


EMPLEO “DE CALIDAD” Y SALARIOS: ¿EXISTEN Y PERSISTEN LAS BRECHAS REGIONALES EN ARGENTINA?

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.159112517032>

Data de aceite: 31/03/2025

Elizabeth Pasteris

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales
Universidad Católica de Cuyo, sede San
Luis

Gonzalo Solavallone

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales
Universidad Católica de Cuyo, sede San
Luis

INTRODUCCIÓN

El deterioro de la calidad del empleo es, lamentablemente, un fenómeno global, manifestándose con una gravedad creciente. En el caso de los países en desarrollo, la precariedad laboral y la desigualdad de ingresos que ella conlleva han sido el mayor flagelo social de las últimas cuatro décadas (Castillo Fernandez, 2022). Nuestros últimos resultados de investigación lo corroboran para el caso de la provincia de San Luis, Argentina, habiéndose demostrado que las diferencias de oportunidades laborales son

influenciadas por los distintos puntos de partida en el nivel educativo, el género y el nivel socioeconómico de las familias. Por ello, consideramos oportuno ahora analizar la evolución de las remuneraciones correspondientes al trabajo no precario o “de calidad”, que interpretaremos como el trabajo registrado. Esto nos permitirá contribuir a completar el panorama de la evolución del mercado laboral de la provincia de San Luis, Argentina, en las últimas tres décadas, aportando en esta oportunidad conclusiones sobre el nivel de ingresos de quienes han podido acceder a un empleo formal.

La falta de información estadística específica de la región impidió aplicar herramientas econométricas que dieran mayor solidez a las conclusiones obtenidas, a la luz de los diversos marcos teóricos que proporciona la literatura. Sin embargo, se aproximó del mejor modo posible, aplicando herramientas estadísticas dentro de cada marco teórico conceptual.

Finalmente, resulta de central importancia tener presente que Argentina tiene un conjunto de estructuras productivas regionales con alta especialización en sectores vinculados a las materias primas, existiendo, además, una fuerte heterogeneidad estructural. Estas dos características estructurales condicionan fuertemente el desarrollo del mercado laboral, tanto formal como informal, siendo, asimismo, una limitante para la aplicación de modelos teóricos que interpretan los mercados en economías de mayor nivel de desarrollo.

EVOLUCIÓN DE LAS DESIGUALDADES EN LAS REMUNERACIONES PROVINCIALES DE LOS TRABAJADORES REGISTRADOS DEL SECTOR PRIVADO

En Argentina, el mercado de trabajo formal, o de calidad, muestra retribuciones medias prácticamente iguales a las que se pagaban hace casi treinta años. Si se considera que las remuneraciones son una medida de la productividad del trabajo, debe aceptarse que ésta no ha crecido durante este largo periodo¹. La región de San Luis, si bien depende fuertemente del contexto macroeconómico nacional, ha conseguido un ligero crecimiento en la retribución al trabajo, durante el mismo periodo. Para analizar la evolución de los salarios de las jurisdicciones provinciales de Argentina, a valores reales, se recurrió a las series de remuneraciones de trabajadores registrados en el sector privado, proporcionadas por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), en base al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Se llevaron los valores corrientes a constantes mediante la aplicación de un Índice de Precios al Consumidor Empalmado². Éste se elaboró empalmando el Índice de Precios al Consumidor, publicado por INDEC, con el elaborado por la Dirección General de Estadísticas y Censos de la Ciudad de Buenos Aires, que se aplicó para los años 2008 a 2015 inclusive. Se consideraron también otros índices, que podrían usarse como alternativos, y que se presentan en el Tabla A.1 del Anexo, agregando la correlación simple entre ellos. Todos muestran un coeficiente superior a 0,99. Se seleccionó el indicador elaborado por la Ciudad de Buenos Aires por su representación económica.

Como indicadores estadísticos, se calcularon media aritmética³, mediana y coeficiente de variación de cada una de las series anuales. Para estudiar la relación entre el valor de la media y la variabilidad del salario real provincial, se estimaron los coeficientes de variación (CV) de cada una de las series anuales. Este estadístico expresa la desviación estándar como porcentaje de la media aritmética, proporcionando una interpretación relativa del grado de variabilidad, independiente de la escala de la variable, a diferencia de la desviación estándar. A mayor valor del coeficiente de variación, mayor heterogeneidad

1. El PIB per cápita, en cambio, presenta una evolución creciente, señalando una redistribución sectorial del ingreso en el mismo periodo, con pérdida relativa del trabajo (UCA, 2022).

2. Las estadísticas sobre evolución de precios de Argentina no son confiables para los años 2008 a 2015.

3. Aunque la remuneración que se presenta como correspondiente a Argentina es la media de las remuneraciones provinciales, ponderadas por sus respectivas participaciones en el total nacional de asalariados registrados.

de la serie, y viceversa. En general, se considera que un CV menor o igual al 30% señala que la media aritmética es representativa del conjunto de datos y, por ello, el conjunto de datos es homogéneo. Por el contrario, un CV superior a este umbral indica que la media no es representativa del conjunto o, lo que es lo mismo, que éste no es homogéneo. Formalmente, si se expresa en porcentajes:

$$CV_t = \frac{\sigma_t}{\bar{X}_t} * 100$$

Donde:

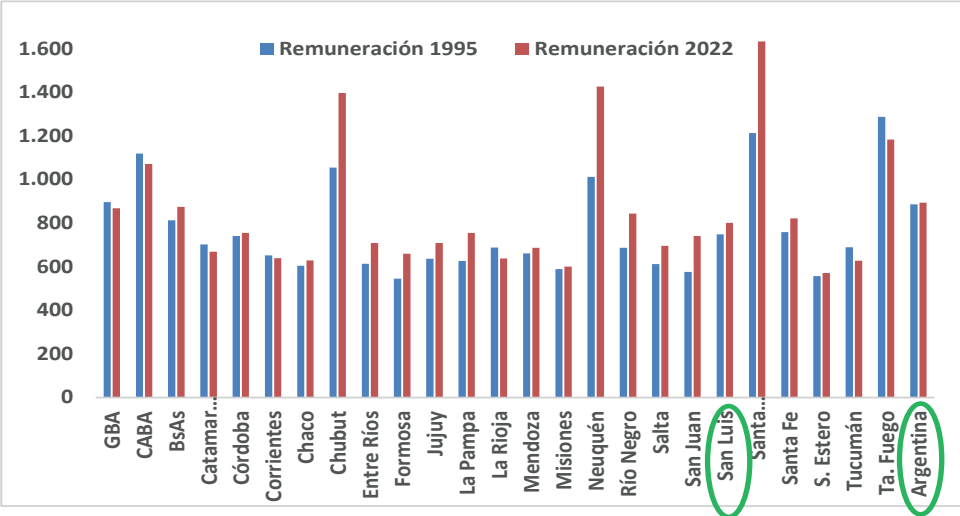
σ es la desviación estándar;

X es la media aritmética.

