

C | E | D | L | A | S

---

Centro de Estudios  
Distributivos, Laborales y Sociales

---

Maestría en Economía  
Universidad Nacional de La Plata



**Discriminación Salarial en la Argentina: Un Análisis  
Distributivo**

María Gabriela Farfán y María Florencia Ruiz Díaz

Documento de Trabajo Nro. 60  
Noviembre, 2007

# Discriminación salarial en la Argentina: un análisis distributivo

María Gabriela Farfán (CEDLAS - UNLP)\*

María Florencia Ruiz Díaz (UNLP)\*\*

2007

## Abstract

The aim of this paper is to evaluate the existence of gender wage discrimination in Argentina. The methodology used is the one proposed by Gradín, Del Río y Cantó (2006), which emphasizes the importance of considering the *individual wage gap* when analyzing discrimination and follows an analogy with the poverty and deprivation literature. Two alternative estimation methods are used (OLS and QR), and the hypotheses of “glass ceiling” and “sticky floor” are evaluated on the groups with higher and lower education respectively.

**Key words:** gender wage discrimination, distributive analysis, *glass ceiling*, *sticky floor*

**JEL Codes** [J1] [J3] [D3]

## Resumen

El siguiente trabajo intenta evaluar el fenómeno de la discriminación salarial por género en la Argentina. Se utiliza la metodología presentada en Gradín, Del Río y Cantó (2006), que enfatiza la *dimensión individual* del fenómeno de discriminación y propone una metodología de análisis haciendo una analogía con la literatura de pobreza. Se utilizan dos métodos de estimación alternativos para la ecuación de salarios (MCO y QR) y se evalúa la presencia de los fenómenos conocidos como “Glass ceiling” y “Sticky floor” en los grupos de individuos calificados y no calificados respectivamente.

**Palabras clave:** discriminación salarial por género, análisis distributivo, “*glass ceiling*”, “*sticky floor*”

**Códigos JEL** [J1] [J3] [D3]

---

\* E-mail: farfan\_mgabriela@yahoo.com.ar

\*\* E-mail: florruizd@argentina.com

# Discriminación salarial en la Argentina: un análisis distributivo

María Gabriela Farfán

María Florencia Ruiz Díaz

2007

## 1 Introducción

Es un hecho que históricamente el salario promedio de los hombres supera al de las mujeres. Esto ha dado origen al estudio de la existencia y magnitud de la discriminación por género, entendida como el diferencial salarial no justificado por diferencias en productividad. Si bien en los últimos años se manifiesta una tendencia decreciente generalizada en los niveles de discriminación, y Argentina es considerada internacionalmente como un país con bajo nivel de discriminación, la escasez de evidencia empírica para el país, sobre todo desde el punto de vista distributivo, motivó el presente trabajo.

Dentro de los orígenes del estudio de esta literatura, se destaca el trabajo de Oaxaca (1973), que propone una descomposición de la brecha salarial promedio para inferir qué proporción de la misma corresponde a discriminación. A partir del mismo surgieron diversos estudios que mejoran las metodologías de micro-descomposiciones, intentan extender el análisis de la discriminación a distintos puntos de la distribución del ingreso, y perfeccionan las técnicas de estimación.

Respecto de las técnicas de estimación, el avance más importante fue la introducción de la metodología de Quantile Regression desarrollada por Koenker y Bassett (1978). El trabajo de Buchinsky (1994) demuestra la importancia de esta técnica en la estimación de la ecuación de salarios, al corroborar la existencia de importantes heterogeneidades no observables.

En relación al análisis de micro-descomposiciones, una amplia lista de trabajos incorpora metodologías que permiten mejorar la identificación de la porción de la brecha que corresponde a discriminación. Entre ellos se destaca el realizado por Juhn, Murphy y Pierce (1993) quienes extendieron la descomposición de Oaxaca-Blinder incorporando al modelo el efecto de los inobservables, y el correspondiente a Machado y Mata (2005) donde se adaptó la metodología al uso de Quantile Regression en las estimaciones. Finalmente, se encuentra el trabajo de Autor, Katz y Kearney (2005), que extiende la metodología de Machado y Mata incorporando el efecto de inobservables<sup>1</sup>.

El trabajo realizado por Gradín, Del Río y Cantó (2006) propone un enfoque complementario al análisis de discriminación realizado hasta el momento. Esta metodología se focaliza en la *dimensión individual* del fenómeno de la discriminación, y realiza una analogía con la literatura de pobreza. La consideración de la discriminación como un fenómeno individual, hace que no sólo se preste atención a la identificación de los individuos discriminados, sino a la forma en que se arma un indicador agregado de discriminación. El autor menciona las propiedades normativas que cualquier medida de discriminación debe satisfacer cuando se agregan brechas salariales individuales, y propone una familia de indicadores que son una

---

<sup>1</sup> Algunas aplicaciones empíricas de estas metodologías al análisis de discriminación se encuentran en: Albrecht (2004) en un estudio para Holanda; De la Rica, Dolado y Llorens (2005) para España; Barón y Cobb-Clark (2006) para Australia; Heinze (2006) para Alemania.

adaptación de los introducidos por Foster, Greer y Thorbecke (1984) en la literatura de pobreza.

El presente trabajo aplica la metodología de Gradín et al. (2006) al estudio de la discriminación salarial por género para la Argentina. Se realiza un estudio separado por grupos de nivel educativo para evaluar la presencia de los fenómenos conocidos como “Glass ceiling” y “Sticky floor”. El primero hace referencia al caso en que la brecha salarial aumenta a medida que se consideran los cuantiles superiores de la distribución, mientras que el segundo se identifica si la brecha salarial es significativamente mayor en la cola inferior de la distribución.

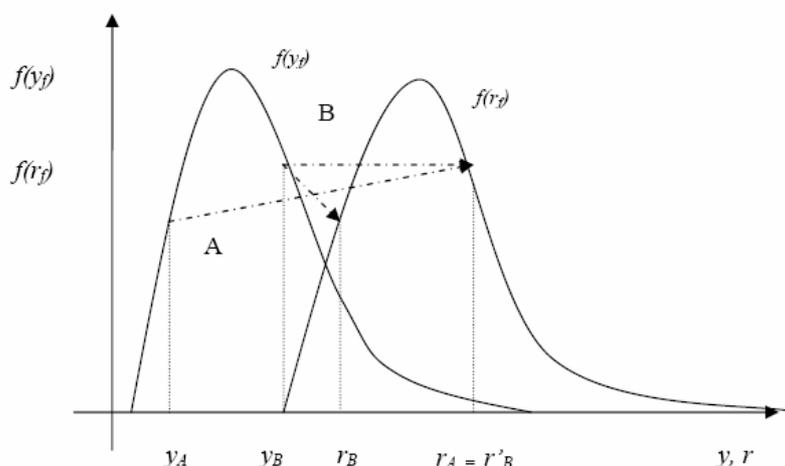
La organización del trabajo es la siguiente. En la Sección 2 se presenta la metodología a implementar y la estrategia de estimación. La Sección 3 presenta la aplicación empírica. Finalmente la Sección 4 concluye.

## 2 Marco Teórico

Tradicionalmente, el estudio de la discriminación salarial a lo largo de la distribución se basa en el análisis de funciones de densidad. Se comparan la distribución observada y contrafáctica del salario de las mujeres, siendo esta última aquella que existiría de no haber discriminación. El análisis consiste en ver la diferencia entre estas distribuciones a lo largo de los cuantiles.

El problema de este enfoque es que no considera la posibilidad de reordenamiento de los individuos al pasar del caso con discriminación al caso sin discriminación. De esta forma podría inferirse erróneamente que todos los individuos sufren el mismo nivel de discriminación cuando se produce un traslado paralelo de la función de densidad. Por ejemplo, podría darse un caso como el presentado en la Figura 1, en el cual se produce un reordenamiento de dos grupos de individuos. Los individuos tipo A pasan de estar por debajo de la media de la distribución en la situación con discriminación a estar por encima de la media en la situación sin discriminación. Contrariamente, los individuos tipo B pasan de estar por encima de la media a estar por debajo. En este ejemplo queda manifiesto que el nivel de discriminación sufrido por los individuos tipo A ( $r_A - y_A$ ) es significativamente mayor que el sufrido por el grupo B ( $r_B - y_B$ ), aún cuando la diferencia de ingresos sea la misma para todos los cuantiles de la distribución entre los casos sin y con discriminación.

**Figura 1: Funciones de densidad de salarios estimados y contra-fácticos**



Fuente: Extraído de Gradín et. al (2006).

Dada esta limitación, el aporte del presente trabajo consiste en considerar la dimensión individual de la discriminación. Por lo tanto, se presta especial importancia, no sólo a la identificación de los individuos que sufren discriminación, sino también a la agregación de los niveles de discriminación individuales que permiten obtener un indicador general de discriminación.

## 2.1 Medida de discriminación normativa

Siguiendo a Gradín et al. (2006), se representa el vector de brechas salariales individuales como  $x_f = (r_{f_1} - y_{f_1}, \dots, r_{f_n} - y_{f_n})$ , donde  $y_{f_i}$  y  $r_{f_i}$  son los salarios de mujeres con y sin discriminación respectivamente, y  $n$  la cantidad total de mujeres trabajadoras. Sea  $g(x_f)$  el vector de discriminación salarial individual definido como<sup>2</sup>:

$$(1) \quad g_i(x_f) = \max\{(r_{f_i} - y_{f_i}), 0\}$$

La Curva de Discriminación (CD) constituye una forma simple y representativa de ver el grado de discriminación y permite comparar niveles de la misma entre distintos grupos. Esta se construye computando, para cada  $0 \leq p \leq 1$ , la suma de los primeros  $100 \cdot p$  por ciento valores de  $g_i(x_f)$  dividido la cantidad de mujeres trabajadoras,  $n$ , una vez rankeadas según su nivel de discriminación en forma descendente, de forma que  $g_1 \geq g_2 \geq \dots \geq g_n$ . Entonces, dado  $g(x_f) = (g_1, g_2, \dots, g_n)$ , y para cada valor de  $p = k/n$  (donde  $k$  es un número entero tal que  $k \leq n$ ) la curva se define:

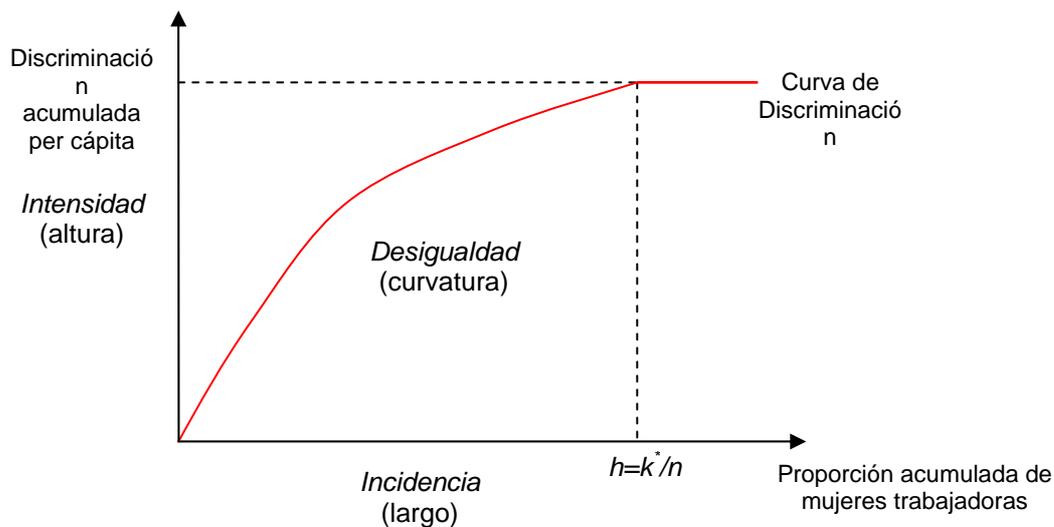
$$(2) \quad D_p(g(x_f)) = \sum_{i=1}^k \frac{g_i(x_f)}{n}$$

<sup>2</sup> Las mujeres que presentan brecha negativa se consideran no discriminadas y se les computa un valor nulo, para que no se generen efectos de compensación que impidan ver los verdaderos niveles de discriminación.

