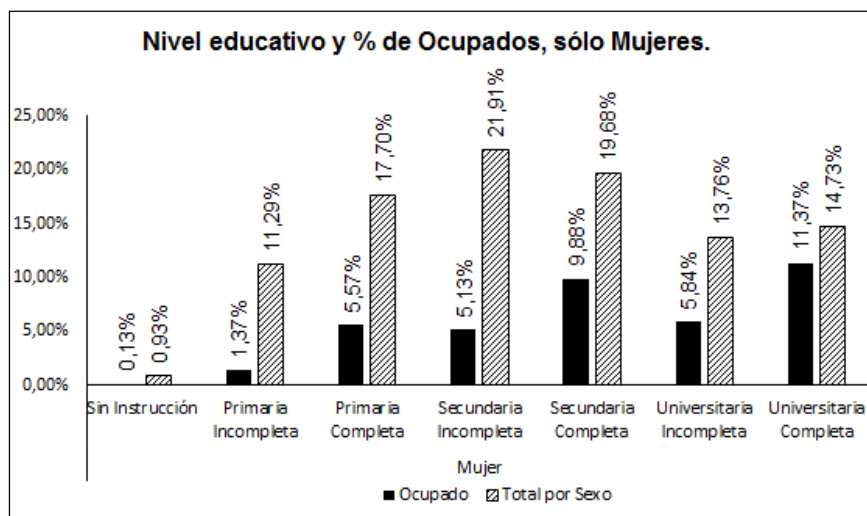
**Gráfico 2. Condición de actividad, según Sexo.**



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.

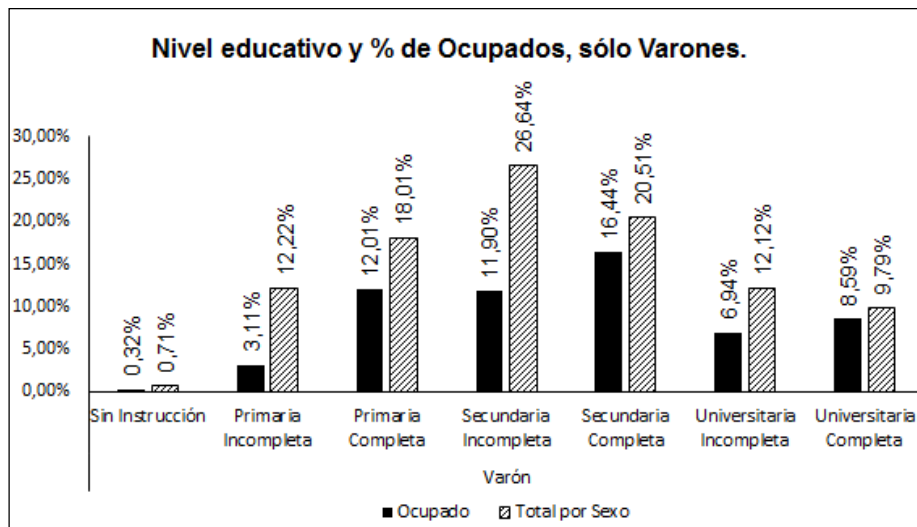
**Gráfico 3. Categoría Ocupacional por Sexo.**

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.

**Gráfico 4. Nivel Educativo y porcentaje de Ocupados, sólo Mujeres.**

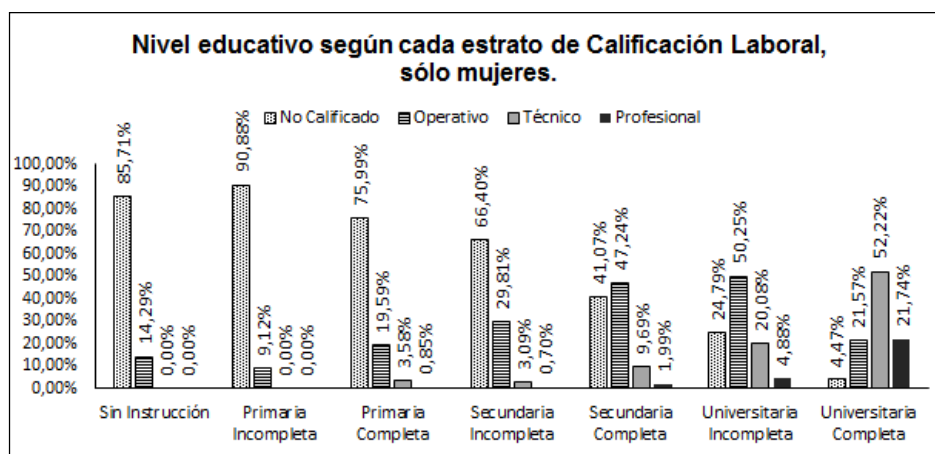
**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.

**Gráfico 5. Nivel Educativo y porcentaje de Ocupados, sólo Varones.**



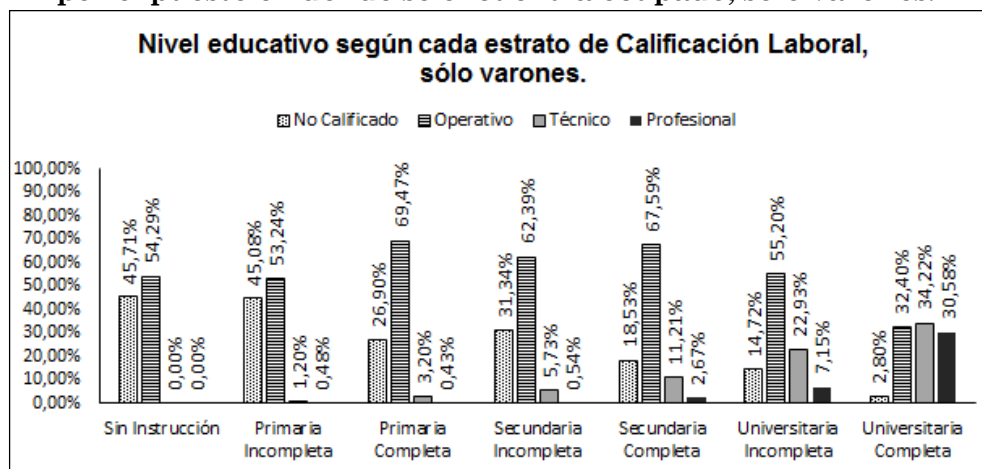
**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.

**Gráfico 6. Nivel Educativo según la calificación laboral exigida por el puesto en donde se encuentra ocupado, sólo mujeres.**



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el 2º trimestre de 2012.

**Gráfico 7. Nivel Educativo según la calificación laboral exigida por el puesto en donde se encuentra ocupado, sólo varones.**



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el 2º trimestre de 2012.