Siendo:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (xi - x)^2}{N}}$$

Se encontró que, en todos los años, la mediana se ubicó a la izquierda de la media, lo que significa que las distribuciones resultaron siempre asimétricas, con cola a la derecha. La primera década, hasta el año 2006 inclusive, muestra distribuciones homogéneas, por lo que el promedio simple puede considerarse una buena representación de la distribución. En cambio, a partir de 2007 el CV crece, presentando un máximo en el año 2015 (36,5%). En 2020 disminuye, para volver a crecer en los dos años siguientes. A partir de 2007, entonces, la media de remuneraciones provinciales no es una buena representación de la distribución debido al alejamiento (positivo o negativo) de algunas jurisdicciones. La interpretación es que las desigualdades regionales se profundizan. La consecuencia de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID 19 es de suavización de las asimetrías, aunque esto es sólo un fenómeno transitorio: la recuperación subsiguiente vuelve a instalarlas. En el Tabla A.2 del Anexo se presentan las series de estadísticos y a continuación sus valores para años seleccionados.



Concepto	1995	2007	2015	2020	2021	2022
Media aritmética	764	903	1.216	949	940	840
Mediana	688	794	1.042	838	828	741
Coef. Variación	27,18%	31,04%	36,50%	29,82%	31,60%	33,01%
Media ponderada	886	965	1.247	1.016	1.006	894

Figura 1. Remuneración media provincial de los trabajadores registrados en el sector privado A valores reales. Comparación 2022-1995

Fuente: elaboración propia sobre OEDE, INDEC y Estadísticas CABA.

Una primera mirada de la evolución de la desigualdad regional, en términos de salario registrado, se consigue analizando la trayectoria de la diferencia entre media aritmética y mediana, más su comparación con la evolución del coeficiente de variación, que mide la dispersión de los salarios, sin sesgos. Gráficamente:

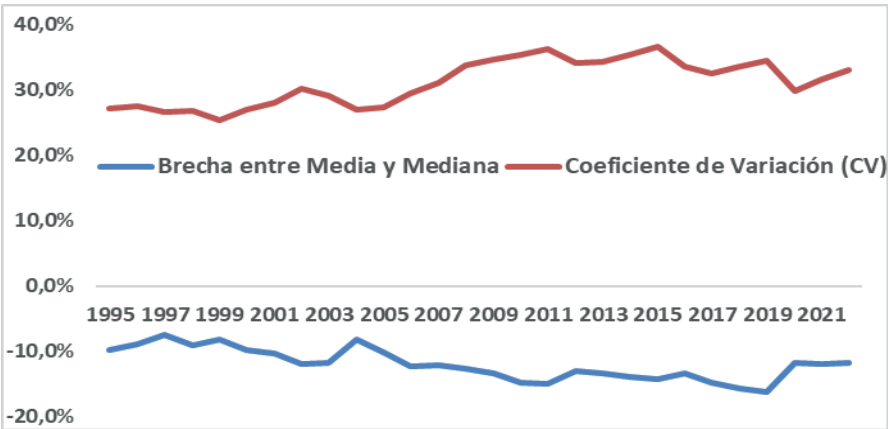


Figura 2. Brecha entre media y mediana en las remuneraciones de los trabajadores registrados en el sector privado. A valores reales

Fuente: elaboración propia.

El crecimiento negativo de la diferencia entre media y mediana (ubicándose siempre la mediana a la izquierda de la media) indica que en los últimos años ha empeorado la desigualdad distributiva regional. El mismo fenómeno es ilustrado por el crecimiento del coeficiente de variación. La máxima diferencia entre los dos primeros estadísticos se encuentra en el año 2019, cuando también el coeficiente de variación es muy alto. Por su parte, este indicador tiene un valor máximo en 2015, cuando también es alta la diferencia mencionada.

Para estudiar con mayor rigor la evolución de esta desigualdad regional se elaboró un indicador al que se llamó “Índice de Evolución de la Desigualdad” (IED), que mide la diferencia porcentual de valores entre dos momentos del tiempo de una variable que es, a su vez, la distancia entre la remuneración media de la jurisdicción y la remuneración media de Argentina. Se define como sigue:

$$IED_{it,t-z} = \Delta SMeR_{it} - \Delta SMeR_{it-z}$$

Donde:

$\Delta SMeR_{it}$ mide la diferencia porcentual entre el salario medio de la región en estudio (i) y el promedio nacional, para el periodo t;

$\Delta SMeR_{it-z}$ mide la misma diferencia, porcentual entre el salario medio de la región en estudio (i) y el promedio nacional, pero para el periodo t-z.

El índice se aplicó a las retribuciones de cada una de las jurisdicciones, considerando como periodos t y t-z, los extremos de la serie disponible. Los resultados se presentan gráficamente a continuación, y sus valores en el Tabla A.3 del Anexo.

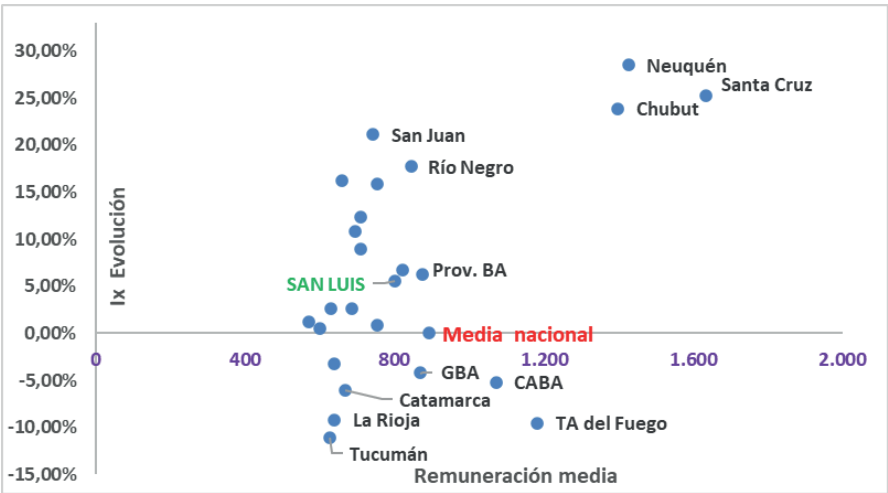


Figura 3. Remuneración de los trabajadores registrados en el sector privado en 2022 y evolución de la desigualdad

Nota: Las remuneraciones corresponden al año 2022, a valores constantes de 1995.

Fuente: elaboración propia.

Se comprueba que el esfuerzo de políticas públicas realizado ha llevado a resultados desalentadores. Es que la gran mayoría de las economías regionales tiene salarios inferiores a la media nacional y las provincias se agrupan en torno a una mejora relativa⁴ nunca superior al 20%. Este mérito es claramente muy pobre, ya que se trata del **20% de la brecha** entre la remuneración media de la región y la media nacional (es decir, no es el 20% del salario). La región del NOA muestra una evolución notoriamente desfavorable, habiéndose agravado su alejamiento del promedio nacional con sus bajas remuneraciones. La trayectoria negativa es acompañada por la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, aunque debe aclararse que estas dos últimas jurisdicciones son las únicas que, en algunos años, se agregan a las patagónicas en los primeros lugares del ranking de salario real. En efecto, a través del tiempo se mantienen tres provincias del sur argentino (Neuquén, Santa Cruz y Chubut) sobresaliendo tanto por su nivel de salario como por su crecimiento relativo. Y Río Negro, aunque con menor nivel de remuneraciones, muestra una alta tasa de crecimiento. En Tierra del Fuego, en cambio, la retribución al trabajo registrado, aunque sigue siendo superior al promedio nacional, su trayectoria marca cada vez menor distancia. Dos provincias que merecen destacarse son: Buenos Aires (resto de la jurisdicción) y San Juan, ambas por la mejora de la retribución de sus asalariados registrados, y la primera muy cerca del promedio ponderado nacional (Tabla A.2).