Tal como puede verse en la Figura 2,  $D(g)$  es una función positiva, creciente y cóncava, y toma un valor constante una vez considerada la última mujer discriminada  $k^*$ . La forma de esta curva brinda información sobre:

- ✓ La *incidencia* de la discriminación ( $h$ ), que indica la proporción de mujeres discriminadas.
- ✓ La *intensidad* de la discriminación, dada por la altura de la curva, que indica la discriminación acumulada promediada por el número de mujeres que trabajan.
- ✓ La *desigualdad* de la distribución de discriminación, a través del grado de concavidad de la curva antes de  $h$ .

**Figura 2: Curva de Discriminación**



Si se pretende realizar un análisis comparativo entre los niveles de discriminación de distintos grupos o evolución de la discriminación de un grupo en el tiempo, es sumamente útil evaluar la posible existencia de dominancia de una CD respecto de otra.

**Definición de Dominancia en Discriminación:** Dadas dos distribuciones de discriminación salarial  $g^1$  y  $g^2$ ,  $g^1$  domina a  $g^2$  en el sentido discriminatorio si  $g^1 \neq g^2$  y  $D_p(g^1) \leq D_p(g^2)$  para todo  $p \in [0,1]$ .

A partir de las Curvas de Discriminación, se pueden obtener distintos índices que resumen en un único valor un cierto nivel de discriminación. Si bien estos indicadores encierran criterios subjetivos de valoración para obtener un indicador agregado, existe un conjunto de indicadores que bajo dominancia en discriminación, arroja resultados consistentes. Este conjunto, denominado  $d^*$ , se compone de indicadores  $d$ , que cumplen los siguientes axiomas o propiedades: *continuidad*, *foco*, *simetría*, *invarianza al tamaño de población*, *monotonidad* y *transferencia débil*<sup>3</sup>. La conexión entre este conjunto de indicadores y el concepto de dominancia en sentido de discriminación, está dada por el siguiente teorema:

<sup>3</sup> Para ver la definición de cada propiedad, ver Gradín et al. (2006)

**Teorema:** Dado cualquier par de distribuciones de discriminación salarial  $g^1$  y  $g^2$ ,  $g^1$  domina a  $g^2$  en el sentido discriminatorio  $\Leftrightarrow d(x_f^1) < d(x_f^2)$  para todo  $d(\cdot) \in d^*$ .

Un conjunto de indicadores que cumplen con los axiomas mencionados, son los propuestos por Foster, Greer y Thorbecke (1984) en la literatura de pobreza. Una adaptación de los mismos planteada en el trabajo de Gradín et. al (2006), constituyen el *Índice de discriminación Absoluta* e *Índice de discriminación Relativa*.

Índice de discriminación absoluta:

$$(3) \quad d_\alpha(x_f) = \left(\frac{1}{n}\right) \sum_{i=1}^{k^*} (x_{f_i})^\alpha, \quad \alpha \geq 0$$

Índice de discriminación relativa<sup>4</sup>:

$$(4) \quad dr_\alpha(v_{f_i}) = \left(\frac{1}{n}\right) \sum_{i=1}^{k^*} (v_{f_i})^\alpha, \quad v_{f_i} = \frac{x_{f_i}}{r_{f_i}},$$

donde  $\alpha$  es el parámetro de aversión a la discriminación. Si  $\alpha = 0$  el índice indica la tasa de incidencia, si  $\alpha = 1$  indica el nivel promedio de discriminación entre mujeres, si  $\alpha = 2$  indica la profundidad o severidad de la discriminación.

Finalmente, puede demostrarse que estos indicadores cumplen con la propiedad conocida como *consistencia ante descomposiciones*. De esta forma, puede estudiarse el aporte que realizan distintas características al nivel de discriminación, aplicando la fórmula presentada a continuación:

$$(5) \quad J_\alpha = \sum_{i \in f} \omega_i (1 - d_i^{-\alpha}) = 1 - \sum_{i \in f} \omega_i d_i^{-\alpha}$$

## 2.2. Estrategia de Estimación de la brecha salarial individual

Para poder obtener los salarios horarios estimados con y sin discriminación ( $y_{f_i}$  y  $r_{f_i}$  respectivamente), se proponen dos métodos de estimación alternativos, el *Tradicional* y *Quantile Regression*. Se estiman separadamente dos ecuaciones de salarios, una para mujeres y otra para hombres. El salario estimado de las mujeres surge de imputar a cada una los parámetros de la ecuación de mujeres, y el salario sin discriminación (contrafáctico) surge de aplicar a cada una los parámetros obtenidos de la ecuación de hombres.

### 2.1.1 Tradicional

A partir de los resultados obtenidos de aplicar Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) a la ecuación de salarios de hombres y mujeres, se construye el salario estimado con y sin discriminación de la siguiente forma:

$$(6) \quad E(y_{f_i} / z_{f_i}) = z'_{f_i} \hat{\beta}_f,$$

$$(7) \quad E(r_{f_i} / z_{f_i}) = z'_{f_i} \hat{\beta}_m,$$

---

<sup>4</sup> Se re-define la curva de discriminación relativa como  $D(\Gamma(v_f)) = \sum_{i=1}^k \Gamma_i / n$ , donde

$\Gamma_i(v_f) = \max \left\{ \left( r_{f_i} - y_{f_i} \right) / r_{f_i}, 0 \right\}$ . La definición de dominancia y el teorema son los mismos que en el caso absoluto.

donde  $\hat{\beta}_f$  y  $\hat{\beta}_m$  son los vectores de orden  $(px1)$  de los coeficientes obtenidos de la ecuación de salarios para mujeres y hombres respectivamente y  $z_{(px1)}$  el vector de características propuestas en el modelo.

En este caso, se está asumiendo implícitamente que la parte no explicada de los salarios no se ve afectada por el fenómeno de la discriminación. En otras palabras, todo el fenómeno está explicado por la diferencia de retornos en las variables explicativas consideradas.

### 2.1.2 Quantile Regression

La propuesta de estimar por Quantile Regression, formalizada inicialmente por Koenker y Bassett (1978), toma en cuenta que la fuente de heterogeneidad no observable puede estar relacionada con las variables explicativas del modelo.

Sea  $Q_\theta(y_{f_i} / z_{f_i})$  el cuantil  $\theta$ -ésimo de la distribución del salario horario condicional en  $z$ . Para  $\forall \theta \in (0,1)$  se construye el salario estimado con y sin discriminación de la siguiente forma:

$$(8) \quad Q_\theta(y_{f_i} / z_{f_i}) = z'_{f_i} \hat{\beta}_\theta^f,$$

$$(9) \quad Q_\theta(r_{f_i} / z_{f_i}) = z'_{f_i} \hat{\beta}_\theta^m,$$

donde  $\hat{\beta}_\theta$  surge del siguiente problema de minimización:

$$(10) \quad \min_{\beta(\theta)} \sum_{i=1}^n \rho_\theta [y_{f_i} - z_{f_i} \beta(\theta)]; \quad \text{con } \rho_\theta[u] = \begin{cases} \theta u & \text{para } u \geq 0 \\ (\theta - 1)u & \text{para } u < 0 \end{cases}$$

## 3 Aplicación empírica

### 3.1 Aspectos metodológicos

La fuente de información para la aplicación empírica es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) brindada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) de Argentina. Se utiliza la onda I Semestre de 2006 y se abarca los 28 aglomerados urbanos del país divididos en seis regiones estadísticas según la clasificación del INDEC: Gran Buenos Aires (GBA), Región Pampeana, Cuyo, Noroeste (NOA), Noreste (NEA) y Patagonia<sup>5</sup>.

El modelo estima el logaritmo del salario horario de los individuos ocupados<sup>6</sup>. Las variables explicativas utilizadas son: experiencia potencial y su cuadrado (donde experiencia potencial se define como edad menos años de educación menos 6), interacción entre experiencia y número de hijos menores de 18 años, nivel educativo, estado civil, ocupación plena (más de 35 hs semanales), sector público/privado, tamaño de la firma, ocupación (según clasificación CON-01), sector de actividad y región geográfica. El análisis descriptivo de las variables se presenta en la Tabla A1. Si bien estas variables están en línea con lo propuesto en la

<sup>5</sup> GBA: Ciudad de Buenos Aires y Partidos del Conurbano; PAMPEANA: La Plata, Bahía Blanca, Rosario, Santa Fe, Paraná, Córdoba, Concordia, Santa Rosa, Mar del Plata y Río Cuarto; CUYO: Mendoza, San Juan y San Luis; NOA: Catamarca, Salta, La Rioja, Tucumán, Santiago del Estero y Jujuy; NEA: Corrientes, Formosa, Resistencia y Posadas; y PATAGONIA: Comodoro Rivadavia, Neuquén, Río Gallegos, Tierra del Fuego y Alto Valle del Río Negro.

<sup>6</sup> Solo se considera el ingreso laboral en la ocupación principal.

literatura, algunas merecen un comentario adicional porque tienen implicancias particulares en la literatura de discriminación.

La utilización de la experiencia potencial como proxy de la experiencia efectiva trae complicaciones adicionales cuando se estiman ecuaciones de salarios para los géneros por separado. Esto es así porque la experiencia potencial es una proxy razonable si se estima que hubo cierta continuidad laboral después de terminar el ciclo de educación formal, supuesto que podría aplicarse sin mayores inconvenientes al caso de los hombres. Las mujeres, sin embargo, tienen una historia laboral más discontinua principalmente por el tiempo que consumen las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Dado que en este caso la experiencia potencial estaría sobreestimando el verdadero nivel de experiencia, es de esperar que el retorno a la experiencia esté sesgado hacia abajo y resulte en un perfil de experiencia-salario más aplanado. Como consecuencia el nivel de discriminación quedaría sobreestimado. Para compensar parcialmente este hecho se introdujo el término de interacción entre experiencia potencial y el número de hijos, que intentaría captar el costo en términos de experiencia que genera el cuidado y atención de los hijos<sup>7</sup>.

La inclusión de variables de ocupación y sector de actividad también puede ser discutida. El problema se presenta porque que la diferencia en la distribución de ocupaciones entre géneros puede verse como el resultado mismo del proceso de discriminación. De esta forma, si se controla por estas variables se estaría subestimando el nivel de discriminación, y un control suficientemente desagregado podría llevar eventualmente a justificar cualquier diferencia salarial. En el presente trabajo se opta por incluirla por dos razones. En primer lugar, se considera que las categorías son lo suficientemente amplias como para permitir que se capten efectos discriminatorios dentro de cada una, y los resultados pueden interpretarse como un límite inferior del nivel de discriminación. En segundo lugar, porque su exclusión podría resultar en una sobreestimación del nivel de discriminación si parte de la distribución de ocupaciones no es el resultado de barreras discriminatorias entre géneros sino de diferencias en gustos o preferencias.