Resulta importante distinguir entre *calificación laboral* y *nivel educativo* de los individuos. La calificación laboral se refiere a las exigencias del puesto u ocupación que el individuo está ejerciendo actualmente, y éste puede estar sub o sobre-calificado para desempeñarse en el mismo, en parte según su nivel educativo. Esta situación obedece a que las mujeres se concentran en puestos de menor calificación laboral en los niveles educativos más bajos. Se observa una baja participación de las mujeres en puestos con la calificación "Operativo" y una mayor participación en puestos "No calificados", independientemente del nivel educativo alcanzado (a excepción del nivel universitario), (ver Gráficos 6 y 7).

En resumen, las mujeres muestran un mayor nivel educativo, en relación a los varones. Sin embargo, tanto la participación en el mercado laboral, como la intensidad con que ésta se expresa (en términos de horas semanales trabajadas) son menores para las mujeres que para los varones. Además, la educación como mecanismo de señalización para acceder a puestos de trabajo más calificados parece ser más sensible en los varones que en las mujeres.

Esta situación puede estar explicando parte de la escasa participación en el ingreso de las mujeres. Sin embargo, en este resultado juegan factores clave como la discriminación en el acceso al empleo, la segregación ocupacional y la discriminación en los ingresos. Todos estos factores potencian la escasa participación de las mujeres en el ingreso, y a

su vez influyen en la baja tasa de participación en el mercado laboral. En las siguientes secciones se analizarán en detalle estos aspectos.

## 5. Metodología y fuentes de datos

A los fines de analizar la brecha en los salarios promedio por género, se aplica la técnica de descomposición contra-fáctica llamada descomposición Blinder-Oaxaca popularizada por Blinder (1973) y Oaxaca (1973).

En el estudio del diferencial de ingresos por grupos, es muy probable que exista un sesgo de selección muestral, dado que los trabajadores incluidos en los distintos grupos pueden no ser representativos de la población con características similares a aquellas que determinan el tipo o la calidad del puesto de trabajo. Los salarios se observan únicamente en las personas que están participando en el mercado laboral y este puede ser un grupo selectivo. Dada la existencia de bajas tasas de participación femenina en la fuerza laboral, la presencia de sesgo de selección puede introducir una sobreestimación en relación al efecto de las variables independientes, particularmente aquellas asociadas al capital humano, sobre los ingresos de las mujeres. Esta sobreestimación puede ser mayor que la asociada con el sesgo de selección en los varones, precisamente debido a las diferencias en la participación de ambos grupos.

Por otro lado, la sobre-estimación empírica de los ingresos estimados debería derivar del supuesto aceptable de que la población incluida en la muestra es relativamente más capital humana intensiva que la población realmente excluida. Esto implicaría que los ingresos promedio de la muestra sean mayores. La medición de la brechas de ingresos por género que no considere el problema del sesgo de selección corre un serio riesgo de subestimar del efecto de la discriminación. En consecuencia, en presencia de este sesgo de selección muestral las estimaciones por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) resultan en estimadores sesgados e inconsistentes (Heckman, 1979). Ante este problema, en el presente artículo se incluirá una corrección por sesgo de selección muestral en las ecuaciones de ingresos a través del procedimiento de Heckman (1976, 1979).

En base a lo anterior, en primer lugar se calcula para cada género el siguiente modelo Probit a los fines de conocer la probabilidad de que una persona participe o no del mercado de trabajo:

$$p(s_g = 1 | \mathbf{G}) = \Phi(\mathbf{G}\delta)$$

Donde:

-  $s$  es la condición de ingreso al mercado laboral y  $g$  indica el sexo de los individuos en la sub-muestra.

-  $\mathbf{G}$  es un vector de características personales y familiares.

-  $\Phi$  es la función de distribución acumulada de la distribución normal.

-  $\delta$  es un vector de parámetros desconocidos

Posteriormente se calcula, también para cada género, la siguiente regresión mediante mínimos cuadrados ordinarios, incluyendo los resultados obtenidos del modelo probit como una variable explicativa:

$$\ln(\mathbf{Y}_g) = \beta_0 + \sum_{i=1}^n \beta_i \mathbf{X} + \sum_{r=(n+1)}^t \beta_r \mathbf{E} + \sum_{s=(t+1)}^k \beta_s \mathbf{Z}$$

Donde:

-  $\mathbf{Y}$  es un vector que recoge el logaritmo del ingreso neto por hora de cada individuo en la sub-muestra, y  $g$  indica el sexo de los individuos que integran el subconjunto.

-  $\mathbf{X}$  es una matriz que recoge las características personales de cada individuo en la muestra.

-  $\mathbf{E}$  es una matriz que expresa el nivel educativo alcanzado.

-  $\mathbf{Z}$  es una matriz que contiene características del puesto de trabajo en donde se desempeña el individuo.

El procedimiento de descomposición Blinder-Oaxaca divide el diferencial de ingresos en dos grupos, una parte explicada por las diferencias de grupo en las características de productividad tales como educación o experiencia en el trabajo; y una parte residual que no se puede explicar por tales diferencias en los determinantes salariales. La parte no explicada es usualmente empleada como una medida de discriminación, pero también incluye el efecto de las diferencias grupales en los predictores inobservables (residuo). Por lo tanto, luego de estimar las ecuaciones de ingreso para ambos géneros, se procede a analizar qué parte del diferencial en el ingreso promedio por hora se explica por las diferencias en los predictores:

$$D = E(Y_h) - E(Y_m) = E(X_h)' \beta_h - E(X_m)' \beta_m$$

Donde:

-  $E(Y_m) = E(X_m)' \beta_m$  es el ingreso promedio por hora para las mujeres.

-  $E(Y_h) = E(X_h)' \beta_h$  es el ingreso promedio por hora para los varones.

Para ello, se descompone la ecuación anterior en tres partes:

$$D = [E(X_h) - E(X_m)]' \beta_m + E(X_m)' (\beta_h - \beta_m) + [E(X_h) - E(X_m)]' (\beta_h - \beta_m)$$

El primer término de la ecuación anterior corresponde a las diferencias grupales en los predictores (el efecto dotación). Las diferencias de ingreso observadas aquí corresponden a características observables capturadas en los predictores. El segundo término de la ecuación mide la contribución de las diferencias en los coeficientes (incluyendo diferencias en el intercepto) a las diferencias en el ingreso promedio. El tercer término capta la interacción debido a que las diferencias en las dotaciones y en los coeficientes existen simultáneamente entre los dos grupos. El término de interacción forma parte de la porción del diferencial de ingresos no explicada, atribuida a las características propias de la estructura del mercado de trabajo. Por ejemplo, la mujer acepta desde la entrada al mercado laboral un pago inferior al que se le ofrece al hombre (diferencias en las constantes) que sólo se explican por su condición de mujer. Es la interacción de la prima de ingresos con los niveles de capital humano no observados.

Para desarrollar la técnica se utiliza la EPH correspondiente al segundo trimestre del año 2012, elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (INDEC).

La variable dependiente será el logaritmo del ingreso neto por hora de la ocupación principal de los individuos. En el Anexo se detallan las variables utilizadas. Las principales modificaciones sobre esta base de datos consisten en la combinación con el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO)<sup>5</sup> y la Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR<sup>6</sup> (CAES).