Una cuestión adicional, que agrava el panorama, es que no sólo la desigualdad aumenta sino que, a lo largo del tiempo, no se producen alteraciones sustanciales en el orden que ocupan las diferentes jurisdicciones. Así, las regiones con los mayores salarios (Santa Cruz, Tierra del Fuego, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Chubut, Neuquén⁵) hace casi treinta años lo siguen siendo ahora. Y lo mismo pasa con las más pobres: Santiago del Estero, Misiones, Tucumán, La Rioja, Chaco y Formosa).

LA REGIÓN DE SAN LUIS

Evolución del salario de los trabajadores privados registrados y de la brecha regional

Como ocurre en la mayor parte de las provincias, a lo largo de todo el periodo el salario medio de los trabajadores registrados en el sector privado se ubica por debajo de la media nacional. San Luis se mantiene en un punto intermedio dentro del ranking de las jurisdicciones provinciales de Argentina⁶, siguiendo las fluctuaciones de los ciclos macroeconómicos y sin variar sustancialmente su distancia del promedio ponderado de salarios del país (Tabla A.2). Sólo entre los años 2000 y 2005 se observa un periodo de continua disminución de esta diferencia, alternando, a partir de allí, años de disminución de la desigualdad con años de

4. Siempre en términos reales.

5. Un argumento que suele emplearse para justificar tan marcadas diferencias es el mayor costo de vida en el sur argentino. Sin embargo, esta circunstancia claramente no es aplicable a CABA y en escasa medida a Neuquén. Asimismo, se ha planteado que las diferencias geográficas, que incrementan los costos de transporte, y explicarían los mayores salarios, valen también para las provincias del norte argentino, que reciben las menores retribuciones.

6. Entre el octavo y el décimo lugar, con la única excepción del año 1999, cuando cae al duodécimo puesto del ranking.

incremento. En el lapso mencionado, y hasta 2007 inclusive, mejora suavemente su lugar en el ranking de provincias de Argentina, por su nivel de salario medio registrado. De este modo, al finalizar 2022, la brecha entre las remuneraciones medias de San Luis y Argentina solo mejoró en un 5% (Gráfico 3).

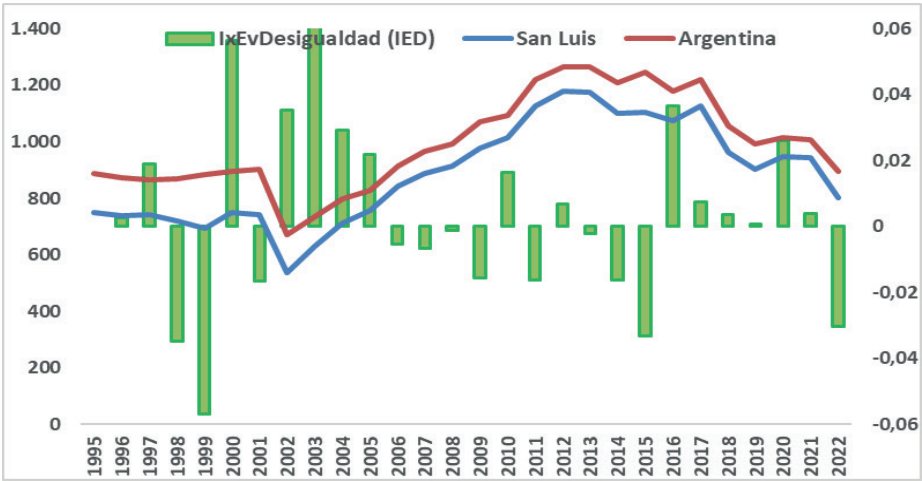


Figura 4. Evolución de las remuneraciones de los trabajadores registrados en el sector privado

de San Luis y Argentina y brecha regional

Fuente: elaboración propia.

Puede considerarse que las variaciones en la desigualdad se originan en diferencias en las productividades, a su vez influidas por la intensidad relativa de las actividades que pagan más (más productivas) y de las que pagan menos (menos productivas). En este documento se propone una explicación más completa de los factores subyacentes a la evolución de la brecha regional del salario en el caso particular de la provincia de San Luis, Argentina.

SALARIOS Y EMPLEO POR ACTIVIDAD

Distribución sectorial del salario formal y su evolución

La distribución sectorial de las remuneraciones al trabajo en la provincia de San Luis presenta una importante dispersión como fenómeno estructural⁷, que lleva a que la diferencia entre el salario más alto, que corresponde a la producción y distribución de servicios públicos⁸, y el más bajo, que está en restaurantes y hoteles; sea del 323%, en el año 2022. En el año 1995 esta distancia era del 334%, variando la actividad que ocupaba el último lugar, que en ese entonces era agrícola ganadera. Es decir, la dispersión en la

7. En efecto, el coeficiente de variación nunca es inferior a 32% (año 2007); siendo su valor más alto el 58% (1996). En el último año disponible (2022) fue del 42%.

8. Incluye electricidad, gas y agua.

retribución al trabajo en el territorio se ha mantenido alta en estos casi treinta años (Figura 5 y Tablas A.5 y A.6 del Anexo). No hay cambios sustanciales en la posición relativa de las diferentes actividades, ni tampoco fluctuaciones, como tal vez sería de esperar, en los salarios más bajos. Por el contrario, las mayores fluctuaciones se producen en los más altos.

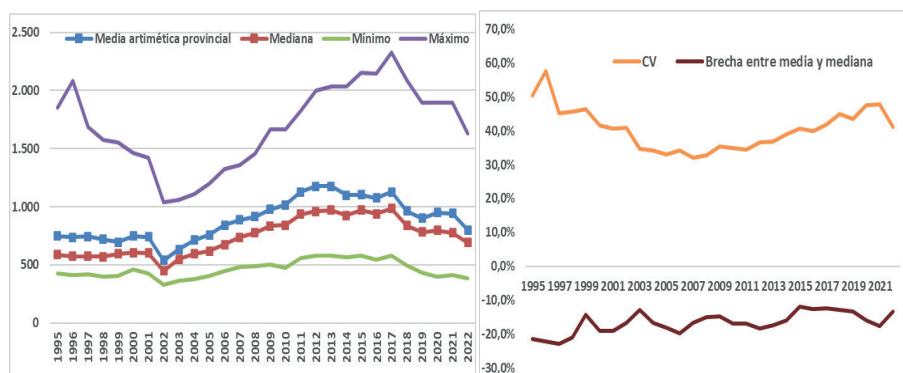


Figura 5. Provincia de San Luis. Evolución de indicadores de dispersión salarial según actividades

Fuente: elaboración propia.