Los resultados presentados pueden estar influenciados por la presencia de dos problemas característicos de la literatura que trata ecuaciones de salarios: endogeneidad y selectividad.<sup>8</sup> En este trabajo no se tratan estos problemas porque van más allá de los objetivos del mismo. Se espera la existencia de sesgo por selectividad dado que el porcentaje de hombres y mujeres ocupados en relación a la población económicamente activa es de 57.21 y 42.9 respectivamente. Cabe aclarar sin embargo que los resultados permanecen válidos si solo se realizan inferencias sobre el nivel de discriminación de la población ocupada al momento de la encuesta.

## **3.2 Análisis de discriminación salarial**

### **3.2.1 Una primera aproximación al análisis de discriminación salarial**

Para comenzar, se realiza un análisis no condicional de la brecha observada por percentiles de ingreso (percentiles computados sobre el logaritmo del salario horario). Si bien esta brecha no controla las posibles diferencias explicadas por las características propias de los

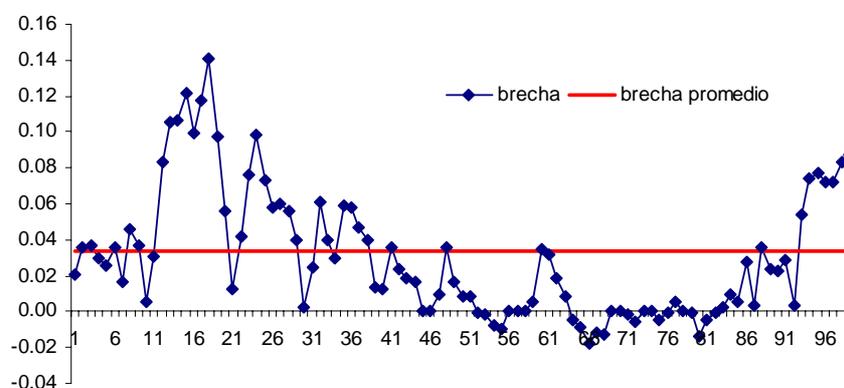
---

<sup>7</sup> Oaxaca (1973) introduce el número de hijos para intentar captar la pérdida de experiencia generada y encuentra que efectivamente el nivel de discriminación estimado aumenta cuando se excluye esta variable de la regresión.

<sup>8</sup> Para la corrección por selectividad, ver el trabajo de Heckman (1979) en el caso de MCO y Buchinsky (1997) para la adaptación a la metodología de QR. Una aplicación de la metodología de Buchinsky al análisis de discriminación por géneros se encuentra en Albrecht (2004). Para el tratamiento del problema de selectividad no sólo en la decisión de participación en el mercado laboral sino también en la determinación del estado de ocupación consultar Neuman and Oaxaca (2004). Un ejemplo de corrección por endogeneidad de las variables educativas se presenta en Arias, Hallok y Sosa-Escudero (2001).

individuos, muestra una primera aproximación del nivel de discriminación a lo largo de la distribución.

**Figura 3: Brecha salarial observada**

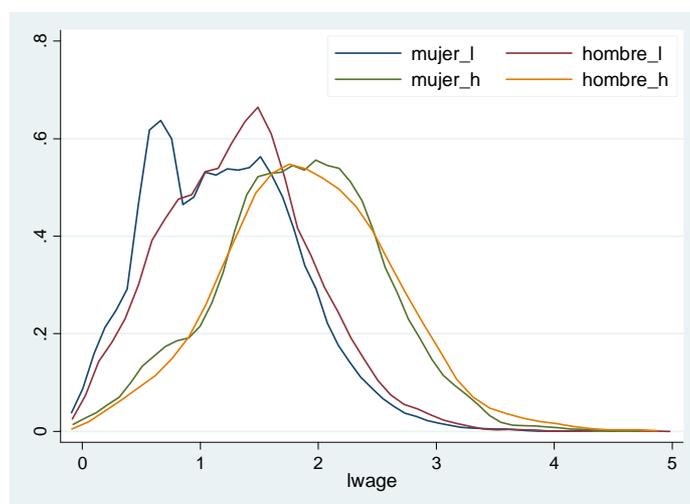


Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.  
Nota: se eliminó el percentil 100, la brecha es de 0.40952.

Tal como puede verse en la Figura 3, la brecha entre géneros es positiva en casi todos los cuantiles, y su gran variabilidad no permite que el análisis de la brecha promedio sea un buen indicador del nivel de discriminación. Esta gran variabilidad sugiere, por otro lado, que el nivel de discriminación también puede ser diferente a lo largo de los diferentes cuantiles, lo que justificaría un análisis distributivo del mismo.

A su vez, no se aprecia algún patrón claro en el comportamiento de la variable que pueda identificarse como un fenómeno de “Glass ceiling” o “Sticky floor”. La forma de U que presenta la Figura 3 puede ser el resultado de comportamientos contrapuestos entre distintos grupos de individuos. Una desagregación común en el análisis de la brecha salarial hecha en la literatura, consiste en analizar separadamente la brecha según nivel educativo. Para ver la importancia de esta desagregación, a continuación se presenta un gráfico con las densidades del ingreso observado según género y nivel educativo.

**Figura 4: Función de densidad del logaritmo del salario según género y nivel educativo**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

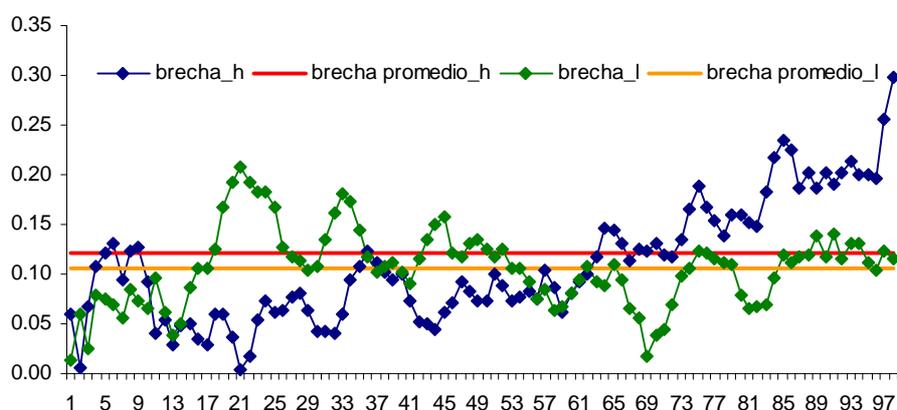
La Figura 4 muestra que tanto en el grupo de alto nivel educativo (identificado con \_h), como en el de bajo nivel educativo (identificado con \_l), la densidad del salario horario de las mujeres se encuentra a la izquierda de la correspondiente de los hombres, indicando la existencia de una brecha positiva en todos los cuantiles de ingreso<sup>9</sup>. Sin embargo, el comportamiento de las brechas a lo largo de las distribuciones es distinto entre los grupos educativos, lo que puede justificar el tratamiento de los dos grupos por separado.

Al analizar la brecha salarial por nivel educativo (ver figura 5), se obtienen conclusiones diferentes a las presentadas en la Figura 3. Por un lado, el grupo de calificados pareciera seguir el patrón de “glass ceiling”, dado que se vislumbra una tendencia creciente en la brecha observada a medida que aumentan los cuantiles de ingreso considerados, indicando así una brecha mayor en la parte superior de la distribución. Por otro lado, el grupo de no calificados, pareciera ajustarse más a la hipótesis de “sticky floor” (pero solo en los cuantiles intermedios y con mayor variabilidad que en el caso anterior), donde la magnitud de la brecha decrece a medida que se incrementan los percentiles de ingreso.

---

<sup>9</sup> Se considera a un individuo de alto nivel educativo (o calificado) si posee estudios universitarios completos o incompletos. Se considera de bajo nivel educativo (o no calificado) si su nivel es inferior a secundario completo.

**Figura 5: Brecha salarial observada según nivel educativo**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

Nota: se eliminaron los dos últimos percentiles para ver mejor la dinámica del gráfico.

Para diferenciar entre brecha salarial y nivel de discriminación, es necesario controlar el efecto que generan las características propias de los distintos géneros.

Un primer enfoque consiste en evaluar la existencia de discriminación a través de la significatividad estadística del coeficiente de una dummy de género en una regresión conjunta para toda la muestra. Esto es así, porque estaría indicando la presencia de diferencias sistemáticas en los salarios estimados entre géneros cuando se controla por distintas características observables. Como es de esperar, los resultados obtenidos confirman la presencia de discriminación, a través de un coeficiente positivo y significativo, indicando que el ser hombre implica un mayor salario esperado, independientemente del método de estimación utilizado<sup>10</sup>.

Sin embargo, el análisis anterior está forzando que los retornos de las distintas variables explicativas sean iguales entre géneros. Para liberar esta restricción, se propone estimar por MCO y por QR modelos separados para hombres y mujeres. Los resultados de dichas estimaciones se presentan en la Tabla A2. El último bloque de la tabla, presenta las diferencias en los retornos estimados para cada variable y su significatividad estadística, por lo que puede inferirse que las variables que tienen mayor importancia en la determinación de la discriminación salarial son la experiencia, el estar casado, y trabajar en empresas con más de 500 empleados. Respecto a la variable educación, las diferencias son significativas en la cola inferior de la distribución.

Como segundo enfoque, se propone comparar las distribuciones del salario horario observado, estimado y contrafáctico. Para obtener las dos últimas distribuciones se siguieron los dos métodos de estimación mencionados anteriormente. En el caso de regresión por cuantiles se consideraron 99 cuantiles, y el salario estimado (contrafáctico) para cada mujer se obtuvo imputando los parámetros de la estimación de mujeres (hombres) correspondientes al cuantil al que pertenece<sup>11</sup>. Este procedimiento no está exento de cierta arbitrariedad, pero dentro de las posibilidades resulta razonable comparar a dos

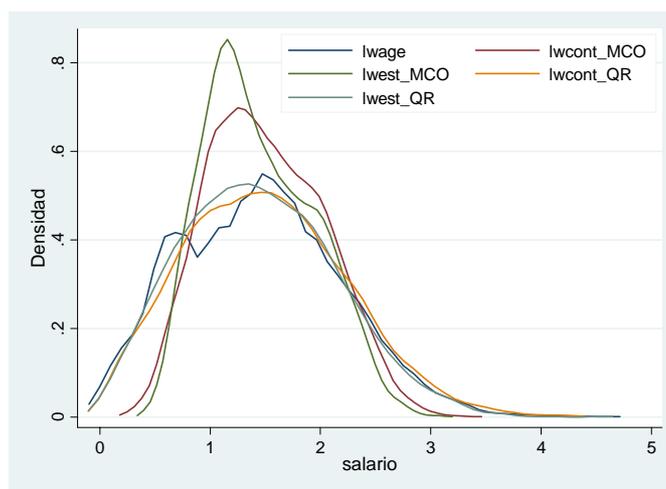
<sup>10</sup> El modelo estimado es el mismo especificado anteriormente para los géneros por separado, incluyendo la dummy de género. Los resultados pueden ser solicitados a las autoras.