La variable pp04d\_cod de la EPH corresponde al código de ocupación para aquellos individuos cuya condición de actividad es "ocupado". El mismo se compone de cinco dígitos que hacen referencia al CNO, y permite conocer, en cada individuo ocupado, los datos referidos a:

---

<sup>5</sup> Consultar en:

[http://www.indec.mecon.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPHcontinua\\_CNO2001\\_reducido\\_09.pdf](http://www.indec.mecon.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPHcontinua_CNO2001_reducido_09.pdf)

<sup>6</sup> Consultar en:

[http://www.indec.mecon.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/caes\\_mercosur\\_1.0.pdf](http://www.indec.mecon.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/caes_mercosur_1.0.pdf)



Carácter ocupacional (1° y 2° dígito), Jerarquía ocupacional<sup>7</sup> (3° dígito), Tecnología ocupacional (4° dígito) y Calificación ocupacional<sup>8</sup> (5° dígito). Se ha utilizado el tercer dígito de la variable pp04d\_cod a los fines de generar variables dummy para cada jerarquía ocupacional (en donde el valor 1 hace referencia a la presencia de ésta jerarquía en el individuo). De igual manera, se utiliza el quinto dígito de la variable pp04d\_cod para crear variables dummy en referencia a la calificación ocupacional de cada individuo ocupado en la base de datos. La variable pp04b\_caes de la EPH corresponde al código de actividad económica de las ocupaciones de los individuos ocupados. Se utilizan los dos primeros dígitos de la codificación para asignar la ocupación del individuo a un sector económico, agrupados en: Sector Primario, Servicios, Industria y Construcción, Comercio, Finanzas y Varios. El resto de las variables utilizadas se encuentran directamente en la EPH, o son simples transformaciones lineales de éstas.

## 6. Resultados

Los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder sobre el logaritmo del ingreso neto por hora, con corrección por sesgo de selección muestral y segregación horizontal y vertical, se presentan en el primer panel del Cuadro 1<sup>9</sup>. Allí se observan las predicciones promedio para la variable dependiente y sus diferencias por grupo. La media del logaritmo de los ingresos netos por hora es de 2,820 para las mujeres y de 2,849 para los varones, dando como resultado una brecha de ingreso de -0,029. Si bien las especificaciones de los modelos son diferentes, este resultado contrasta con los hallados por Esquivel y Paz (2005) quienes concentraron el análisis en los ingresos horarios de los asalariados. Para estos autores, la serie histórica de salarios horarios por género ha mostrado brechas salariales favorables a las mujeres, un rasgo constante y sorprendente del mercado de trabajo argentino que se reflejaba ya en el año 2003.

En el segundo panel del Cuadro 1 se observa la descomposición del ingreso en tres partes. La primera parte es positiva e indica el incremento medio en el ingreso de los varones cuando se aplica a éstos las dotaciones de las mujeres. Del diferencial de ingresos, esta proporción explica el

---

<sup>7</sup> El tercer dígito de la clasificación reflejada en la variable pp04b\_cod puede asumir sólo los siguientes valores: Dirección = 0, Cuenta Propia = 1, Jefes = 2, Asalariados = 3

<sup>8</sup> El quinto dígito de la clasificación reflejada en la variable pp04b\_cod puede asumir sólo los siguientes valores: profesionales = 1, técnicos = 2, operativos = 3, no calificados = 4

<sup>9</sup> Para la estimación del modelo se ha utilizado el módulo desarrollado por Ben Jann para Stata Statistical Software de StataCorp LP (Jann, 2008).

41,62%<sup>10</sup>. La proporción atribuida a los coeficientes, que detalla el efecto sobre el ingreso medio de los varones cuando se aplican sobre éstos los coeficientes de las mujeres, es negativa y explica el 54,97% de la brecha. Es decir, la brecha de ingresos no es favorable a las mujeres por la penalidad en los retornos que ellas reciben. El diferencial de ingresos sería favorable a las mujeres si las características de las mujeres fueran remuneradas a los “precios” de los varones. El efecto simultáneo de las dotaciones y los coeficientes es de 0,01 y explica un 3,4% de la brecha en el logaritmo de los ingresos por hora, pero el mismo no es significativo.

**Cuadro 1. Descomposición de Oaxaca–Blinder sobre el logaritmo del ingreso neto por hora.**

LogYhora	Coef	E.E.	z	P> z	[95% Int.Conf.]	
<b>Diferencial</b>						
Mujer	2,820	0,012	237,190	0,000	2,797	2,843
Varón	2,849	0,008	371,490	0,000	2,834	2,864
Diferencia	-0,029	0,014	-2,070	0,039	-0,057	-0,001
<b>Descomposición</b>						
Dotaciones	0,122	0,008	15,620	0,000	0,107	0,138
Coefficientes	-0,162	0,015	-10,830	0,000	-0,191	-0,132
Interacción	0,010	0,013	0,750	0,456	-0,016	0,036
N = 21939						

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.

**Cuadro 2 – Descomposición de Oaxaca–Blinder del ingreso en Pesos Argentinos neto por hora.**

LogYhora	Exp(b)	E.E.	Z	P> z	[95% Int. Conf.]	
<b>Diferencial</b>						
Mujer	16,780	0,200	237,190	0,000	16,393	17,176
Varón	17,278	0,133	371,490	0,000	17,020	17,539
Diferencia	0,971	0,014	-2,070	0,039	0,945	0,999
<b>Descomposición</b>						
Dotaciones	1,130	0,009	15,620	0,000	1,113	1,148
Coefficientes	0,851	0,013	-10,830	0,000	0,826	0,877
Interacción	1,010	0,014	0,750	0,456	0,984	1,037
N = 21939						

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.

<sup>10</sup> El porcentaje se calcula sobre la suma absoluta de la descomposición.

Si bien estos resultados están expresados en una escala logarítmica, son sensibles a transformaciones de los resultados a la escala original (en pesos argentinos), tal como se detalla en el Cuadro 2. La media de los ingresos horarios es de 16,780 pesos argentinos para las mujeres y de 17,278 para los varones, dando como resultado una brecha de ingreso por hora de 0,971 a favor de éstos últimos. Es decir, el ingreso por hora de las mujeres es igual a un 97,11% del ingreso por hora de los varones. El ajuste en los ingresos por hora de los varones, si es que éstos tuviesen las mismas dotaciones que las mujeres, implicaría un aumento del 13%. Por otro lado, el ingreso por hora de los varones sería sólo de un 85,08% de su nivel actual si se aplicara sobre éstos los mismos coeficientes estimados (retornos) para las mujeres.

De lo anterior debe resaltarse la situación de discriminación observada en el mercado laboral en contra de las mujeres, que están dotadas de mayor cantidad de capital humano que los varones, y la retribución que obtienen del mismo es relativamente menor.

La ecuación salarial de base que da soporte a estos resultados es la que se detalla en el Cuadro 3. Dada la brecha de ingresos favorable a los varones, interesa analizar si existen barreras a la entrada a ciertos sectores (segregación horizontal) o a ciertas ocupaciones (segregación vertical) entre varones y mujeres.