La búsqueda de explicaciones para esta condición del mercado de trabajo provincial puede hacerse recurriendo a la literatura que señala oferta y demanda de calificaciones, requeridas por la complejidad del puesto laboral, como motivo principal. En este marco, una hipótesis generalmente aceptada sostiene que la desigualdad salarial, fenómeno iniciado en los Estados Unidos durante la década del setenta, estuvo en buena medida influenciada por el cambio tecnológico que demandaba mayores calificaciones, situación que, a su vez, provocó un incremento en los retornos a la escolaridad (Paz, 2021; Acemoglu, 2002; Juhn et al., 1993). Variantes de esta hipótesis fueron usadas para explicar la desigualdad en América Latina (Amarante y Jiménez, 2015; López-Calva y Lustig, 2010, entre otros), y en la Argentina (Cruces y Gasparini, 2009; Lustig et al., 2013). Estos argumentos, centrados en el lado de la *oferta* del mercado laboral, parten de un axioma básico: el trabajo es remunerado de acuerdo con su productividad y la acumulación de capital humano aumenta dicha productividad. De la Rica e Iza (1999) realizan una interesante revisión de las relaciones entre capital humano, productividad y crecimiento, según distintas teorías.

Por otra parte, analizando ahora los componentes de la *demand*a de trabajo pueden encontrarse respuestas adicionales. Sin negar la importancia del capital humano como variable explicativa de las brechas, la calificación puede considerarse como un atributo del puesto laboral, más que del trabajador (Paz, 2021). Así, el cambio tecnológico se relaciona con las ramas de actividad y el tamaño de las empresas, y no sólo con la calificación requerida por el puesto de trabajo. Al analizar diferencias salariales, las variables explicativas serán, entonces, la distribución de los trabajadores por actividad, por tamaño de la empresa y por

complejidad del puesto laboral. En este documento se trabajará solo con las dos primeras, dejando para una próxima etapa la última.

Siguiendo estas líneas teóricas, se analiza la posición de los diversos sectores, por su retribución al trabajo formal, advirtiéndose lo que se indica a continuación. Los salarios pagados por las actividades de generación, transporte y distribución de servicios públicos se ubican como los más altos durante todo el periodo. Los trabajadores registrados del sector financiero provincial reciben la siguiente retribución. Llama la atención el sector de explotación de minas y canteras, cuyos salarios ganan posiciones en el ranking durante los últimos años. En cambio, quienes se desempeñan en transporte y comunicaciones han disminuido su salario en relación con los sectores antes mencionados. La industria manufacturera, trascendente por su demanda de trabajo, se ubica durante todo el periodo en tercer o cuarto lugar en el ranking.

En el extremo inferior se encuentran las retribuciones de los empleos registrados en hotelería y restaurantes. Este sector también es de gran importancia, no sólo por la cantidad de puestos de trabajo registrados sino, especialmente, por su crecimiento. Se advierte una caída de los salarios pagados, en relación con otras actividades. La construcción ocupa el décimo segundo lugar en el ranking, con mejoras en años intermedios, pero cayendo finalmente al mismo puesto que tenía al principio. El undécimo puesto corresponde sostenidamente a las actividades de enseñanza. Por otra parte, el comercio muestra el mismo fenómeno descripto para las actividades de hotelería y restaurantes. Esto es, fuerte demanda de empleo, con baja retribución. En cambio, la remuneración formal del sector de servicios inmobiliarios y empresariales sube varios lugares en el ranking. La Tabla 1 muestra una síntesis de lo expuesto.

Cod. Rama de actividad	1995				2022	Cod. Rama de actividad			
E Electricidad, gas y agua	1	→			1	E Electricidad, gas y agua			
J Intermediación financiera	2	→			2	J Intermediación financiera			
I Servicios de transporte y comunicaciones	3	→			3	C Explotación de minas y canteras			
D Industria Manufacturera	4	→			4	D Industria Manufacturera			
C Explotación de minas y canteras	5	→			5	I Servicios de transporte y comunicaciones			
N Servicios sociales y de salud	6	→			6	K Servicios inmobiliarios y empresariales			
G Comercio al por mayor y al por menor	7	→			7	N Servicios sociales y de salud			
O Servicios comunitarios y otros	8	→			8	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura			
H Hotelería y restaurantes	9	→			9	O Servicios comunitarios y otros			
K Servicios inmobiliarios y empresariales	10	→			10	G Comercio al por mayor y al por menor			
M Enseñanza	11	→			11	M Enseñanza			
F Construcción	12	→			12	F Construcción			
A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	13	→			13	H Hotelería y restaurantes			

Tabla 1. Provincia de San Luis. Periodo 1995 a 2022

Sectores que ganan y sectores que pierden (En términos de retribución por los servicios del trabajo)

Fuente: elaboración propia.

Demanda sectorial de trabajo de calidad, tamaño de las empresas y su evolución

En este marco, se consideró pertinente indagar sobre la relación entre las trayectorias de los salarios sectoriales y la evolución de la demanda laboral, según sectores y tamaño de las empresas. Resultados similares, en términos de trayectoria, indicarían asociación directa entre retribución real del trabajo y niveles de actividades económicas específicas.

Se encontró que los tres sectores que pagan los mayores salarios se ubican en los últimos lugares en términos de demanda de empleo de calidad. Adicionalmente, la participación de la industria manufacturera, cuarta en el ranking de salarios y primera en el correspondiente a demanda de empleo de calidad es claramente decreciente en los últimos años. Del mismo modo, las actividades comerciales, de enseñanza y construcción, que pagan salarios bajos, son fuertes demandantes de trabajo registrado.

Cod.	Rama de actividad	1996		2022	Cod.	Rama de actividad
D	Industria Manufacturera	1	→	1	D	Industria Manufacturera
G	Comercio al por mayor y al por menor	2	→	2	G	Comercio al por mayor y al por menor
K	Servicios inmobiliarios y empresariales	3	→	3	K	Servicios inmobiliarios y empresariales
A	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4	→	4	M	Enseñanza
M	Enseñanza	5	→	5	F	Construcción
F	Construcción	6	→	6	O	Servicios comunitarios y otros
O	Servicios comunitarios y otros	7	→	7	A	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
I	Servicios de transporte y comunicaciones	8	→	8	I	Servicios de transporte y comunicaciones
N	Servicios sociales y de salud	9	→	9	N	Servicios sociales y de salud
J	Intermediación financiera	10	→	10	H	Hotelería y restaurantes
H	Hotelería y restaurantes	11	→	11	J	Intermediación financiera
E	Electricidad, gas y agua	12	→	12	E	Electricidad, gas y agua
C	Explotación de minas y canteras	13	→	13	C	Explotación de minas y canteras

Tabla 2. Provincia de San Luis. Periodo 1995 a 2022

Sectores que ganan y sectores que pierden (En términos de demanda de empleo)

Fuente: elaboración propia.

Asimismo, se evidencia que no se han producido cambios significativos en la configuración de la demanda de trabajo de calidad, con la excepción mencionada, correspondiente al caso de la industria manufacturera.