<sup>11</sup> Para recuperar la distribución no condicional del salario, se siguió un proceso de asignación aleatoria de los cuantiles a cada individuo de la muestra.

individuos de distinto género que tengan las mismas características y que se encuentren en la misma posición relativa dentro de la distribución condicional de salarios correspondiente.

La Figura 6 presentada a continuación muestra que la estimación de la función de densidad del salario horario por QR ajusta significativamente mejor a la verdadera densidad que MCO. Estas diferencias son consistentes con la existencia de heterogeneidades no observables, reflejadas en la variabilidad de los coeficientes estimados a lo largo de los diferentes cuantiles.<sup>12</sup>

**Figura 6: Funciones de Densidad del salario**  
**Salario observado y predicho (con y sin discriminación)**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

Una segunda observación corresponde a la comparación entre las densidades del salario estimado y contrafáctico. Con ambas metodologías, se observa un desplazamiento hacia la derecha de la densidad, que indica la presencia de discriminación en toda la distribución, salvo un tramo de la cola inferior de las estimaciones por MCO.

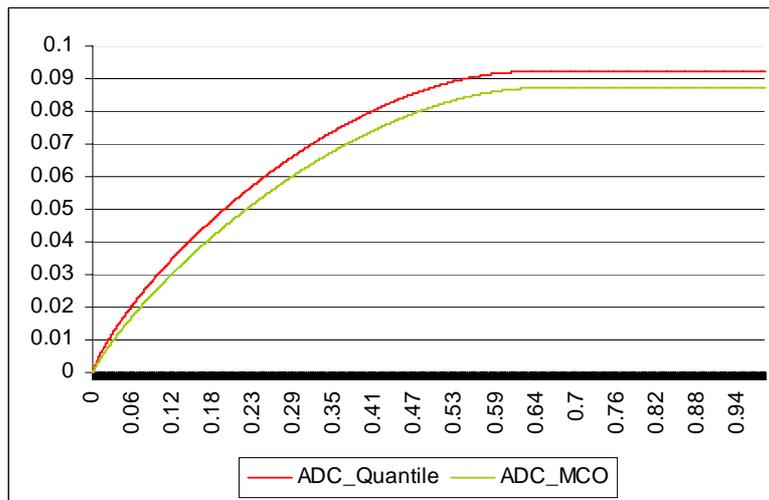
### **3.2.2 Un enfoque distributivo al análisis de discriminación**

Como se mencionó en la Sección 2, los análisis anteriores no consideran la dimensión individual de la discriminación, y utilizan implícitamente criterios subjetivos para generar un nivel agregado de discriminación. Es por ello, que el aporte del trabajo es tomar en cuenta estas deficiencias y evaluar en forma más apropiada los efectos distributivos de la misma.

La Figura 7 a continuación presenta la Curva de Discriminación Absoluta obtenida por MCO y QR. La dominancia que se observa, indica que independientemente del indicador utilizado, el nivel de discriminación reportado por QR es superior al reportado por MCO, por lo que queda manifiesta la importancia del método de estimación elegido para realizar el análisis.

<sup>12</sup> Para corroborar formalmente esta afirmación se realizaron test de igualdad de coeficientes entre cuantiles adyacentes. Los resultados se presentan en la Tabla A3.

**Figura 7: Curva de Discriminación absoluta<sup>13</sup>**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

El cálculo de los índices de discriminación, presentados en la Tabla 1, indica que alrededor de un 61% de las mujeres sufren discriminación (65% si se estima por MCO). El indicador de intensidad ( $\alpha_1$ ) da una idea del costo promedio per cápita de eliminar la discriminación. Los resultados indican que el costo promedio es mayor cuando se mide la brecha en términos absolutos respecto de la brecha en términos relativos (0.0891 y 0.0668 respectivamente). Lo mismo ocurre con el indicador de severidad ( $\alpha_2$ ), indicando una mayor desigualdad de la discriminación cuando se la considera en términos relativos.

**Tabla 1: Índices de Discriminación**

	Absoluta		Normalizada	
	OLS	QR	OLS	QR
$d_{\alpha=0}$	0.6541	0.6195	$d_{\alpha=0}$	0.6541 0.6195
$d_{\alpha=1}$	0.0885	0.0891	$d_{\alpha=1}$	0.0552 0.0668
$d_{\alpha=2}$	0.0165	0.0186	$d_{\alpha=2}$	0.0065 0.0136

Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

### 3.2.2.1 Análisis por nivel educativo: “Glass ceiling” y “Sticky floor”

Para poder evaluar la presencia de “glass ceiling” o “sticky floor” sugerida en el análisis de las brechas observadas por nivel educativo, se calculan las curvas de discriminación para cada nivel por deciles de ingreso. Esto se hizo tanto para las brechas absolutas como relativas.

Contrariamente a lo que muestran los estudios de otros países, no se encontró evidencia concluyente de ninguna de las dos hipótesis. Como se muestra a continuación (ver Figura 8), las curvas de discriminación tanto absolutas como relativas de los diferentes deciles se

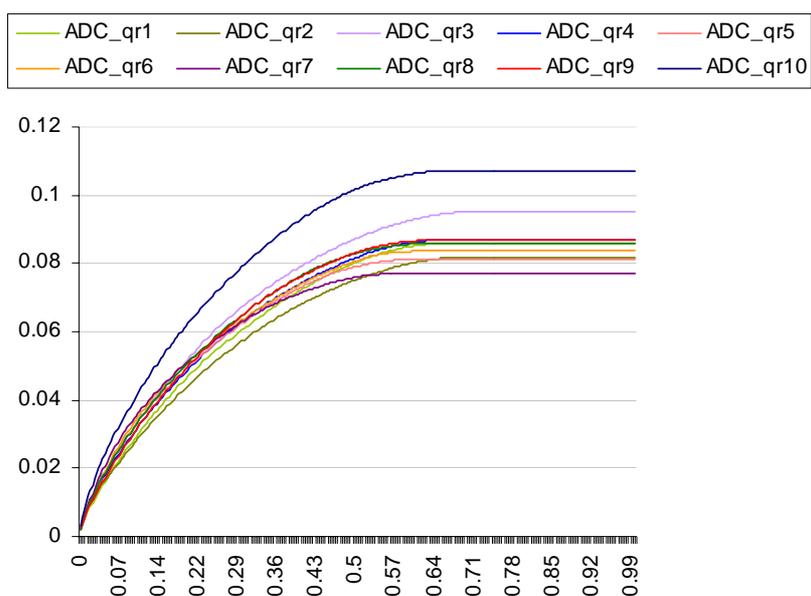
<sup>13</sup> La dominancia se mantiene si se comparan las curvas de discriminación relativa, como así también en el caso de las curvas absoluta y relativa por nivel educativo.

cruzan en varias ocasiones, y no se puede concluir que el nivel de discriminación crezca o decrezca monótonamente a medida que aumenta el decil de ingreso considerado.<sup>14 15</sup>

Para el grupo de alta calificación, sólo puede observarse claramente que la curva de discriminación del decil 10 domina al resto de las curvas, por lo que independientemente del indicador de discriminación seleccionado va a concluirse que éste decil sufre un mayor nivel de discriminación que el resto. Para el grupo de no calificados, a pesar del cruce de las curvas, existe cierta tendencia a que las curvas de los deciles inferiores superen la de los deciles superiores, en línea con la hipótesis sugerida de “sticky floor”.

**Figura 8: Curva de Discriminación**

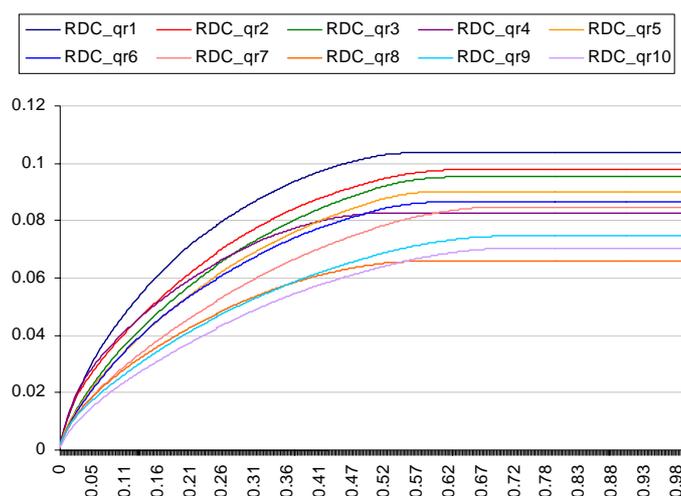
**(a) Calificados (Absoluto)**



<sup>14</sup> En el gráfico se presentan los casos de discriminación absoluta para el grupo de calificados y discriminación relativa para no calificados, obtenidas a partir de las estimaciones con quantile regression. Sin embargo, los dos casos restantes y los cuatro casos correspondientes a las estimaciones por MCO tampoco muestran patrones sistemáticos.

<sup>15</sup> En el caso en que las curvas se cruzan, la inferencia sobre qué grupo de ingreso sufre mayor nivel de discriminación depende del nivel de aversión a la discriminación elegido para computar el indicador.

### (b) No calificados (Relativo)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

Una posible explicación al fenómeno de “sticky floor” es la percepción general de que las mujeres tienen mayor probabilidad de interrumpir sus actividades laborales por diversas razones (maternidad, por ejemplo), hecho que las coloca en desventaja especialmente al inicio de carrera laboral. Este fenómeno se conoce como “discriminación estadística”, y pierde importancia a medida que aumenta la experiencia y antigüedad en el trabajo. De existir una relación positiva entre experiencia y antigüedad por un lado, y deciles de ingreso por el otro, donde los deciles más bajos están conformados principalmente por personas que recién ingresan al mercado laboral, se espera que el grado de discriminación disminuya a lo largo de la distribución del ingreso. A su vez, esta explicación tiene menor relevancia en el caso de las mujeres calificadas, porque se espera que la alta inversión en capital humano realizado genere un compromiso que disminuye la probabilidad de interrumpir las actividades laborales.

Para explicar el fenómeno de “glass ceiling”, se han propuesto distintos modelos. Por ejemplo, Polacheck (1981) predice que las mujeres van a elegir aquellos trabajos donde el costo de interrupción es bajo, y por lo tanto las oportunidades de promoción son menores. El modelo de Lazear y Rosen (1990), por otro lado, plantea el caso en que las mujeres deben tener una mayor productividad que los hombres para poder ser promovidas dado que deben compensar el costo que implica la existencia de una probabilidad positiva de deserción laboral. Este fenómeno se intensifica a medida que se desarrolla la carrera laboral, y por lo tanto la discriminación se manifiesta en mayor medida en los deciles superiores de la distribución. Estas hipótesis son consistentes con la posibilidad de que el fenómeno de discriminación se produzca en la asignación de ocupaciones. Como se explicó anteriormente, el presente trabajo controla por sector de ocupación, y por lo tanto no permite medir el nivel de discriminación previo a la asignación de ocupaciones. Un análisis más detallado del proceso de asignación puede revelar conclusiones diferentes.

#### 3.2.2.2 Contribución a la discriminación según grupos de ingreso y educación

A partir de la Tabla 2 se puede analizar la contribución a la discriminación según grupos de ingreso y educación. Dado que no se encontró dominancia en discriminación para ningún grupo, los resultados que siguen no son generalizables a cualquier indicador de discriminación. En la tabla siguiente se presenta la descomposición del  $\alpha_2$ .