La presencia de segregación vertical o jerárquica, implica que las mujeres son negativamente seleccionadas en puestos de calidad<sup>11</sup>. Es decir, se excluye a las mujeres de puestos jerárquicos de mayor prestigio y salarios relativos. Para captar la segregación horizontal (vertical) se busca detectar si existen sectores de actividad económica (puestos jerárquicos) en donde la predominancia de mujeres induce a una disminución en las remuneraciones de todo el sector (puesto).

La mayor parte de las investigaciones desarrolladas sobre discriminación en el mercado laboral omiten a los trabajadores no asalariados debido a que las reglas de fijación de las remuneraciones no responden a las mismas reglas de mercado que los asalariados. Por esta razón, la EPH los considera como categorías excluyentes distinguiendo a los Asalariados de los Cuentapropistas, Dirección, y Jefes. Por lo tanto, es importante incluir la segregación ocupacional como determinante del ingreso. Además al estar planteado el modelo en logaritmos del ingreso, se

---

<sup>11</sup> A diferencia de Esquivel (2007), quien estudia la existencia de barreras al acceso a puestos de trabajo de calidad como una adaptación de la noción de segregación vertical, en este trabajo se captura la segregación vertical en relación a los puestos jerárquicos ocupados.

**Cuadro 3. Regresión logarítmica por género, variable dependiente = Logaritmo del ingreso por hora.**

<b>VARIABLES</b>	<b>Mujer</b>	<b>Varón</b>
LogYhora		
FEM_Vertical	-1,390**	0,245
FEM_Horizontal	-0,176***	-0,060**
Edad	0,015***	0,018***
Edad2	-0,000***	-0,000***
Sin instrucción		
Primaria completa	0,028	0,153***
Secundaria incompleta	0,092**	0,218***
Secundaria completa	0,230***	0,324***
Universitaria incompleta	0,318***	0,376***
Universitaria completa	0,453***	0,478***
Hs. trabajadas por semana	-0,005***	-0,004***
Antigüedad menor 1 año		
Antigüedad 1 a 5 años	0,108***	0,092***
Antigüedad mayor a 5 años	0,205***	0,139***
Pareja	0,058***	0,050***
Ocupado pleno		
Subocupado demandante	0,102***	0,059**
Subocupado NO demandante	0,138***	0,103**
Sobreocupado	-0,268***	-0,208**
Trabajo Formal	0,480***	0,409***
Región = Patagonia		
Región = GBA	-0,179***	-0,266***
Región = NOA	-0,488***	-0,558***
Región = NEA	-0,538***	-0,573***
Región = Cuyo	-0,437***	-0,460***
Región = Pampeana	-0,245***	-0,314***
Jerarquía = Dirección		
Jerarquía = Cuentapropia	-0,285***	-0,201***
Jerarquía = Jefe	0,018	0,146***
Jerarquía = Asalariado	0,050	-0,104
NO Calificado		
Calificación = Profesional	0,505***	0,494***
Calificación = Técnico	0,313***	0,273***

Calificación = Operativo	0,089***	0,136***
Constante	2,824***	2,263***
N	27548	25291
Censored Obs	18324	12576
Uncensored Obs	9224	12715
Wald chi2(28)	8189,710***	9846,070***
*** p < 0,001 ; ** p < 0,01		

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH del segundo trimestre de 2012.

evitan las divergencias en las remuneraciones propias de las diferencias en las reglas de fijación de precios de las distintas categorías ocupacionales.

La variable FEM, que consiste en la distribución del empleo según género entre sectores económicos y jerarquías ocupacionales se emplea como indicador de la participación de las mujeres. Es decir, se calcula como el porcentaje de mujeres en cada uno de los sectores económicos o jerarquías ocupacionales. La variable FEM\_Vertical consiste en el porcentaje de mujeres en cada jerarquía ocupacional. Se construye en base al tercer dígito del CNO aplicado a la EPH. La jerarquía ocupacional permite distinguir la existencia de las formas jerárquicas-organizativas de los procesos de trabajo. Esta dimensión reconoce cuatro categorías: dirección, cuenta propia, jefatura y trabajadores asalariados. La variable FEM\_Horizontal, en tanto, captura el porcentaje de mujeres en cada sector de actividad económica. Se calcula en base a los dos primeros dígitos de la CAES aplicados a la EPH.

Como puede apreciarse en el Cuadro 3, para las mujeres la relación entre FEM\_Vertical y los ingresos es negativa y significativa. Las mujeres ven disminuido el logaritmo de sus ingresos en categorías ocupacionales más feminizadas. Por cada punto de aumento en la proporción de mujeres en cada jerarquía ocupacional, el logaritmo del ingreso de éstas se reduce en un 139%. Por el contrario, los varones no presentan cambios significativos en sus ingresos al trabajar en jerarquías ocupacionales feminizadas.

Por otro lado, la feminización de los sectores económicos implica un costo tanto para los varones como para las mujeres que trabajan en los mismos. Un incremento de un punto en la proporción de mujeres en un determinado sector económico implica una reducción del 17,6% en logaritmo de los ingresos por hora de las mujeres y del 6% en los varones.

**Cuadro 4. Correlaciones entre variables de Jerarquía Ocupacional y Calificación Laboral.**

		Jerarquía Ocupacional				Calificación Laboral			
		Dir.	Cta. Pr.	Jefes	Asal.	Prof.	Téc.	Oper.	No Calif.
Jerarquía Ocupacional	Dirección	1							
	Cta. Propia	-0.0206**	1						
	Jefe	-0.0098*	-0.0383**	1					
	Asalariado	-0.0486**	-0.1904**	-0.0904**	1				
Calificación Laboral	Profesional	0.3655**	0.0974**	0.2368**	0.0739**	1			
	Técnico	-0.0184**	0.0675**	0.0373**	0.2795**	-0.0504**	1		
	Operativo	-0.0379**	0.3564**	0.0939**	0.4462**	-0.1037**	-0.1329**	1	
	No Calif.	-0.0234**	-0.0433**	-0.0436**	0.4544**	-0.0640**	-0.0820**	-0.1687**	1

\*\* p < 0,01 – N=21939

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH del segundo trimestre de 2012.

Las variables dummies de calificación laboral y jerarquía ocupacional (que indican la presencia de segregación vertical y horizontal) están correlacionadas entre sí. La categoría profesionales está correlacionada significativa y positivamente con todas las categorías ocupacionales (Dirección, Cuenta-Propia, Jefes y Asalariados). Por su parte, las categorías técnico y operarios presentan una correlación negativa sólo con los puestos de Dirección. Dado que son variables relevantes en la estimación, su omisión puede introducir problemas en la misma.

Las categorías ocupacionales Cuentapropista y Jefe poseen un efecto significativo en la determinación del ingreso laboral, tomando Dirección como categoría base. Sin embargo, no es posible afirmar nada respecto a la incidencia de la categoría asalariado. Posiblemente, dado que es la categoría ocupacional más numerosa tanto en varones como en mujeres, su presencia no introduce cambios significativos.