De este modo, la estructura del mercado de trabajo registrado explica el escaso crecimiento de los salarios reales en el territorio provincial.

Cod. Rama de actividad	1996					2021	Cod. Rama de actividad
G Comercio al por mayor y al por menor	1					1	G Comercio al por mayor y al por menor
D Industria Manufacturera	2					2	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3					3	K Servicios inmobiliarios y empresariales
K Servicios inmobiliarios y empresariales	4					4	D Industria Manufacturera
O Servicios comunitarios y otros	5					5	I Servicios de transporte y comunicacion
I Servicios de transporte y comunicacion	6					6	H Hotelería y restaurantes
N Servicios sociales y de salud	7					7	N Servicios sociales y de salud
F Construcción	8					8	O Servicios comunitarios y otros
H Hotelería y restaurantes	9					9	F Construcción
J Intermediación financiera	10					10	J Intermediación financiera
M Enseñanza	11					11	M Enseñanza
C Explotación de minas y canteras	12					12	C Explotación de minas y canteras
E Electricidad, gas y agua	13					13	E Electricidad, gas y agua

Tabla 3. Provincia de San Luis. Periodo 1996 a 2021

Sectores que ganan y sectores que pierden (En términos de cantidad de empresas)

Fuente: elaboración propia.

Los sectores que ocupan los cuatro últimos lugares por cantidad de empresas mantienen su posición a lo largo de todo el periodo. Son actividades con pocas empresas, pero las de mayor tamaño del territorio (Enseñanza y Servicios Públicos) o de tamaño similar a la media provincial (Intermediación Financiera y Minas y Canteras). Del mismo modo, las actividades comerciales se mantienen en el primer puesto todo el tiempo. Se destaca el crecimiento relativo de hoteles y restaurantes, que pasan del noveno al sexto lugar, y la caída de las actividades de servicios personales, que bajan también tres lugares. La industria manufacturera manifiesta su pérdida de relevancia regional con la disminución en la cantidad de empresas, aunque los salarios no cambian en términos relativos.

Electricidad, gas y agua e Intermediación financiera se mantienen en los últimos lugares en cantidad de empresas, pero en los primeros en salarios. Podría decirse que son sectores constituidos por unas pocas firmas grandes que pagan salarios altos. Integra también este grupo la explotación de minas y canteras, que mejora su ubicación en el ranking de salarios, pasando al tercer lugar, sin modificar la cantidad de empresas.

Un marco conceptual interesante es el que relaciona la estructura del mercado laboral con un enfoque de la estructura productiva que encuentra sus fundamentos iniciales en los modelos teóricos de Harris y Todaro (1970) y Lewis (1954, 1979). Estos modelos plantean la coexistencia de dos grupos de actividades: unas, modernas y dinámicas, mientras las otras continúan funcionando de modo tradicional. En cada sector rige un mecanismo propio de determinación de salarios, sin que se produzcan flujos de trabajadores entre segmentos, debido a la presencia de barreras a la entrada en los sectores dinámicos. Estas barreras están dadas, fundamentalmente, por el nivel de educación, formal o no formal, requerida para el puesto. Se trata, entonces, de un marco teórico que se apoya en el anterior, agregando algunas especificidades.

Diferencias en el ritmo de crecimiento entre la demanda laboral del segmento dinámico de la economía y la tasa de crecimiento de la población activa, que la teoría considera que habitualmente es mayor, da lugar a un exceso de oferta laboral en el segmento dinámico, lo que a su vez actúa como un límite superior para los salarios (Shapiro y Stiglitz, 1984; Paz, 2021). Se adopta ahora el supuesto de que la innovación y, en consecuencia, el dinamismo empresarial requieren de capacidad financiera y de conocimiento que se encuentran, habitualmente, en las empresas grandes. Los resultados de este análisis indican que, en cuanto al tamaño de las empresas⁹, en el año 2022 la provincia de San Luis tiene mayor proporción de firmas grandes que el país en su conjunto y, consecuentemente, menor participación de pequeñas y microempresas. La explicación resulta del hecho de que *supera fuertemente al país en la proporción de grandes empresas de servicios*. Se repite esta característica, aunque en menor medida, en las actividades industriales y comerciales¹⁰ (Tabla A.6 del Anexo).

En términos de actividades, San Luis acompaña al país en la participación de la industria en la cantidad total de firmas, superándolo en comercio y compensando con menor demanda de servicios.

La provincia de San Luis aporta algo menos del 1% al empleo registrado de Argentina, manteniendo su especialización en industria, aunque de modo decreciente. Resulta, por otra parte, claramente menos especializada que el país en servicios, manteniéndose como el promedio nacional en comercio.

Al relacionar tipología de firmas según su tamaño con demanda de empleo registrado, se observa, considerando toda la economía, que es ligeramente superior al país la proporción de demanda de empleo que corresponde a empresas grandes. En las actividades industriales se advierte claramente la diferencia con el país en su conjunto, ya que es muy superior la participación de firmas grandes en el caso del territorio provincial. Por el contrario, tanto en comercio como en servicios la participación es inferior (Tabla A.5 del Anexo).

En conjunto, en el territorio provincial el 12% de las empresas es responsable del 56% del empleo privado registrado, mientras en el país el 5% de las empresas sostiene el 52% del empleo. Es decir, la concentración de la demanda, si bien es alta en nuestra región, resulta menor al promedio nacional. En el extremo opuesto, el 61% de firmas radicadas en San Luis demanda el 10% de trabajadores registrados, participación similar al país en su conjunto (donde las cifras alcanzan 65% y 10%, respectivamente).

9. La estratificación por tamaño de una empresa se realiza a partir del empleo promedio declarado por la firma durante los últimos cuatro trimestres y se revisa todos los trimestres. Los rangos de empleo utilizados en cada estrato varían según rama de actividad, tomada a dos dígitos del código CIIU, atendiendo a diferencias sectoriales en la productividad media del trabajo y a las pautas nacionales para la aplicación de políticas públicas orientadas a la pequeña y mediana empresa. En promedio, para la industria el tope máximo para ser considerada firma mediana es de 96 puestos de trabajo, para el comercio 67 y para los servicios es 66. Los respectivos máximos para empresas pequeñas son: 24; 23 y 17. Finalmente, para ser considerada micro una firma no debe superar los 5; 5 y 4 puestos de trabajo, respectivamente.

10. En rigor, el comercio es también una actividad de servicios. Sin embargo, por su importancia relativa en términos de demanda de empleo, habitualmente se la analiza por separado.

Las empresas grandes localizadas en esta provincia son de menor tamaño, en términos de demanda de empleo, que las de igual tipología de Argentina. De este modo se explica que el territorio provincial tenga mayor proporción de empresas grandes, pero que son responsables de la misma proporción del empleo registrado que en Argentina en su conjunto (Tabla 3).