Tanto en el caso del índice relativo como absoluto el grupo de no calificados es el que más contribuye al nivel de discriminación general. Sin embargo, los comportamientos por deciles

de este grupo difieren según el caso. Si se analiza el índice absoluto, el decil más alto es el que mayor participación tiene, aunque existe cierta homogeneidad en la contribución de los diferentes cuantiles. Para el índice relativo, por el contrario, los niveles de discriminación están altamente concentrados en los deciles inferiores, y la participación en la explicación del nivel general de discriminación disminuye considerablemente a medida que se avanza hacia los deciles superiores.

El grupo de calificados sigue un patrón similar si se observa que el decil superior es el que mayor participación tiene en el índice absoluto, y el decil inferior en el índice relativo. Sin embargo los niveles de participación son considerablemente menores que los correspondientes a los deciles del grupo de baja calificación. Cabe aclarar que esto no es consecuencia de que los índices de discriminación de los deciles de calificados sean significativamente menores que los de los deciles de no calificados. La diferencia es la participación en la población total que tienen el grupo de calificados y no calificados. Entonces, aún cuando los grupos sufran niveles similares de discriminación, la participación en la explicación del nivel general es mayor para los grupos que mayor participación tienen en la población total.

**Tabla 2: Discriminación por grupos**

Grupos	Población	Absoluto			Relativo		
		Discriminación dentro-grupos	Contribución al total de discriminación		Discriminación dentro-grupos	Contribución al total de discriminación	
			$da_{\alpha=2}$	Absoluta		%	$dr_{\alpha=2}$
<b>No calificado</b>	<b>62.7%</b>	<b>0.0190</b>	<b>0.0119</b>	<b>64.1%</b>	<b>0.0186</b>	<b>0.0116</b>	<b>85.5%</b>
1	6.3%	0.0162	0.0010	5.5%	0.0310	0.0019	14.3%
2	6.3%	0.0227	0.0014	7.7%	0.0222	0.0014	10.2%
3	6.3%	0.0144	0.0009	4.8%	0.0225	0.0014	10.3%
4	6.3%	0.0169	0.0011	5.7%	0.0170	0.0011	7.9%
5	6.2%	0.0175	0.0011	5.9%	0.0201	0.0013	9.2%
6	6.3%	0.0205	0.0013	6.9%	0.0166	0.0010	7.6%
7	6.3%	0.0209	0.0013	7.1%	0.0158	0.0010	7.3%
8	6.3%	0.0180	0.0011	6.1%	0.0146	0.0009	6.7%
9	6.3%	0.0197	0.0012	6.6%	0.0107	0.0007	4.9%
10	6.3%	0.0243	0.0015	8.2%	0.0095	0.0006	4.4%
<b>Calificado</b>	<b>37.3%</b>	<b>0.0179</b>	<b>0.0067</b>	<b>35.9%</b>	<b>0.0053</b>	<b>0.0020</b>	<b>14.5%</b>
1	3.7%	0.0158	0.0006	3.2%	0.0113	0.0004	3.1%
2	3.7%	0.0172	0.0006	3.4%	0.0063	0.0002	1.7%
3	3.5%	0.0164	0.0006	3.1%	0.0066	0.0002	1.7%
4	3.9%	0.0166	0.0007	3.5%	0.0051	0.0002	1.5%
5	3.7%	0.0187	0.0007	3.7%	0.0060	0.0002	1.6%
6	3.7%	0.0162	0.0006	3.2%	0.0036	0.0001	1.0%
7	3.7%	0.0157	0.0006	3.2%	0.0028	0.0001	0.8%
8	3.7%	0.0174	0.0006	3.5%	0.0036	0.0001	1.0%
9	3.7%	0.0202	0.0008	4.1%	0.0035	0.0001	1.0%
10	3.7%	0.0251	0.0009	5.0%	0.0043	0.0002	1.2%
<b>Total mujeres</b>	<b>100.0%</b>	<b>0.0186</b>	<b>0.0186</b>	<b>100.0%</b>	<b>0.0136</b>	<b>0.0136</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

## 4 Conclusión

El presente estudio sugiere que en Argentina alrededor del 60-65% de las mujeres ocupadas sufrirían de discriminación salarial. Si bien los resultados encontrados están sujetos a las limitaciones en los procesos de estimación mencionados, los mismos pueden tomarse como evidencia preliminar de la existencia de discriminación salarial en el país.

El análisis diferenciado por nivel educativo no arroja resultados evidentes que puedan confirmar las hipótesis de "Glass ceiling" para el grupo de calificados o "Sticky floor" para el grupo de no calificados. A futuro, resultaría conveniente continuar la investigación con fuentes de datos alternativas y enfoques diferentes al de este trabajo con el fin de verificar la robustez de estos resultados. La inexistencia de dominancia en discriminación para los grupos considerados deja de manifiesto que las conclusiones sobre qué grupo sufre mayor nivel de discriminación están sujetas al nivel de aversión a la discriminación del indicador utilizado. Una descomposición del indicador de discriminación  $\alpha_2$  muestra que el grupo de mujeres no calificadas explican la mayor parte del nivel de discriminación global, y en el

caso del índice relativo de discriminación existe una concentración importante en los deciles más bajos de la distribución de salarios de este grupo.

## 5 Referencias

- Albrecht, J.W. (2004), "Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Simple Selection Adjustments", IZA Discussion Paper No. 1400.
- Arias, O., K.F. Hallok, and W. Sosa-Escudero (2001), "Individual heterogeneity in the returns to schooling: instrumental variables quantile regression using twins data", *Empirical Economics*, 26, pp. 7-40.
- Autor, D.H., L.F. Katz, and M.S. Kearney (2005), "Rising Wage Inequality: The Role of Composition and Prices", Working Paper, NBER.
- Barón, J.D. and D. Cobb-Clark (2006), "A distributional analysis of gender wage differences in Australia", Working Paper, Mimeo.
- Blinder, A. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *The Journal of Human Resources*, 8(4), pp. 436-455.
- Buchinsky, M. (1997), "The dynamics of changes in the female wage distribution in the USA: a quantile regression approach", *Journal of Applied Econometrics*, 13, pp. 1-30.
- Buchinsky, M. (1994), "Changes in US wage structure 1963-1987: an application of quantile regression", *Econometrica*, 62(2), pp. 405-458.
- De la Rica, S., J.J. Dolado and V. Llorens (2005), "Ceilings and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain", IZA Discussion Paper No. 1483.
- Foster, J.E., J. Greer and E. Thorbecke (1984), "A class of decomposable poverty measures", *Econometrica*, 52 (3), pp. 761-766.
- Gradín, C., C. Del Río and O. Cantó (2006), "The measurement of gender wage discrimination: The distributional approach revisited", ECINEQ Working Paper No. 25.
- Heckman, J. (1979), "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica*, 47, pp. 153-161.
- Heinze, A. (2006), "Decomposing the Gender Wage Differences using Quantile Regressions", Centre for European Economic Research, ZEW Mannheim.
- Juhn, C., K. Murphy and B. Pierce (1993), "Wage Inequality and the rise in Returns to skill", *Journal of Political Economy*, 101(3), pp. 410-442.
- Koenker, R. (2005), Quantile Regression, Cambridge University Press.
- Koenker, R. and G. Bassett (1978), "Regression quantiles", *Econometrica*, 46(1), pp. 33-50.
- Kunze, A. (2000), "The Determination of Wages and the Gender Wage Gap: A survey", IZA Discussion Paper No. 193.
- Lazear, E. and S. Rosen (1990), "Male-Female Wage Differentials in Job Ladders", *Journal of Labour Economics*, 8, pp. 106-123.

- Machado, J.A.F. and J. Mata (2005), "Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions using Quantile Regresión", *Journal of Applied Econometrics*, 20(4), pp. 445-465.
- Neuman, S. y R. Oaxaca (2004), "Wage Differentials in the 1990s in Israel: Endowments, Discrimination, and Selectivity", IZA Discussion Paper No. 1362.
- Oaxaca, R. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *Internacional Economic Review*, 14(3), pp. 693-709.
- Polacheck, S. (1981), "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *Review of Economics and Statistics*, 62, pp. 60-69.

## 6 Apéndice

Tabla A1: Estadísticas descriptivas de trabajadores ocupados

	Ocupados					
	Total		Hombres		Mujeres	
	Media	SD	Media	SD	Media	SD
<b>Salario horario</b>	1.5265	0.7071	1.5404	0.7095	1.5064	0.7033
<b>Experiencia</b>	22.4624	14.7477	22.8950	14.7803	21.8530	14.6807
<b>Educacion</b>						
Primario incompleto	0.0674	0.2507	0.0729	0.2600	0.0595	0.2367
Primario completo	0.2172	0.4124	0.2385	0.4262	0.1871	0.3900
Secundario incompleto	0.1692	0.3749	0.1953	0.3965	0.1323	0.3388
Secundario completo	0.2154	0.4111	0.2160	0.4115	0.2146	0.4105
Superior incompleto	0.1424	0.3495	0.1371	0.3440	0.1499	0.3570
Superior completo	0.1884	0.3910	0.1401	0.3471	0.2566	0.4368
<b>Experiencia*Hijos</b>	19.7779	33.2101	21.9048	36.2271	16.7816	28.1519
<b>Estado civil</b>						
Soltero	0.2869	0.4523	0.2685	0.4432	0.3129	0.4637
Casado	0.6065	0.4885	0.6702	0.4702	0.5165	0.4998
Separado	0.1067	0.3087	0.0614	0.2400	0.1706	0.3762
Ocupado pleno	0.7989	0.4008	0.8385	0.3680	0.7430	0.4370
Sector Público	0.1717	0.3772	0.1332	0.3398	0.2261	0.4184
<b>Ocupado pleno</b>	0.7989	0.4008	0.8385	0.3680	0.7430	0.4370
<b>Sector Público</b>	0.1717	0.3772	0.1332	0.3398	0.2261	0.4184
<b>Tamaño de firma</b>						
0-5 empleados	0.3703	0.4829	0.4226	0.4940	0.2964	0.4567
6-40 empleados	0.2519	0.4341	0.2573	0.4372	0.2443	0.4297
41-200 empleados	0.1133	0.3170	0.1093	0.3120	0.1190	0.3238
201-500 empleados	0.0422	0.2009	0.0414	0.1991	0.0433	0.2035
> 500 empleados	0.0511	0.2201	0.0540	0.2260	0.0469	0.2115
<b>Ocupación</b>						
00	0.0519	0.2218	0.0657	0.2477	0.0324	0.1772
01	0.1072	0.3094	0.0841	0.2775	0.1398	0.3468
02	0.0409	0.1982	0.0314	0.1743	0.0545	0.2269
03	0.2237	0.4167	0.2577	0.4374	0.1757	0.3806
04	0.1412	0.3482	0.0993	0.2991	0.2003	0.4002
05	0.1863	0.3893	0.1034	0.3045	0.3032	0.4597
06	0.0068	0.0819	0.0090	0.0942	0.0036	0.0601