A los fines de investigar si existen barreras a la entrada al mercado laboral para varones y mujeres; es decir, si las mujeres son, en términos relativos, negativamente seleccionadas para participar en el mercado laboral, se calcula la probabilidad de percibir un ingreso a partir de regresiones probit para varones y mujeres, en donde la variable dependiente toma valor 1 si los trabajadores declaran tener un ingreso proveniente de una ocupación principal, y cero en el caso contrario.

Tanto para varones como para mujeres, la probabilidad de observar ingresos provenientes de la ocupación principal mayores a cero está positivamente asociada a la edad, la formalidad en el trabajo, la cantidad de miembros en el hogar, la condición de depender del trabajo para vivir, la

**Cuadro 5. Regresión probit para la corrección de sesgo de selección muestral en las mujeres.**

	Coef.	E.E.	z	P> z	[95% Int. Conf.]	
Sector = Varios	Omitida					
Sector = Primario	0,907	0,282	3,220	0,001	0,355	1,459
Sector = Industria	1,239	0,081	15,240	0,000	1,080	1,399
Sector = Comercio	1,696	0,053	31,950	0,000	1,592	1,800
Sector = Finanzas	0,946	0,192	4,920	0,000	0,569	1,322
Sector = Servicios	1,184	0,047	25,100	0,000	1,092	1,277
No Calificado	Omitida					
Calificación = Profesional	1,404	0,090	15,670	0,000	1,228	1,579
Calificación = Técnico	0,985	0,061	16,120	0,000	0,865	1,104
Calificación = Operario	1,306	0,048	26,980	0,000	1,211	1,401
Trabajan 5 personas o menos	Omitida					
Trab. más de 500 personas	0,199	0,119	1,660	0,096	-0,035	0,433
Trab. de 200 a 500 personas	0,176	0,116	1,520	0,128	-0,051	0,403
Trab. de 101 a 199 personas	-0,075	0,109	-0,690	0,490	-0,289	0,138
Trab. de 41 a 100 personas	0,023	0,091	0,260	0,796	-0,154	0,201
Trab. de 26 a 40 personas	0,069	0,097	0,710	0,476	-0,121	0,258
Trab. de 6 a 25 personas	0,227	0,063	3,580	0,000	0,103	0,351
Trabajo Formal	1,109	0,046	24,190	0,000	1,019	1,199
Edad	0,010	0,001	12,850	0,000	0,008	0,011
Menores en el hogar	-0,121	0,015	-7,850	0,000	-0,151	-0,091
Miembros del hogar	0,071	0,007	9,610	0,000	0,057	0,086
Inquilino	0,041	0,034	1,210	0,228	-0,026	0,107
¿Vive del trabajo?	0,950	0,044	21,820	0,000	0,864	1,035
Jefe de hogar	0,594	0,033	17,780	0,000	0,529	0,660
Ingreso familiar	0,000	0,000	-14,260	0,000	0,000	0,000
Ingreso NO laboral	0,000	0,000	-14,250	0,000	0,000	0,000
Años de escolaridad	0,029	0,003	8,550	0,000	0,022	0,035
Constante	-2,832	0,068	-41,880	0,000	-2,965	-2,700
$\lambda$ Mills	0,088	0,021	4,190	0,000	0,048	0,130

N = 21939

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.

**Cuadro 6. Regresión probit para la corrección de sesgo de selección muestral en los varones.**

	Coef.	E.E.	z	P> z	[95% Int. Conf.]	
Sector = Varios	Omitida					
Sector = Primario	1,097	0,099	11,100	0,000	0,903	1,291
Sector = Industria	2,017	0,044	45,450	0,000	1,930	2,104
Sector = Comercio	2,284	0,049	46,220	0,000	2,187	2,381
Sector = Finanzas	2,138	0,367	5,820	0,000	1,419	2,858
Sector = Servicios	1,856	0,058	32,200	0,000	1,743	1,969
NO Calificado	Omitida					
Calificación = Profesional	1,720	0,097	17,710	0,000	1,530	1,910
Calificación = Técnico	1,722	0,070	24,580	0,000	1,584	1,859
Calificación = Operario	1,276	0,040	31,830	0,000	1,198	1,355
Trab. 5 personas o menos	Omitida					
Trab. más de 500 personas	0,311	0,093	3,350	0,001	0,129	0,493
Trab. de 200 a 500 personas	0,406	0,103	3,940	0,000	0,204	0,608
Trab. de 101 a 199 personas	0,400	0,100	3,990	0,000	0,203	0,597
Trab. de 41 a 100 personas	0,493	0,090	5,460	0,000	0,316	0,670
Trab. de 26 a 40 personas	0,473	0,103	4,590	0,000	0,271	0,675
Trab. de 6 a 25 personas	0,390	0,059	6,580	0,000	0,274	0,507
Trabajo Formal	0,937	0,049	19,160	0,000	0,841	1,033
Edad	0,006	0,001	4,790	0,000	0,003	0,008
Menores en el hogar	-0,040	0,020	-1,970	0,049	-0,081	0,000
Miembros del hogar	0,042	0,010	4,220	0,000	0,022	0,061
Inquilino	-0,003	0,046	-0,070	0,947	-0,093	0,087
¿Vive del trabajo?	0,610	0,061	9,990	0,000	0,490	0,730
Jefe de hogar	0,129	0,045	2,840	0,004	0,040	0,219
Ingreso familiar	0,000	0,000	-6,520	0,000	0,000	0,000
Ingreso NO laboral	0,000	0,000	-6,680	0,000	0,000	0,000
Años de escolaridad	0,047	0,005	10,370	0,000	0,038	0,056
constante	-2,957	0,091	-32,510	0,000	-3,135	-2,778
$\lambda$ Mills	-0,074	0,023	3,290	0,001	-0,119	-0,030

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.



condición de ser jefe de hogar y la cantidad de años de escolaridad finalizados (Cuadros 5 y 6). A su vez, esta probabilidad se asocia negativamente con la cantidad de menores en el hogar, el ingreso familiar y el ingreso no laboral. Los coeficientes representativos del sector económico son significativos y positivos en ambos casos. La misma situación se observa en las variables asociadas a la calificación laboral, siendo la variable de control representativa de personas no calificadas. En lo referido al tamaño de los establecimientos, los coeficientes son positivos en todos los casos, siendo la variable de control la que capta los establecimientos en donde trabajan 5 personas o menos.

En base a estas regresiones, se calcula el valor de lambda, también llamado Ratio de Mills, con el objetivo de corregir la estimación de los ingresos medios de varones y mujeres por el sesgo de selección en la muestra. En el período bajo análisis, los valores medios de lambda son mayores para las mujeres que para los varones, lo cual implica que las mujeres poseen menores probabilidades relativas a los varones de generar un ingreso positivo. El signo negativo de lambda indica que el sesgo de selección muestral tiende a sobrestimar el ingreso de los varones no ocupados de la muestra (o a subestimar el ingreso de los varones ocupados). Es decir, el salario de reserva de los individuos que no están trabajando actualmente es mayor que el de los individuos que sí están trabajando.