Tamaño	San Luis				Argentina			
	Industria	Comercio	Servicios	Total	Industria	Comercio	Servicios	Total
Grandes	118,4	35,8	37,9	55,0	133,2	85,2	119,1	114,9
Medianas	41,4	28,2	28,4	31,0	38,2	28,5	31,8	32,5
Pequeñas	10,8	9,8	8,3	9,1	11,5	9,6	7,6	8,9
Micro	2,7	2,1	1,8	2,0	2,5	2,0	1,6	1,8
Total	35,8	6,4	10,4	11,8	20,8	7,3	11,9	11,4

Tabla 4. Empleos privados registrados por empresa, según tamaño y actividad. Año 2022

Fuente: elaboración propia.

SECTORES INNOVADORES, EMPLEO Y SALARIO

Motivadas por la necesidad de incrementar su competitividad nacional e internacional, las empresas encaran procesos de innovación tecnológica que, de ser exitosos, mejoran su productividad impactando, en consecuencia, tanto en la rentabilidad y el crecimiento de la propia empresa como en la composición y retribución de sus recursos humanos. Estos desarrollos no suelen distribuirse homogéneamente entre sectores. Los territorios latinoamericanos, especialmente, han manifestado históricamente grandes disparidades.

Conviene recordar que el Manual de Oslo (2006, 2018) define a la innovación como la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado producto (ya sea bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores. Distingue a la innovación en cuatro ámbitos: producto, proceso, mercadotecnia y organización.

Se considera innovación a la introducción por primera vez de cambios significativos en alguno de los cuatro ámbitos ya citados. Por otra parte, resulta indistinto que la novedad haya sido desarrollada internamente o adquirida comercialmente. Lo importante es que incluya un elemento novedoso que, según el Manual de Oslo (2006), puede clasificarse en: “nuevo para la empresa”, “nuevo para el mercado” y “nuevo para el mundo”. Como ya se mencionó, la exigencia mínima para reconocer una innovación es el hecho que sea nueva para la empresa.

Es importante tener presente que las actividades innovadoras son inversiones destinadas a generar un flujo de beneficios, que pueden tener una repercusión inmediata, pero habitualmente requieren cierto tiempo para alcanzar su madurez y los consecuentes beneficios plenos.

Por otra parte, debe tenerse presente que la innovación, que es uno de los motores del crecimiento económico, podría no ir acompañada de mejoras en el nivel de los salarios y del desarrollo socioeconómico territorial¹¹. Crecimiento y desarrollo son fenómenos socioeconómicos diferentes y no necesariamente asociados positivamente, si bien el primero es condición necesaria para la existencia del segundo.

En nuestro análisis se acepta la hipótesis de que, a mayores esfuerzos innovadores exitosos, mayor será la brecha en las productividades y los niveles salariales entre empresas, condicionada siempre por la heterogeneidad estructural. Se esperará, por ello, que la innovación esté asociada significativamente con los niveles de productividad y salario, difiriendo la magnitud de esta asociación entre firmas y sectores, en virtud de la heterogeneidad estructural de la economía.

Siguiendo esta línea de razonamiento nuestro desarrollo indica que las actividades que se presentan con mayores perspectivas de innovación dentro de la región, y que han sido también las más innovadoras en los últimos treinta años, son las siguientes: producción y distribución de energía y agua; intermediación financiera; minería; industria manufacturera y, finalmente, transporte y comunicaciones¹² (Tabla 1, *ut supra*).

Según Cimoli (2005) y Cepal (2007), la periferia latinoamericana se caracteriza por dos rasgos principales: su limitada capacidad de generar y difundir cambio técnico en la economía y su heterogeneidad estructural. El cambio técnico, sea generado internamente o adquirido vía externa, se difunde de modo desigual entre los sectores de las economías regionales, reforzando la posición de los segmentos previamente más dinámicos. Aparecen así lo que se ha denominado “islas de alta tecnología y productividad en un mar de producción tradicional y de baja productividad” que, sin un esfuerzo por parte del Estado, tienden a la perpetuación de las condiciones de desigualdad tecnológica con efectos consecuentes sobre la distribución de salarios. Éste parece haber sido el caso de la provincia de San Luis, donde los sectores de mayor productividad, a juzgar por la retribución pagada al trabajo, se han mantenido prácticamente sin modificaciones durante los últimos treinta años.

Si se considera ahora, adicionalmente, que la innovación requiere de fondos que financien la inversión asociada, los que resultan de más fácil obtención¹³ en las empresas grandes, deberían excluirse los sectores financieros y de transporte, cuyas empresas en el

11. Se relaciona positivamente variaciones en la productividad con variaciones salariales apoyándose en el supuesto de que una innovación tecnológica que aumente la productividad requiere de trabajadores mejor calificados, lo que requiere, a su vez, de un incremento en los niveles salariales.

12. Con algunos cambios de orden en el ranking, mantienen, sin embargo, los cinco primeros lugares en el ranking de salario medio sectorial.

13. Habitualmente, en el sistema financiero argentino especialmente, aunque no exclusivamente, las pequeñas y medianas empresas pagan una tasa de interés superior a la que se cobra a las grandes.

territorio de San Luis, Argentina, son, en general, de mediano tamaño¹⁴. Un análisis con mayor detalle se presenta a continuación.

Las actividades primarias presentan muy distintas situaciones. Las empresas del *sector agrícola - ganadero* participan moderadamente en el total de firmas, pero son de pequeño tamaño, por lo cual su aporte a la demanda de trabajo resulta pequeño. Los salarios son inferiores al promedio provincial, lo que indica una productividad relativamente baja. No debería esperarse innovación en esta actividad.

La *minería*, en cambio, si bien tiene un muy bajo número de firmas, es uno de los sectores que paga mayores salarios, demandando por empresa una cantidad de puestos de trabajo que coincide con el promedio de San Luis. El salario supera cómodamente al promedio, señalando alto nivel de productividad.

Para estos dos primeros sectores no se dispone de información sobre la composición de las empresas según tamaño, por lo cual solo se analizan promedios.

Cod.	Rama de actividad	Participación			Empleos por empresa
		En el empleo	En qx de empresas(*)	Rel. Salario Medio(**)	
A	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5,6%	13,4%	0,84	4,5
C	Explotación de minas y canteras	0,4%	0,4%	1,35	10,4
D	Industria Manufacturera	28,9%	8,9%	1,35	34,7
E	Electricidad, gas y agua	1,1%	0,3%	2,03	35,9
F	Construcción	6,6%	5,9%	0,70	12,1
G	Comercio al por mayor y al por menor	18,4%	30,7%	0,80	6,4
H	Hotelería y restaurantes	3,4%	6,1%	0,48	6,1
I	Servicios de transporte y comunicaciones	4,7%	7,3%	1,13	7,0
J	Intermediación financiera	1,6%	1,7%	1,55	9,9
K	Servicios inmobiliarios y empresariales	11,1%	12,1%	0,87	9,8
M	Enseñanza	8,6%	1,4%	0,71	66,7
N	Servicios sociales y de salud	3,7%	6,0%	0,87	6,6
O	Servicios comunitarios y otros	5,9%	5,9%	0,83	10,8
	Total San Luis	56.515	5.290	801	10,7

Tabla 5. San Luis. Indicadores laborales por sector económico Año 2022

Fuente: elaboración propia.