07	0.0939	0.2917	0.1566	0.3635	0.0054	0.0730
08	0.1347	0.3414	0.1717	0.3772	0.0824	0.2750
09	0.0135	0.1152	0.0211	0.1437	0.0027	0.0515
<b>Sector de actividad</b>						
agricola, actividades primarias	0.0120	0.1087	0.0167	0.1283	0.0052	0.0721
industrias de baja tecnologia	0.0727	0.2597	0.0760	0.2650	0.0682	0.2521
resto de industria manufacturera	0.0683	0.2523	0.0968	0.2957	0.0282	0.1655
construccion	0.0873	0.2823	0.1465	0.3536	0.0039	0.0624
comercio, rest, hoteles, rep	0.2262	0.4184	0.2382	0.4260	0.2092	0.4068
elect, gas, agua, transporte, com	0.0723	0.2589	0.1037	0.3048	0.0280	0.1650
bcos, finanzas, seguros, sv prof	0.1013	0.3017	0.1112	0.3143	0.0873	0.2823
administracion publica y defensa	0.0826	0.2753	0.0853	0.2793	0.0789	0.2696
educacion, salud, sv personales	0.1991	0.3993	0.1198	0.3247	0.3109	0.4629
servicio domestico	0.0782	0.2685	0.0059	0.0767	0.1802	0.3843
<b>Región geográfica</b>						
GBA	0.5787	0.4938	0.5796	0.4936	0.5773	0.4940
Cuyo	0.0586	0.2349	0.0586	0.2349	0.0587	0.2350
Patagonia	0.0244	0.1543	0.0244	0.1544	0.0244	0.1542
Pampeana	0.2120	0.4087	0.2124	0.4090	0.2113	0.4083
NEA	0.0404	0.1969	0.0397	0.1953	0.0413	0.1991
NOA	0.0859	0.2802	0.0852	0.2792	0.0869	0.2818
<b>Hombre</b>	0.5855	0.4926				

Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

## A2: Ecuación de salarios de trabajadores ocupados.

	Mujeres						Hombres						Diferencia					
	OLS	QR					OLS	QR					OLS	QR				
		5	25	50	75	95		5	25	50	75	95		5	25	50	75	95
<b>Experiencia</b>	0.0168 ***	0.019 ***	0.0161 ***	0.0166 ***	0.0171 ***	0.0204 ***	0.0249 ***	0.0180 ***	0.0237 ***	0.0260 ***	0.0259 ***	0.0258 ***	0.0081 *	-0.0005	0.0076 ***	0.0094 ***	0.0088 ***	0.0053
<b>Experiencia<sup>2</sup></b>	-0.0002 ***	-0.0003 ***	-0.0002 ***	-0.0002 ***	-0.0002 ***	-0.0002 ***	-0.0003 ***	-0.0002 ***	-0.0003 ***	-0.0003 ***	-0.0003 ***	-0.0002 ***	-0.0001 ***	0.0001	-0.0001 **	-0.0001 **	-0.0001 *	0.0000
<b>Educacion</b> (referencia: Primario incompleto)																		
Primario completo	0.0714 ***	0.0286	0.1137 ***	0.1192 ***	0.0653	0.0071	0.0707 ***	0.0638	0.0718 **	0.0911 **	0.0912 **	0.0636	-0.0008	0.0351	-0.0419	-0.0277	0.0259	0.0565
Secundario incompleto	0.1483 ***	0.0208	0.1832 ***	0.1873 ***	0.1820 ***	0.1733 **	0.1850 ***	0.1374 ***	0.1678 ***	0.2037 ***	0.2243 ***	0.2063 ***	0.0366	0.1165 **	-0.0154	0.0165	0.0423	0.0331
Secundario completo	0.2915 ***	0.1444 ***	0.3344 ***	0.3461 ***	0.2884 ***	0.2168 ***	0.3643 ***	0.3301 ***	0.3596 ***	0.3759 ***	0.3846 ***	0.3607 ***	0.0728	0.1857 ***	0.0252	0.0298	0.0962	0.1439
Superior incompleto	0.4611 ***	0.2644 ***	0.4873 ***	0.5056 ***	0.4654 ***	0.4328 ***	0.5429 ***	0.4144 ***	0.4795 ***	0.5346 ***	0.5934 ***	0.7165 ***	0.0818 *	0.1500 **	-0.0079	0.0289	0.1280	0.2837
Superior completo	0.7762 ***	0.6042 ***	0.8077 ***	0.8009 ***	0.7818 ***	-0.7482 ***	0.8620 ***	0.6803 ***	0.7792 ***	0.8466 ***	0.9402 ***	1.0201 ***	0.0858 *	0.0760	-0.0285	0.0457	0.1583 **	0.2719 **
<b>Experiencia*Hijos</b>	-0.0004	-0.0011 **	-0.0008 **	-0.0004	0.0002	-0.0003	-0.0004 ***	-0.0006 *	-0.0006 **	-0.0005 **	-0.0003	-0.0001	0.0000 *	0.0005	0.0002	-0.0001	-0.0005 **	0.0003 **
<b>Estado civil</b> (referencia:soltero)																		
Casado	0.1302 ***	0.1025 ***	0.1302 ***	0.1316 ***	0.1382 ***	0.1348 ***	0.0822 ***	0.0631 **	0.0695 *	0.0821 ***	0.0847 ***	0.0815 **	-0.0480 **	-0.0394	-0.0607 **	-0.0494 *	-0.0534 *	-0.0533
Separado	0.0579 ***	0.0357	0.0538 *	0.0586 **	0.0556 *	0.0575	0.0705 ***	0.0343	0.0496	0.0938 ***	0.0515	0.0958	0.0126	-0.0014	-0.0042	0.0352	-0.0040	0.0383
<b>Horas trabajadas</b> (referencia: subocupado)																		
Ocupado pleno	-0.1755 ***	0.0034	-0.0678 ***	-0.2110 ***	-0.2488 ***	-0.3876 ***	-0.2291 ***	-0.0529	-0.1136 ***	-0.1924 ***	-0.2724 ***	-0.5299 ***	-0.0536 **	-0.0563	-0.0459	0.0186	-0.0236	-0.1423
<b>Sector</b> (referencia: privado)																		
Sector Público	-0.0410	-0.0931 **	-0.0184	-0.0222	-0.0277	-0.0836	-0.0278	0.0203	0.0057	-0.0189	-0.0030	-0.0564	0.0132	0.1134	0.0241	0.0033	0.0247	0.0272
<b>Tamaño de firma</b> (referencia: 0-5 empleados)																		
6-40 empleados	0.1696 ***	0.2539 ***	0.2418 ***	0.2145 ***	0.1634 ***	0.0184	0.1939 ***	0.2211 ***	0.2251 ***	0.2276 ***	0.1893 ***	0.1021 ***	0.0243	-0.0327	-0.0166	0.0131	0.0259	0.0837
41-200 empleados	0.3174 ***	0.4461 ***	0.4638 ***	0.3868 ***	0.2568 ***	0.0600	0.3795 ***	0.4941 ***	0.4775 ***	0.4232 ***	0.3386 ***	0.2016 ***	0.0622 **	0.0480	0.0138	0.0364	0.0818	0.1416 *
201-500 empleados	0.3636 ***	0.5265 ***	0.4058 ***	0.4104 ***	0.3570 ***	0.2672 **	0.4474 ***	0.5212 ***	0.5769 ***	0.5010 ***	0.4181 ***	0.2142 ***	0.0838 *	-0.0053	0.1711 ***	0.0906	0.0611	-0.0530
> 500 empleados	0.2397 ***	0.3670 ***	0.6569 ***	0.2889 ***	0.2457 ***	0.0991	0.4556 ***	0.4954 ***	0.5300 ***	0.4946 ***	0.4070 ***	0.3787 ***	0.2158 ***	0.1284	0.2061 ***	0.2056 ***	0.1612 ***	0.2796 ***
<b>Sector de ocupación</b> (referencia: 00) (Codificación a 1 dígito según CON-01)																		
01	-0.3597 ***	-0.2013	-0.2795 ***	-0.3293 ***	-0.4431 ***	-0.5458 ***	-0.3322 ***	-0.1523	-0.2394 ***	-0.3285 ***	-0.3880 ***	0.3787 ***	0.0275	0.0490	0.0401	0.0012	0.0551	0.0109
02	-0.3065 ***	-0.1019	-0.1769 ***	-0.3106 ***	-0.4221 ***	-0.5825 ***	-0.2475 **	0.1067	-0.1097 **	-0.2245 **	-0.3463 **	-0.5349 **	0.0590	0.2085	0.0671	0.0865	0.0759	0.0327
03	-0.5043 ***	-0.2862 ***	-0.4692 ***	-0.5077 ***	-0.5601 ***	-0.5122 ***	-0.4548 ***	-0.3183 ***	-0.3891 ***	-0.4596 ***	-0.4972 ***	-0.5498 ***	0.0495	-0.0321	0.0801	0.0485	0.0629	-0.0700
04	-0.3521 ***	-0.2346 *	-0.3020 ***	-0.3496 ***	-0.4038 ***	-0.4127 ***	-0.4866 ***	-0.3736 ***	-0.4077 ***	-0.4951 ***	-0.5243 ***	-0.5822 ***	-0.1344 ***	-0.1390	-0.1057	-0.1451 *	-0.1204 *	-0.3067 **
05	-0.6039 ***	-0.3071 ***	-0.5145 ***	-0.6308 ***	-0.7158 ***	-0.7366 ***	-0.5319 ***	-0.2891 ***	-0.4550 ***	-0.5306 ***	-0.5702 ***	-0.7194 ***	0.0721	0.0180	0.0595	0.1006	0.1456 *	-0.0051
06	-1.0245 ***	-0.5754 **	-0.9373 ***	-1.0805 ***	-1.2031 ***	-1.4222 ***	-0.7007 ***	-0.4005 ***	-0.6926 ***	-0.7655 ***	-0.7437 ***	-0.7416 ***	0.3238 *	0.1749	0.2448	0.3150	0.4595 *	0.4965
07	-0.4129 ***	-0.0833	-0.2506	-0.3611 ***	-0.5045 ***	-0.4767	-0.3756 ***	-0.2648 ***	-0.2915 ***	-0.3407 ***	-0.4014 ***	-0.9257 ***	0.0373	-0.1815	-0.0409	0.0208	0.1031	-0.1413
08	-0.5922 ***	-0.2493 **	-0.5497 ***	-0.6057 ***	-0.6641 ***	-0.7453 ***	-0.4220 ***	-0.2789 ***	-0.3767 ***	-0.4449 ***	-0.4519 ***	-0.5658 ***	0.1701 **	-0.0296	0.1730 **	0.1612 **	0.2121 ***	0.1795
09	-0.5421 ***	-0.1538	-0.5446 *	-0.5354 *	-0.7083 **	-0.6171 *	-0.2551 ***	0.0706	-0.1957 ***	-0.2770 ***	-0.3311 ***	-0.5239 ***	0.2870	0.2244	0.3489	0.2588	0.3772	0.0932