### ***6.1. El papel de la corrección de sesgos en la estimación***

Es importante destacar la importancia de la corrección del sesgo de selección muestral y la consideración de la segregación horizontal y vertical y su impacto sobre los resultados del modelo. De omitir estas correcciones, la brecha de ingresos por hora sería favorable a las mujeres, producto de una sobre-estimación del ingreso de éstas y una subestimación del ingreso por hora de los varones.

Como se muestra en el Cuadro 7, cuando se considera únicamente el sesgo de selección muestral el ingreso estimado para las mujeres cae un 2,37% respecto a la situación en donde no se considera ninguna de éstas correcciones. En cuanto a los varones, el ingreso promedio por hora estimado luego de la corrección es un 1,33% superior a la situación observada sin correcciones. Es decir, luego de la corrección del sesgo de selección muestral, la brecha de ingresos se vuelve en contra de las mujeres, dado que su ingreso estimado disminuye mientras que el ingreso estimado para los varones aumenta.

**Cuadro 7 - Evolución de los resultados mediante corrección de sesgos.**

Modelo	Mujer	Varón	Dif.	Dotac.	Coef.	Interac.
<b>En Pesos:</b>						
Sin Corrección por sesgo de selección	17,373	17,022	1,020***	1,154***	0,838***	1,055***
Con corrección por sesgo de selección	16,962	17,248	0,983*	1,145***	0,825**	1,049
Con corrección por sesgo de selección, segregación vertical y segregación horizontal	16,780	17,278	0,971*	1,130***	0,851***	1,010
<b>En logaritmo del Ingreso:</b>						
Sin Corrección por sesgo de selección	2,855	2,835	0,020**	0,143***	-0,177***	0,054***
Con corrección por sesgo de selección	2,831	2,848	-0,017*	0,136***	-0,192**	0,040
Con corrección por sesgo de selección, segregación vertical y segregación horizontal	2,820	2,849	-0,029*	0,122***	-0,162***	0,010

\*\*\* p &lt; 0,001 ; \*\* p &lt; 0,01 ; \* p &lt; 0,1

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012**Cuadro 8 - Evolución de los resultados mediante corrección de sesgos.**

Modelo	$\lambda$ Mills Mujer	$\lambda$ Mills Varón
Sin Corrección por sesgo de selección		
Con corrección por sesgo de selección	0,055**	-0,084**
Con corrección por sesgo de selección, segregación vertical y segregación horizontal	0,088***	-0,074**

\*\*\* p &lt; 0,001 ; \*\* p &lt; 0,01 ; \* p &lt; 0,1

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012

El impacto sobre los resultados es aún mayor cuando se incluye en el modelo la segregación horizontal y vertical. Luego de incluir éstas variables en el modelo, junto a la corrección por sesgo de selección muestral detallada en el párrafo anterior, el ingreso neto por hora estimado para las mujeres está en un nivel del 3,41% por debajo de la estimación sin correcciones, en tanto que el ingreso estimado para los hombres es un 1,50% superior. Paralelamente a este aumento en la brecha de ingresos, la parte del diferencial que se explica por dotaciones disminuye, y aumenta la incidencia del cambio en los coeficientes, reduciendo los incentivos que las mujeres tienen de invertir en capital humano.

Además, luego de la incorporación al modelo de las variables que captan la segregación ocupacional, el ratio de Mills correspondiente a las mujeres aumenta en mayor proporción que el de los varones, indicando que las probabilidades de las mujeres de generar ingresos mayores que cero son aún menores en relación a los varones, tal como se observa en el Cuadro 8.

### 6.2. Estimación del modelo sólo para obreros o empleados

Como puede apreciarse en el Cuadro 9, los ingresos por hora promedio son mayores, tanto para varones como mujeres, cuando se considera sólo a los obreros o empleados en relación de dependencia dentro del modelo (sólo asalariados). El aumento en el ingreso por hora es de 7,19% en las mujeres y 7,69% en los varones. Este aumento proporcionalmente mayor en el ingreso de los varones ocasiona que la brecha sea mayor que en el modelo que abarca la totalidad de personas que generan ingresos positivos. De hecho, la brecha de ingresos pasa de 97,11% a 96,67%.

**Cuadro 9. Comparación de resultados entre total de personas con ingresos mayores a cero y sólo obreros o empleados.**

Modelo	Mujer	Varón	Dif.	Dotac.	Coef.	Interac.
<b>En Pesos:</b>						
Total con ingreso de ocupación principal > 0	16,780	17,278	0,971*	1,130***	0,851***	1,010*
Sólo obrero o empleado	17,987	18,606	0,966*	1,128***	0,890***	0,961
<b>En Logaritmo del Ingreso:</b>						
Total con ingreso de ocupación principal > 0	2,820	2,849	-0,029*	0,122***	-0,161***	0,010*
Sólo obrero o empleado	2,889	2,923	-0,338*	0,120***	-0,115***	-0,038

\*\* p < 0,01 ; \* p < 0,1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.

En el modelo que incluye sólo asalariados, la proporción de la brecha de ingresos explicada por el efecto de las dotaciones tiene una mayor participación que los coeficientes en la explicación de la brecha de ingresos comparado al modelo que incluye la totalidad de los trabajadores que generan ingresos.

En el Cuadro 10 puede apreciarse que, al considerar sólo asalariados en el modelo, el valor del ratio de Mills correspondiente a las mujeres disminuye, mientras que el correspondiente a los varones

aumenta. Esto implica un incremento relativo en la probabilidad de encontrar mujeres con ingresos mayores a cero. Es decir, la probabilidad que tienen las mujeres de incorporarse al mercado laboral es mayor cuando consideramos sólo obreros o empleados en relación de dependencia (asalariados) que cuando contemplamos la totalidad de los trabajadores (asalariados y no asalariados).

En consecuencia, la brecha de ingresos aumenta cuando se considera sólo a los trabajadores asalariados. Sin embargo, la parte de la brecha explicada por diferencias en los coeficientes (asociada a la discriminación) disminuye notablemente. Adicionalmente, aumenta considerablemente la parte de la brecha de ingresos explicada por el efecto conjunto de las diferencias en las dotaciones y los coeficientes. Paralelamente a éstos resultados, la probabilidad de que una mujer se sume al mercado laboral es mayor cuando se consideran sólo los trabajadores asalariados.