El sector *industrial* es el principal responsable de la demanda de empleo de la provincia, con el 37% de los puestos de trabajo. La industria manufacturera tiene el 29% del empleo, con empresas grandes y salarios altos. En promedio, cada fábrica demanda 35 puestos de trabajo, retribuyendo el trabajo claramente por encima de la media provincial.

Las firmas industriales grandes son algo más de la cuarta parte del total y emplean, como media, 118 personas; mientras cada fábrica mediana ocupa 41 personas. Si bien requiere mayor análisis, debería esperarse innovación en esta actividad.

14. Esta afirmación requiere de mayor análisis, ya que se ha trabajado con tamaños medios, por falta de información de mayor detalle.

El sector de la *construcción*, con el 6% de las empresas radicadas en el territorio puntano, que demandan casi el 7% del empleo privado registrado, paga salarios que apenas superan los dos tercios del salario medio de la economía regional.

Finalmente, la *producción y distribución de servicios públicos* está integrada por las empresas más grandes (36 puestos de trabajo por firma), retribuyendo al trabajo con los mayores sueldos de la provincia, que duplican al promedio.

Entre los servicios se encuentran muy diversas situaciones. Así, el *comercio* es un importante creador de puestos de trabajo, con casi la quinta parte de ellos y más del 30% de las empresas. Pero la productividad es baja, a juzgar por los salarios, y más del 70% de las firmas son microempresas. No debería, entonces, esperarse que la innovación sea traccionada por este sector.

El resto de las empresas de servicios son fundamentalmente micro (57%) y pequeñas (21%). Sin embargo, la situación es muy distinta en las diferentes actividades. Claramente, la *enseñanza privada* tiene los mayores establecimientos, con un promedio de 67 empleados por empresa. Los salarios, sin embargo, son de los más bajos de la provincia. Los servicios privados de *salud*, en cambio, son de tamaño inferior al promedio provincial, con una baja demanda de trabajo y remuneraciones que están por debajo de la media provincial.

Se destaca, en cambio, el sector de *servicios inmobiliarios y empresariales*, que ocupa el tercer lugar tanto por su demanda de empleo como por su participación en la dotación de empresas de la provincia. Los salarios, no obstante, son relativamente bajos y la cantidad de empleos por empresa está un poco por debajo del promedio provincial. Finalmente, el sector de *hotelería y restaurantes* paga las más bajas remuneraciones de la provincia, con baja participación en la demanda de empleo y establecimientos de pequeño tamaño.

Como consecuencia de estas disparidades, la brecha entre el salario más alto, que corresponde al sector de producción y distribución de electricidad, gas y agua, y el más bajo, que está en restaurantes y hoteles, supera el 300%. Una síntesis de lo expuesto es la siguiente.

Actividad	Tamaño firma	Salario Medio (1)	Productiv. (2)	Potencial de innovación (3)
Agrícola - Ganadera	Pequeñas	Bajos	Baja	Escaso
Minería	Promedio	Altos	Alta	Elevado
Industrial	Grandes	Altos	Alta	Elevado
Construcción	Medianas	Bajos	Baja	Escaso
Servicios públicos	Muy grandes	Muy altos	Muy alta	Elevado
Comercio	Pequeñas	Bajos	Baja	Escaso
Hotelería y restaurantes	Pequeñas	Bajos	Baja	Escaso
Transporte y comunicaciones	Medianas	Altos	Alta	Elevado
Enseñanza	Grandes	Bajos	Baja	Escaso
Salud	Pequeñas	Bajos	Baja	Escaso
Intermediación financiera	Medianas	Altos	Alta	Elevado
Ss. Inmobiliarios y empresariales	Medianas	Bajos	Baja	Escaso
Servicios comunitarios y otros	Pequeñas	Muy bajos	Muy baja	Escaso

Tabla 6. San Luis. Potencial de innovación por sector económico

Fuente: elaboración propia

Notas: (1) En relación con el promedio provincial.

(2) Suponiendo que el salario refleja el nivel de productividad del trabajo.

(3) Esperado según el tamaño de las firmas y la calidad de los puestos de trabajo.

CONCLUSIONES

En Argentina, el mercado de trabajo “de calidad”, que en este documento interpretamos como trabajo registrado, muestra retribuciones medias prácticamente iguales a las que se pagaban hace casi treinta años. Si se considera que las remuneraciones son una medida de la productividad del trabajo, debe aceptarse que ésta no ha crecido durante este largo periodo.

Adicionalmente, las desigualdades regionales, si bien se suavizaron al inicio de este periodo, se profundizaron en los últimos quince años. Como consecuencia de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID 19 se suavizaron las asimetrías, aunque esto fue sólo un fenómeno transitorio, ya que la recuperación subsiguiente volvió a instalarlas. En este marco, la región de San Luis, si bien depende fuertemente del contexto macroeconómico nacional, ha conseguido un ligero crecimiento en la retribución al trabajo de calidad.

Para estudiar con algún rigor la evolución de la desigualdad regional de salarios se elaboró un indicador al que se denominó “Índice de Evolución de la Desigualdad” (IED), que mide la diferencia porcentual de valores entre dos momentos del tiempo de una variable que es, a su vez, la distancia entre la remuneración media de la jurisdicción y la remuneración media de Argentina. Se comprobó que el esfuerzo de políticas públicas realizado ha llevado a resultados desalentadores. Es que la gran mayoría de las economías regionales

mantuvo salarios inferiores a la media nacional y las provincias se agruparon en torno a una mejora relativa nunca superior al 20%. Asimismo, a lo largo del tiempo, no se produjeron alteraciones sustanciales en el orden que ocupan las diferentes jurisdicciones.

Se demostró que la distribución sectorial de las remuneraciones al trabajo en la provincia de San Luis presenta una importante dispersión como fenómeno estructural, que lleva a que la diferencia entre el salario más alto, que corresponde a la producción y distribución de electricidad, gas y agua, y el más bajo, que está en restaurantes y hoteles; supere el 300%, en los últimos años. No hay cambios importantes en la posición relativa de las diferentes actividades, ni tampoco fluctuaciones, como tal vez sería de esperar, en los salarios más bajos. Por el contrario, las mayores fluctuaciones se producen en los más altos.

En este marco, se consideró pertinente indagar sobre la relación entre las trayectorias de los salarios y la evolución de la demanda laboral, según sectores y tamaño de las empresas. Los resultados de este análisis indican que, en cuanto al tamaño de las empresas, en el año 2022 la provincia de San Luis tiene mayor proporción de firmas grandes que el país en su conjunto y, consecuentemente, menor participación de pequeñas y microempresas. La explicación resulta del hecho de que supera fuertemente al país en la proporción de grandes empresas de servicios. Se repite esta característica, aunque en menor medida, en las actividades industriales y comerciales.

Se encontró que las actividades que ocupan los últimos lugares por cantidad de empresas mantuvieron su posición a lo largo de todo el periodo. Del mismo modo, las actividades comerciales se mantuvieron en el primer puesto todo el tiempo. Se destaca el crecimiento relativo de hoteles y restaurantes y la caída de las actividades de servicios personales. La industria manufacturera manifestó su pérdida de relevancia regional con la disminución en la cantidad de empresas, aunque los salarios no cambiaron en términos relativos.