Sector de actividad (agrícola, actividades primarias)																		
industrias de baja tecnología	-0.3500 ***	-0.2395	-0.2594	-0.3078	-0.3373	-0.9384 ***	-0.2224 ***	-0.0715	-0.1896 ***	-0.1936 ***	-0.2352 ***	-0.4090 ***	0.1276	0.1680	0.0698	0.1142	0.1021	0.5194
resto de industria manufacturera	-0.0964	-0.0513	-0.0369	-0.0265	-0.0106	-0.6537 **	-0.0784	0.1310 *	-0.0678	-0.0726	-0.0657	-0.2619 ***	0.0180	0.1824	-0.0309	-0.0461	-0.0550	0.3918
construccion	-0.2215	-0.0818	-0.1677	-0.1056	-0.2891	-0.7522	-0.2313 ***	0.0112	-0.2152 ***	-0.2405 ***	-0.2582 ***	-0.4247 ***	-0.0098	0.0930	-0.0475	-0.1349	0.0308	0.3275
comercio, rest, hoteles, rep	-0.3698 ***	-0.2362	-0.2110	-0.2847 *	-0.3737	-1.0323 ***	-0.1928 ***	-0.0360	-0.2014 ***	-0.1818 ***	-0.1688 ***	-0.3241 ***	0.1770	0.2002	0.0096	0.1029	0.2049	0.7081 **
elect, gas, agua, transporte, com	-0.2388 *	-0.1239	-0.1967	-0.1592	-0.2234	-0.7819 **	-0.1426 ***	-0.0306	-0.2043 ***	-0.1398 ***	-0.0876	-0.2512 ***	0.0963	0.0934	-0.0077	0.0195	0.1358	0.5308
bcos, finanzas, seguros, sv prof	-0.0761	0.0627	0.0341	-0.0552	-0.0535	-0.5739 *	-0.0315	-0.0043	-0.1073	-0.0307	0.0296	-0.0180	0.0446	-0.0669	-0.1414	0.0245	0.0831	0.5559
administracion publica y defensa	-0.1142	-0.0134	-0.0471	-0.1124	-0.1017	-0.5069	-0.0718	-0.0564	-0.1612 **	-0.0796	-0.0229	-0.1085	0.0424	-0.0430	-0.1141	0.0328	0.0778	0.3994
educacion, salud, sv personales	-0.2083 *	-0.0746	-0.1530	-0.1530	-0.1575	-0.7736 **	-0.0306	-0.0557	-0.1107	-0.0287	0.0088	-0.0193	0.1777	0.0188	0.0423	0.1243	0.1663	0.7544 **
servicio domestico	-0.2344 *	-0.0626	-0.0803	-0.1305	-0.2306	-1.0285 *	-0.3065 ***	0.0002	-0.3150 ***	-0.3062 ***	-0.2589 **	-0.4424 **	-0.0722	0.0628	-0.2346	-0.1758	-0.0283	0.5861
Región geográfica (referencia: GBA)																		
Cuyo	-0.2421 ***	-0.1454 ***	-0.2222 ***	-0.2657 ***	-0.2501 ***	-0.2670 ***	-0.2771 ***	-0.2327 ***	-0.3026 ***	-0.2703 ***	-0.2536 ***	-0.2599 ***	-0.0350	-0.0872	-0.0803 *	-0.0046	-0.0035	0.0071
Patagonia	0.2652 ***	0.3035 ***	0.2348 ***	0.2382 ***	0.2768 ***	0.2962 ***	0.2998 ***	0.2716 ***	0.2313 ***	0.2981 ***	0.3422 ***	0.4597 ***	0.0346	-0.0319	-0.0035	0.0599	0.0654	0.1635 *
Pampeana	-0.1055 ***	-0.0266	-0.1076 ***	-0.0825 ***	-0.1296 ***	-0.1615 ***	-0.0989 ***	-0.0459	-0.0758 ***	-0.0978 ***	-0.1070 ***	-0.0929 **	0.0066	-0.0193	0.0317	-0.0153	0.0227	0.0687
NEA	-0.3708 ***	-0.2204 ***	-0.3641 ***	-0.4091 ***	-0.4414 ***	-0.3575 ***	-0.3587 ***	-0.2499 ***	-0.3734 ***	-0.3819 ***	-0.3352 ***	-0.3217 ***	0.0122	-0.0295	-0.0093	0.0272	0.1062 **	0.0358
NOA	-0.3743 ***	-0.2437 ***	-0.3956 ***	-0.4027 ***	-0.3912 ***	-0.3691 ***	-0.3805 ***	-0.2679 ***	-0.3927 ***	-0.3827 ***	-0.3811 ***	-0.3664 ***	-0.0062	-0.0242	0.0030	0.0200	0.0102	0.0027
<b>Constante</b>	1.6898 ***	0.4303 **	1.0103 ***	1.5859 ***	2.1297 ***	3.5459 ***	1.4995 ***	0.3405 ***	1.0376 ***	1.4162 ***	1.8168 ***	2.8575 ***	1.6898 ***	0.4303 **	1.0103 ***	1.5863 ***	2.1297 ***	3.5459 ***
<b>R<sup>2</sup> o Pseudo-R2</b>	0.4599	0.2063	0.2853	0.2969	0.2947	0.2522	0.4234	0.186	0.2459	0.2614	0.2789	0.2774	0.4390	0.1890	0.2627	0.2765	0.2856	0.2671
<b>Observaciones</b>	7205						10197						17402					

Nota: \*Significativo al 10%, \*\*Significativo al 5%, \*\*\* Significativo al 1%.

† Se realizaron 200 re-muestreos.

Tabla A3: Test de igualdad entre cuantiles adyacentes<sup>†</sup>

	Mujeres				Hombres			
	25-5	50-25	75-50	95-75	25-5	50-25	75-50	95-75
<b>Experiencia</b>	-0.0024	0.0005	0.0005	0.0033	0.0056 **	0.0024	-0.0001	-0.0002
<b>Experiencia<sup>2</sup></b>	0.0001	0.0000	0.0000	-0.0001	-0.0001	0.0000	0.0000	0.0000
<b>Educacion</b> (referencia: Primario incompleto)								
Primario completo	0.0851 **	0.0055	-0.0539 *	-0.0582	0.0080	0.0194	0.0001	-0.0276
Secundario incompleto	0.1623 ***	0.0041	-0.0053	-0.0087	0.0304	0.0359	0.0206	-0.0180
Secundario completo	0.1901 ***	0.0117	-0.0577	-0.0715	0.0295	0.0164	0.0087	-0.0239
Superior incompleto	0.2229 ***	0.0183	-0.0402	-0.0327	0.0651	0.0551	0.0589 *	0.1231
Superior completo	0.2034 ***	-0.0067	-0.0191	-0.0336	0.0989 **	0.0674 *	0.0936 ***	0.0800
<b>Experiencia*Hijos</b>	0.0004	0.0004	0.0006 *	-0.0005	0.0000	0.0008	0.0002	0.0003
<b>Estado civil</b> (referencia:soltero)								
Casado	0.0277	0.0013	0.0066	-0.0034	0.0064	0.0126	0.0026	-0.0032
Separado	0.0182	0.0048	-0.0031	0.0019	0.0153	0.0442	-0.0423	0.0442
<b>Horas trabajadas</b> (referencia: subocupado)								
Ocupado pleno	-0.0711 **	-0.1433 ***	-0.0378 *	-0.1388 **	-0.0607	-0.0788 **	-0.0800 **	-0.2572 ***
<b>Sector</b> (referencia: privado)								
Sector Público	0.0746 *	-0.0038	-0.0055	-0.0559	-0.0146	-0.0246	0.0159	-0.0535
<b>Tamaño de firma</b> (referencia: 0-5 empleados)								
6-40 empleados	-0.0121	-0.0272	-0.0512 **	-0.1450 ***	0.0040	0.0024	-0.0383 **	-0.0872 ***
41-200 empleados	0.0177	-0.0770 ***	-0.1300 ***	-0.1968 ***	-0.0165	-0.0543 **	-0.0847 ***	-0.1370 ***
201-500 empleados	-0.1207	0.0046	-0.0534	-0.0898	0.0556	-0.0758 **	-0.0829 ***	-0.2039 ***
> 500 empleados	-0.0431	-0.0350	-0.0320	-0.1467 *	0.0347	-0.0758	-0.0876 ***	-0.0283
<b>Sector de ocupación</b> (referencia: 00) (Codificación a 1 dígito segúnCON-01)								
01	-0.0782	-0.0497	-0.1138 **	-0.1027	-0.0871	-0.0891 **	-0.0595	-0.1468 *
02	-0.0750	-0.1337 **	-0.1115 **	-0.1603	-0.2164 **	-0.1148 ***	-0.1217 **	-0.2035 *
03	-0.1830	-0.0385	-0.0524	0.0479	-0.0708	-0.0705 *	-0.0376	-0.0850
04	-0.0674	-0.0476	-0.0542	-0.0089	-0.0341	-0.0874 **	-0.0291	-0.1951 **
05	-0.2074 *	-0.1162 **	-0.0850	-0.0207	-0.1659 *	-0.0756 *	-0.0396	-0.1714 **
06	-0.3620	-0.1431	-0.1227	-0.2190	-0.2921 ***	-0.0730	0.0218	-0.1820 *
07	-0.1673	-0.1104	-0.1434	0.0278	-0.0267	-0.0492	-0.0607	-0.2166 ***
08	-0.3004 **	-0.0560	-0.0584	-0.0813	-0.0978	-0.0683 *	-0.0070	-0.1139
09	-0.3908	0.0091	-0.1728	0.0911	-0.2663 **	-0.0813	-0.0541	-0.1928 **
<b>Sector de actividad</b> (agricola, actividades primarias)								
industrias de baja tecnologia	-0.0199	-0.0484	-0.0294	-0.5912 *	-0.1181	-0.0040	-0.0416	-0.1739 **
resto de industria manufacturera	0.0144	0.0104	0.0159	-0.6430 *	-0.1988 ***	-0.0048	0.0069	-0.1962 **
construccion	-0.0858	0.0620	-0.1835	-0.4631	-0.2264 ***	-0.0253	-0.0177	-0.1665 **
comercio, rest, hoteles, rep	0.0252	-0.0738	-0.0890	-0.6585 **	-0.1954 **	0.0196	0.0131	-0.1554 *
elect, gas, agua, transporte, com	-0.0727	0.0374	-0.0642	-0.5585	-0.1737 ***	0.0646	0.0522	-0.1636 *
bcos, finanzas, seguros, sv prof	-0.0286	-0.0893	0.0017	-0.5204	-0.1030	0.0766	0.0603	-0.0476
administracion publica y defensa	-0.0337	-0.0653	0.0107	-0.4053	-0.1049	0.0816	0.0557	-0.0836
educacion, salud, sv personales	-0.0785	0.0000	-0.0045	-0.6162 *	-0.0550	0.0821	0.0375	-0.0281
servicio domestico	-0.0177	-0.0501	-0.1001	-0.7979 **	-0.3151 ***	0.0087	0.0474	-0.1835
<b>Región geográfica</b> (referencia: GBA)								
Cuyo	-0.0768 *	-0.0434	0.0156	-0.0169	-0.0699 *	0.0323	0.0167	-0.0064
Patagonia	-0.0686	0.0034	0.0386	0.0193	-0.0403	0.0668 **	0.0441 *	0.1175 **
Pampeana	-0.0809 **	0.0250	-0.0471 **	-0.0319	-0.0299	-0.0220	-0.0091	-0.0141
NEA	-0.1437 ***	-0.0449	-0.0323	0.0839	-0.1235 ***	-0.0084	0.0466 *	-0.0136
NOA	-0.1519 ***	-0.0071	0.0115	0.0221	-0.1247 ***	0.0100	0.0016	-0.1466
<b>Constante</b>	0.5799 ***	0.0576 ***	0.5438 **	1.4162 ***	0.6971 ***	0.3786 ***	0.4006 ***	1.0407 ***

Nota: \*Significativo al 10%, \*\*Significativo al 5%, \*\*\* Significativo al 1%.