**Cuadro 10. Comparación de los resultados entre Asalariados y Total.**

Modelo	$\lambda$ Mills Mujer	$\lambda$ Mills Varón
Total con ingreso de ocupación principal > 0	0,088***	-0,074**
Sólo obrero o empleado	0,063**	-0,116**

\*\* p < 0,01 ; \* p < 0,1

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012

## 7. Consideraciones finales

El objetivo de este trabajo fue analizar la existencia de ingresos desiguales por género en Argentina. Con vistas a este objetivo, se aplicó el método de descomposición de Blinder (1973) y Oaxaca (1973), el cual desagrega la diferencia en el logaritmo del ingreso horario de cada género en: a) diferencia en características personales y atributos del trabajo, b) diferencia en coeficientes. Los principales resultados obtenidos del trabajo se resumen en:

Las probabilidades de encontrar mujeres con ingresos positivos son menores que en el caso de los varones. Esta situación se explica, en parte, por la consideración de variables propias del hogar (cantidad de hijos, miembros del hogar, ingreso familiar, entre otras) en conjunto con variables

que captan características personales (edad, años de escolaridad, entre las más relevantes) y variables propias del mercado laboral (sector de actividad, tamaño del establecimiento, formalidad del empleo)

La diferencia en el logaritmo del ingreso horario total resultó levemente favorable para los varones. El principal componente que explica esta diferencia es el efecto coeficientes. Esto implica que los varones ocupados poseen mejores remuneraciones respecto de las mujeres con iguales dotaciones de capital humano.

Respecto a los determinantes del ingreso, mientras que en las mujeres la segregación vertical reduce el ingreso horario, en el grupo de los varones la segregación vertical no es significativa en la determinación de los ingresos. Es decir, la feminización de una jerarquía ocupacional penaliza a las mujeres que ostentan la misma, no así a los varones.

La segregación horizontal presenta un efecto negativo en la determinación de los ingresos. Cuanto mayor es la participación de las mujeres por sector ocupacional, menor es el ingreso horario percibido tanto para varones como para mujeres, aunque el efecto es más fuerte para éstas últimas.

El resto de las variables consideradas son significativas y presentan la misma dirección en ambos géneros. Las variables representativas del nivel educativo tienen un impacto significativo y positivo en la determinación del ingreso horario, y los coeficientes son mayores para los varones en todos los niveles. Las variables referidas a la calificación laboral también tienen los signos esperados, y son mayores para las mujeres en las categorías “Técnico” y “Profesional”. La antigüedad en el empleo es también una variable relevante, principalmente en el caso de las mujeres.

De la comparación de los resultados cuando incluimos en la muestra sólo a los trabajadores obreros o empleados, se observa un incremento en la brecha de ingresos a favor de los varones. Paralelamente se observa un aumento de la participación de los coeficientes y una disminución de las dotaciones en este resultado, lo que puede traducirse como un aumento de la situación de discriminación en contra de la mujer.

Por lo tanto, se concluye que en el mercado laboral argentino se penaliza la condición de ser mujer en la obtención de un ingreso. Este aspecto se observa tanto en la segregación ocupacional como con la discriminación de ingresos, fenómenos que desvalorizan el aporte de las mujeres al quehacer económico y social.

Los resultados del presente artículo sugieren el desarrollo de una política laboral que reduzca efectivamente la brecha entre el salario ofrecido y el salario de reserva, con el objeto de aumentar la probabilidad de participación laboral de la mujer. De cierta manera, tal como indican

Flores y Jasso (2004) la existencia de mujeres fuera del mercado laboral se explicaría por la presencia de ciertas características no observadas que presionan hacia arriba el salario de reserva, incrementando la probabilidad de decidir no entrar en el mercado de trabajo. La implementación de políticas que busquen incrementar el salario ofrecido a la mujer permitiría reducir esa brecha.

Si bien la República Argentina cuenta desde el año 2009 con una ley de igualdad de género<sup>12</sup> ampliamente debatida y ejemplar por la cobertura que otorga al problema (aunque muy atacada por algunas organizaciones feministas en algunos artículos específicos), la misma no se encuentra totalmente reglamentada. En esta norma se otorga una amplia gama de derechos a la mujer en el ámbito laboral que lograrían poner un claro límite a los resultados observados en esta investigación, aunque la conquista sustancial de los mismos, más allá de una mera formalidad legal, implique la necesidad de múltiples políticas socio-económicas paralelas, e incluso previas. En tal sentido resulta de suma importancia aumentar la visibilidad de la mujer el mundo del trabajo para hacer frente a numerosos prejuicios que limitan su participación. Además, teniendo en cuenta la importancia observada del capital humano en la determinación del ingreso, sería aconsejable trabajar sobre las políticas educativas y de capacitación a los fines de resaltar la utilidad en el desempeño laboral de aquellas cualidades típicamente asociadas al lado femenino del ser.

Por último, y teniendo en cuenta que la literatura ha dado mucho énfasis al análisis microeconómico de las brechas salariales por género, basados en estudios de corte transversal sería interesante extender el análisis a series de tiempo para establecer el efecto probable de los resultados macroeconómicos.

## **Bibliografía**

Aigner, D. J., y Cain, G. G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175-187.

---

<sup>12</sup> Ley Nacional Nro. 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus actividades interpersonales. Consultar en:

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Altonji, J. G., y Blank, R. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook*, 3143–3259.

Atal, J. P., Ñopo, H., y Winder, N. (2009). New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. *Research Department Publications from Inter-American Development Bank*.

Barraza Narváez, N. M. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. *Serie de Documentos IIEEC*(31).

Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago University Press.

Becker, G. S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Cambridge: NBER Books.

Bergmann, B. R. (1989). Does the market for women's labor need fixing? *The Journal of Economic Perspectives*, 43-60.

Cain, S. (1986). The Economic Analysis of Labor Market. *Handbook of Labor Economics*, 1(13).

Carranza, J. P., y Peralta, P. I. (2012). Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo. El caso de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Nomadías*.

Carrasco, S. E. (2004). Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas. *Análisis económico UDAPE*, 19.

Esparta Polanco, D. (2012). Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú. *Horizonte Económico*(2), 81-98.

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

Flores, G., y Jasso, I. (2004). La brecha salarial en México frente al capital humano, discriminación y selección muestral. *Gaceta de Economía*, 8(15).

Fortin, N. M. (2005). Labour Market outcome of Women across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.

Fortin, N. M. (2007). Gender Role Attitudes and Women's Labor Market Participation: The Persistent Appeal of Housewifery. *Meeting of the Population Association of America*.

Fuentes, J., Palma, A., y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157.

Goldin, C. (2002). A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings. *NBER Working Paper no. 8985*, 1-46.

Heckman, J. (1979). Sample bias as a specification error. *Econometrica*(47).

Jann, B. (2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.

Kunze, A. (2000). The Determination of Wages and the Gender Wage Gap: A Survey. *IZA Discussion Paper*(193).

Lazear, E., y Moore, R. (1984). Incentives, Productivity and Labor Contracts. *Quarterly Journal of Economics* (99), 275-295.

Macpherson, D., y Hirsch, B. (1995). Wages and gender composition: why do women's jobs pay less? *Journal of Labor Economics*, 13(3).

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. Washington D.C.: Columbia University Press.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina. (2006). *Trabajo, ocupación y empleo. Especialización productiva, tramados y negociación colectiva*.

Neuman, S., y Oaxaca, R. (2004). *Wage differentials in the 1990s in israel: endowments, discrimination and selectivity*. Londres: Centre for Economic Policy Research.

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor market. *International Economic Review*, 14(3).



OIT. (2011). *Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Palomino, H., y Dalle, P. (2012). El impacto de los cambios ocupacionales en la estructura social de la Argentina: 2003-2011. *Revista de Trabajo*, 10(8), 205-223.

Paz, J. (2000). En cuanto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos en Argentina. *Anales de la AAEP*.

Perona, E. (2012). ¿Qué es la Economía Feminista? En E. Perona (Ed.), *Economía Feminista: Ensayos sobre el papel de la mujer en la Economía, la Educación y el Desarrollo* (págs. 13-34). Córdoba, Argentina: Asociación Cooperadora de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba.

Psacharopoulos, G., y Tzannatos, Z. (1991). Female labor force participation and education. En *Essays on Poverty, Equity and Growth*. Oxford: Pergamon Press for the World Bank.

Zúñiga, G., y Orlando, M. B. (2001). Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela. *Papeles de Población*, 27, 63-98.

## Anexo. Descripción de variables.

Variable	Descripción	Media Total	Media Mujer	Media Varón	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
LogYhora	Logaritmo del ingreso neto por hora	2,802	2,794	2,808	0,005	2,792	2,812
FEM_Vertical	Proporción de mujeres (sobre el total de personas con ingresos>0) en cada jerarquía ocupacional	0,424	0,431	0,419	0,000	0,423	0,425
FEM_Horizontal	Proporción de mujeres (sobre el total de personas con ingresos>0) en cada sector de actividad económica	0,426	0,609	0,292	0,002	0,422	0,429
Edad	Edad del individuo	39,571	39,828	39,386	0,088	39,398	39,744
Edad2	Edad del individuo al Cuadrado	1736,888	1745,056	1730,963	7,563	1722,065	1751,711
Hs trabajadas por semana	Horas trabajadas por semana	40,338	33,843	45,050	0,209	39,928	40,749
Pareja	Dummy, 1 si tiene pareja	0,599	0,516	0,659	0,003	0,592	0,605
Trabajo Formal	Dummy, 1 si tiene vacaciones pagas, cobra aguinaldo, tiene obra social y le realizan descuento jubilatorio	0,501	0,504	0,500	0,003	0,495	0,508
Calificación = Profesional	Dummy, 1 si la calificación laboral es Profesional	0,086	0,093	0,081	0,002	0,082	0,090
Calificación = Técnico	Dummy, 1 si la calificación laboral es Técnico	0,183	0,221	0,155	0,003	0,178	0,188
Calificación = Operario	Dummy, 1 si la calificación laboral es Operativo	0,501	0,372	0,595	0,003	0,494	0,508
No Calificado	Dummy, 1 si la no tiene calificación laboral	0,225	0,309	0,164	0,003	0,220	0,231
Subocupado demandante	Dummy, 1 si es subocupado y demanda más horas para trabajar	0,057	0,074	0,045	0,002	0,054	0,060
Subocupado NO demandante	Dummy, 1 si es subocupado y no demanda más horas para trabajar	0,018	0,027	0,012	0,001	0,016	0,020
Ocupado pleno	Dummy, 1 si es ocupado pleno	0,558	0,674	0,475	0,003	0,552	0,565
Sobreocupado	Dummy, 1 si es sobreocupado	0,366	0,225	0,468	0,003	0,359	0,372
Antigüedad menor 1 año	Dummy, 1 si la antigüedad en el empleo es menor a un año	0,137	0,113	0,154	0,002	0,133	0,142
Antigüedad 1 a 5 años	Dummy, 1 si la antigüedad en el empleo es entre 1 y 5 años	0,305	0,288	0,318	0,003	0,299	0,312
Antigüedad mayor a 5 años	Dummy, 1 si la antigüedad en el empleo es mayor a 5 años	0,479	0,418	0,523	0,003	0,472	0,485
Jerarquía = Dirección	Dummy, 1 si la jerarquía ocupacional es Dirección	0,055	0,039	0,067	0,002	0,052	0,059
Jerarquía = Cuentapropia	Dummy, 1 si la jerarquía ocupacional es Cuenta Propia	0,184	0,154	0,205	0,003	0,179	0,189
Jerarquía = Jefe	Dummy, 1 si la jerarquía ocupacional es Jefe	0,020	0,014	0,025	0,001	0,018	0,022
Jerarquía = Asalariado	Dummy, 1 si la jerarquía ocupacional es Asalariado	0,736	0,788	0,698	0,003	0,730	0,742
Sin Instrucción	Dummy, 1 si el nivel educativo es sin instrucción de ningún tipo	0,046	0,035	0,053	0,001	0,043	0,049
Primaria completa	Dummy, 1 si el nivel educativo es primaria completa	0,177	0,142	0,202	0,003	0,172	0,182
Secundaria completa	Dummy, 1 si el nivel educativo es secundaria completa	0,268	0,251	0,281	0,003	0,263	0,274
Secundaria incompleta	Dummy, 1 si el nivel educativo es secundaria incompleta	0,170	0,131	0,198	0,003	0,165	0,175
Universitario completo	Dummy, 1 si el nivel educativo es universitaria completa	0,208	0,292	0,148	0,003	0,203	0,214
Universitario incompleto	Dummy, 1 si el nivel educativo es universitaria incompleta	0,131	0,148	0,118	0,002	0,126	0,135
Región = Patagonia	Dummy, 1 si la región es Patagonia	0,149	0,148	0,149	0,002	0,144	0,153
Región = GBA	Dummy, 1 si la región es Gran Buenos Aires	0,151	0,155	0,147	0,002	0,146	0,155
Región = NOA	Dummy, 1 si la región es Noroeste	0,188	0,191	0,186	0,003	0,183	0,193
Región = NEA	Dummy, 1 si la región es Noreste	0,110	0,110	0,110	0,002	0,105	0,114
Región = Cuyo	Dummy, 1 si la región es Cuyo	0,095	0,092	0,097	0,002	0,091	0,099
Región = Pampeana	Dummy, 1 si la región es Pampeana	0,308	0,304	0,311	0,003	0,302	0,314
Menores en el hogar	Dummy, 1 si hay menores de 10 años en el hogar	0,639	0,592	0,672	0,006	0,626	0,651
Miembros del hogar	Cantidad de miembros en el hogar	3,993	3,851	4,096	0,014	3,966	4,021
Inquilino	Dummy, 1 si paga alquiler	0,197	0,206	0,191	0,003	0,192	0,202

¿Vive del trabajo?	Dummy, 1 si declara vivir del trabajo	0,996	0,994	0,997	0,001	0,994	0,997
Jefe de hogar	Dummy, 1 si declara ser jefe de hogar	0,508	0,332	0,636	0,003	0,501	0,515
Ingreso familiar	Ingreso total familiar menos el ingreso de la ocupación principal	4256,927	4809,641	3855,964	29,590	4198,928	4314,926
Ingreso NO laboral	Ingreso no laboral del individuo	182,619	238,746	141,903	5,679	171,488	193,751
Años de escolaridad	Años de escolaridad aprobados	11,387	12,054	10,903	0,024	11,339	11,435

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EPH para el segundo trimestre de 2012.