<sup>†</sup> Se realizaron 200 re-muestréos.

Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

## SERIE DOCUMENTOS DE TRABAJO DEL CEDLAS

Todos los Documentos de Trabajo del CEDLAS están disponibles en formato electrónico en [www.depeco.econo.unlp.edu.ar/cedlas](http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/cedlas).

---

- Nro. 60 (Noviembre, 2007). María Gabriela Farfán y María Florencia Ruiz Díaz. "Discriminación Salarial en la Argentina: Un Análisis Distributivo".
- Nro. 59 (Octubre, 2007). Leopoldo Tornarolli y Adriana Conconi. "Informalidad y Movilidad Laboral: Un Análisis Empírico para Argentina".
- Nro. 58 (Septiembre, 2007). Leopoldo Tornarolli. "Metodología para el Análisis de la Pobreza Rural".
- Nro. 57 (Agosto, 2007). Adriana Conconi y Andrés Ham. "Pobreza Multidimensional Relativa: Una Aplicación a la Argentina".
- Nro. 56 (Agosto, 2007). Martín Cicowiez, Luciano Di Gresia y Leonardo Gasparini. "Políticas Públicas y Objetivos de Desarrollo del Milenio en la Argentina".
- Nro. 55 (Julio, 2007). Leonardo Gasparini, Javier Alejo, Francisco Haimovich, Sergio Olivieri y Leopoldo Tornarolli. "Poverty among the Elderly in Latin America and the Caribbean".
- Nro. 54 (Julio, 2007). Gustavo Javier Canavire-Bacarreza y Luís Fernando Lima Soria. "Unemployment Duration and Labor Mobility in Argentina: A Socioeconomic-Based Pre- and Post-Crisis Analysis".
- Nro. 53 (Junio, 2007). Leonardo Gasparini, Francisco Haimovich y Sergio Olivieri. "Labor Informality Effects of a Poverty-Alleviation Program".
- Nro. 52 (Junio, 2007). Nicolás Epele y Victoria Dowbley. "Análisis Ex-Ante de un Aumento en la Dotación de Capital Humano: El Caso del Plan Familias de Transferencias Condicionadas".
- Nro. 51 (Mayo, 2007). Jerónimo Carballo y María Bongiorno. "Vulnerabilidad Individual: Evolución, Diferencias Regionales e Impacto de la Crisis. Argentina 1995 – 2005".
- Nro. 50 (Mayo, 2007). Paula Giovagnoli. "Failures in School Progression".
- Nro. 49 (Abril, 2007). Sebastian Galiani, Daniel Heymann, Carlos Dabús y Fernando Tohmé. "Land-Rich Economies, Education and Economic Development".
- Nro. 48 (Abril, 2007). Ricardo Bebczuk y Francisco Haimovich. "MDGs and Microcredit: An Empirical Evaluation for Latin American Countries".

- Nro. 47 (Marzo, 2007). Sebastian Galiani y Federico Weinschelbaum. "Modeling Informality Formally: Households and Firms".
- Nro. 46 (Febrero, 2007). Leonardo Gasparini y Leopoldo Tornarolli. "Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata".
- Nro. 45 (Enero, 2007). Georgina Pizzolitto. "Curvas de Engel de Alimentos, Preferencias Heterogéneas y Características Demográficas de los Hogares: Estimaciones para Argentina".
- Nro. 44 (Diciembre, 2006). Rafael Di Tella, Sebastian Galiani y Ernesto Schargrodsky. "Crime Distribution and Victim Behavior during a Crime Wave".
- Nro. 43 (Noviembre, 2006). Martín Cicowiez, Leonardo Gasparini, Federico Gutiérrez y Leopoldo Tornarolli. "Areas Rurales y Objetivos de Desarrollo del Milenio en America Latina y El Caribe".
- Nro. 42 (Octubre, 2006). Martín Guzmán y Ezequiel Molina. "Desigualdad e Instituciones en una Dimensión Intertemporal".
- Nro. 41 (Septiembre, 2006). Leonardo Gasparini y Ezequiel Molina. "Income Distribution, Institutions and Conflicts: An Exploratory Analysis for Latin America and the Caribbean".
- Nro. 40 (Agosto, 2006). Leonardo Lucchetti. "Caracterización de la Percepción del Bienestar y Cálculo de la Línea de Pobreza Subjetiva en Argentina".
- Nro. 39 (Julio, 2006). Héctor Zacaria y Juan Ignacio Zoloa. "Desigualdad y Pobreza entre las Regiones Argentinas: Un Análisis de Microdescomposiciones".
- Nro. 38 (Julio, 2006). Leonardo Gasparini, Matías Horenstein y Sergio Olivieri. "Economic Polarisation in Latin America and the Caribbean: What do Household Surveys Tell Us?".
- Nro. 37 (Junio, 2006). Walter Sosa-Escudero, Mariana Marchionni y Omar Arias. "Sources of Income Persistence: Evidence from Rural El Salvador".
- Nro. 36 (Mayo, 2006). Javier Alejo. "Desigualdad Salarial en el Gran Buenos Aires: Una Aplicación de Regresión por Cuantiles en Microdescomposiciones".
- Nro. 35 (Abril, 2006). Jerónimo Carballo y María Bongiorno. "La Evolución de la Pobreza en Argentina: Crónica, Transitoria, Diferencias Regionales y Determinantes (1995-2003)".
- Nro. 34 (Marzo, 2006). Francisco Haimovich, Hernán Winkler y Leonardo Gasparini. "Distribución del Ingreso en América Latina: Explorando las Diferencias entre Países".

- Nro. 33 (Febrero, 2006). Nicolás Parlamento y Ernesto Salinardi. "Explicando los Cambios en la Desigualdad: Son Estadísticamente Significativas las Microsimulaciones? Una Aplicación para el Gran Buenos Aires".
- Nro. 32 (Enero, 2006). Rodrigo González. "Distribución de la Prima Salarial del Sector Público en Argentina".
- Nro. 31 (Enero, 2006). Luis Casanova. "Análisis estático y dinámico de la pobreza en Argentina: Evidencia Empírica para el Periodo 1998-2002".
- Nro. 30 (Diciembre, 2005). Leonardo Gasparini, Federico Gutiérrez y Leopoldo Tornarolli. "Growth and Income Poverty in Latin America and the Caribbean: Evidence from Household Surveys".
- Nro. 29 (Noviembre, 2005). Mariana Marchionni. "Labor Participation and Earnings for Young Women in Argentina".
- Nro. 28 (Octubre, 2005). Martín Tetaz. "Educación y Mercado de Trabajo".
- Nro. 27 (Septiembre, 2005). Matías Busso, Martín Cicowiez y Leonardo Gasparini. "Ethnicity and the Millennium Development Goals in Latin America and the Caribbean".
- Nro. 26 (Agosto, 2005). Hernán Winkler. "Monitoring the Socio-Economic Conditions in Uruguay".
- Nro. 25 (Julio, 2005). Leonardo Gasparini, Federico Gutiérrez y Guido G. Porto. "Trade and Labor Outcomes in Latin America's Rural Areas: A Cross-Household Surveys Approach".
- Nro. 24 (Junio, 2005). Francisco Haimovich y Hernán Winkler. "Pobreza Rural y Urbana en Argentina: Un Análisis de Descomposiciones".
- Nro. 23 (Mayo, 2005). Leonardo Gasparini y Martín Cicowiez. "Equality of Opportunity and Optimal Cash and In-Kind Policies".
- Nro. 22 (Abril, 2005). Leonardo Gasparini y Santiago Pinto. "Equality of Opportunity and Optimal Cash and In-Kind Policies".
- Nro. 21 (Abril, 2005). Matías Busso, Federico Cerimedo y Martín Cicowiez. "Pobreza, Crecimiento y Desigualdad: Descifrando la Última Década en Argentina".
- Nro. 20 (Marzo, 2005). Georgina Pizzolitto. "Poverty and Inequality in Chile: Methodological Issues and a Literature Review".
- Nro. 19 (Marzo, 2005). Paula Giovagnoli, Georgina Pizzolitto y Julieta Trías. "Monitoring the Socio-Economic Conditions in Chile".
- Nro. 18 (Febrero, 2005). Leonardo Gasparini. "Assessing Benefit-Incidence Results Using Decompositions: The Case of Health Policy in Argentina".

- Nro. 17 (Enero, 2005). Leonardo Gasparini. "Protección Social y Empleo en América Latina: Estudio sobre la Base de Encuestas de Hogares".
- Nro. 16 (Diciembre, 2004). Evelyn Vezza. "Poder de Mercado en las Profesiones Autorreguladas: El Desempeño Médico en Argentina".
- Nro. 15 (Noviembre, 2004). Matías Horenstein y Sergio Olivieri. "Polarización del Ingreso en la Argentina: Teoría y Aplicación de la Polarización Pura del Ingreso".
- Nro. 14 (Octubre, 2004). Leonardo Gasparini y Walter Sosa Escudero. "Implicit Rents from Own-Housing and Income Distribution: Econometric Estimates for Greater Buenos Aires".
- Nro. 13 (Septiembre, 2004). Monserrat Bustelo. "Caracterización de los Cambios en la Desigualdad y la Pobreza en Argentina Haciendo Uso de Técnicas de Descomposiciones Microeconometricas (1992-2001)".
- Nro. 12 (Agosto, 2004). Leonardo Gasparini, Martín Cicowiez, Federico Gutiérrez y Mariana Marchionni. "Simulating Income Distribution Changes in Bolivia: a Microeconomic Approach".
- Nro. 11 (Julio, 2004). Federico H. Gutierrez. "Dinámica Salarial y Ocupacional: Análisis de Panel para Argentina 1998-2002".
- Nro. 10 (Junio, 2004). María Victoria Fazio. "Incidencia de las Horas Trabajadas en el Rendimiento Académico de Estudiantes Universitarios Argentinos".
- Nro. 9 (Mayo, 2004). Julieta Trías. "Determinantes de la Utilización de los Servicios de Salud: El Caso de los Niños en la Argentina".
- Nro. 8 (Abril, 2004). Federico Cerimedo. "Duración del Desempleo y Ciclo Económico en la Argentina".
- Nro. 7 (Marzo, 2004). Monserrat Bustelo y Leonardo Lucchetti. "La Pobreza en Argentina: Perfil, Evolución y Determinantes Profundos (1996, 1998 Y 2001)".
- Nro. 6 (Febrero, 2004). Hernán Winkler. "Estructura de Edades de la Fuerza Laboral y Distribución del Ingreso: Un Análisis Empírico para la Argentina".
- Nro. 5 (Enero, 2004). Pablo Acosta y Leonardo Gasparini. "Capital Accumulation, Trade Liberalization and Rising Wage Inequality: The Case of Argentina".
- Nro. 4 (Diciembre, 2003). Mariana Marchionni y Leonardo Gasparini. "Tracing Out the Effects of Demographic Changes on the Income Distribution. The Case of Greater Buenos Aires".
- Nro. 3 (Noviembre, 2003). Martín Cicowiez. "Comercio y Desigualdad Salarial en Argentina: Un Enfoque de Equilibrio General Computado".
- Nro. 2 (Octubre, 2003). Leonardo Gasparini. "Income Inequality in Latin America and the Caribbean: Evidence from Household Surveys".

- Nro. 1 (Septiembre, 2003). Leonardo Gasparini. "Argentina's Distributional Failure: The Role of Integration and Public Policies".
-