Al relacionar tipología de firmas según su tamaño con demanda de empleo registrado, se observa, considerando toda la economía, que es ligeramente superior al país la proporción de demanda de empleo que corresponde a empresas grandes. En las actividades industriales se advierte claramente la diferencia con el país en su conjunto, ya que es muy superior la participación de firmas grandes en el caso del territorio provincial. Por el contrario, tanto en comercio como en servicios la participación es inferior (Tabla A.5 del Anexo).

En conjunto, en el territorio provincial el 12% de las empresas es responsable del 56% del empleo privado registrado, mientras en el país el 5% de las firmas sostiene el 52% de los puestos de trabajo. Es decir, la concentración de la demanda, si bien es alta en nuestra región, resulta menor al promedio nacional. En el extremo opuesto, el 61% de firmas radicadas en San Luis demanda el 10% de trabajadores registrados, participación similar al país en su conjunto (donde las cifras alcanzan 65% y 10%, respectivamente).

Si se acepta la hipótesis de que, a mayores esfuerzos innovadores, mayor será la brecha en las productividades y los niveles salariales entre empresas, condicionada siempre por la heterogeneidad estructural, se esperará que la innovación esté asociada significativamente con los niveles de productividad y salario, difiriendo su magnitud entre firmas y sectores en virtud de la heterogeneidad estructural de la economía. Nuestro análisis indica que las actividades que se presentan con mayores perspectivas de innovación dentro de la región, y que han sido también las más innovadoras en los últimos treinta años, son las siguientes: producción y distribución de energía y agua; intermediación financiera; minería; industria manufacturera y, finalmente, transporte y comunicaciones.

Si se considera ahora, adicionalmente, que la innovación requiere de fondos que financien la inversión asociada, los que resultan de más fácil obtención¹⁵ en las empresas grandes, deberían excluirse los sectores financiero y de transporte, cuyas empresas son, en general, de mediano tamaño¹⁶.

En los análisis sectoriales, el estudio de las calificaciones de los trabajadores cobra particular relevancia. Correspondería, entonces, continuar esta investigación con la identificación de la existencia y determinantes del sesgo a favor del trabajo calificado¹⁷, que podría deberse a mejoras tecnológicas tanto duras como organizacionales, o blandas. Una segunda línea de estudio que se desprende de nuestras conclusiones es la desagregación de la industria manufacturera y su análisis. Los próximos pasos de investigación transitarán estas líneas.

REFERENCIAS

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

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

Cimoli, M, ed.(2005), Heterogeneidad estructural, asimetrías tecnológicas y crecimiento en América Latina, Santiago de Chile, 162 págs.

Castillo Fernandez, D. (2022), "Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en Mérica Latina", *Revista de la Cepal* N° 136, pp. 47-64.

Comisión Económica para América Latina (2007), Progreso técnico y cambio estructural en América Latina, Santiago de Chile, 142 págs.

de la Rica, S. e Iza, A. (1999), *Capital humano, productividad y crecimiento: teorías y contrastes*, *Revista Ekonomiaz*, n° 45, pp. 266-283

15. Habitualmente, en el sistema financiero argentino, las pequeñas y medianas empresas pagan una tasa de interés superior a la que pagan las grandes.

16. Esta afirmación requiere de mayor análisis, ya que se ha trabajado con tamaños medios, por falta de información con mayor detalle.

17. Cuya existencia ha sido probada en las economías de mayor desarrollo.

Gomez, M. y Borrastero C. (2018), "Innovación tecnológica y desigualdad productiva y laboral en las empresas manufactureras argentinas", *Revista Desarrollo y sociedad*, pp. 211-254.

Juhn, Ch., Murphy, K., & Pierce, B. (1993), "Wage inequality and the rise in returns to skill", *The Journal of Political Economy*, 101(3), pp. 410-442.

Lapelle, Hernán (2019); "Una aproximación al estudio de salarios y ciclos económicos en la región de Rosario"; *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*, 17 págs.

López-Calva, L., & Lustig, N. (Eds.). (2010), *Declining inequality in Latin America. A decade of progress?* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)/Brookings Institution Press.

Mancini, M, Jelinski, F y Lavarello, P. (2024), "Diversidad productiva, sectores difusores de progreso técnico y desempeño regional en Argentina entre 2008-2018", *Revista Desarrollo y Sociedad*, doi 10.13043/DYS.90.6

Observatorio de la Deuda Social Argentina (2022), *Evolución de la macroeconomía y el bienestar social en Argentina. 1974-2022*, https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/ObservatorioDeudaSocial/Documentos/2022/2022-Observatorio-Resumen_Datos-Macro-Prensa.pdf

OCDE y EUROSAT (2006). *Manual de Oslo. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación*, 3era Edición, Tragsa, Madrid. <https://doi.org/10.1787/9789264065659-es>. 194 pp.127

OECD y Eurostat (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation*, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. 256 pp. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), "Panorama laboral. América Latina y el Caribe 2018", edición aniversario.

Paz, Jorge A. (2021), "La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la Argentina", *Revista Desarrollo y Sociedad*, pp. 239-271.

Pasteris, E. y Solavallone, G. (2022), "Especialización, convergencia económica y su impacto en el empleo formal. El caso de San Luis, Argentina", cap. 19 del libro *Ciencias humanas: políticas de diálogo y colaboración*, Eduardo Costa (organizador), ed. Atena, Paraná, Brasil.

Pasteris, Elizabeth (2023), "Economía regional, pandemia y condiciones de trabajo. El caso de la provincia de San Luis, Argentina", capítulo 5 del libro *Ciencias humanas: perspectivas teóricas y fundamentos epistemológicos*, Denise Pereira (organizadora), ed. Atena, Paraná, Brasil.

ANEXO I

	Coeficientes de corrección (h)																													
	(1)/(2)	(1)/(3)	(1)/(4)	(1)/(5)	(1)/(6)	(1)/(7)	(1)/(8)	(1)/(9)	(1)/(10)	(1)/(11)	(1)/(12)	(1)/(13)	(1)/(14)	(1)/(15)	(1)/(16)	(1)/(17)	(1)/(18)	(1)/(19)	(1)/(20)	(1)/(21)	(1)/(22)	(1)/(23)								
Concilio	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Saúl(1)					100	108	131	138	187	238	294	361	476	682	871	1145	1428	2138	3365	4771	7192	10844								
Agustín(2)	100	100	101	100	109	098	138	143	162	170	187	203	218	234	260	265	315	350	433	550	773	984	1423	2189	2930	4496	8739			
Cebal(3)											100	115	144	161	189	236	285	374	516	654	923	1164	1630	2630	3328	4865	8602	28633		
Enrique	100	100	101	101	100	098	098	138	143	162	170	187	215	270	301	373	441	552	699	965	1225	1721	2148	3170	4875	6636	10010	19505	60740	

Fuentes: (1) Dirección de Estadísticas y Censos San Luis.

(2) Índice empalmado sobre la base de INDEC, para periodos anteriores a 2008 y posteriores a 2015, e índice de precios al consumidor elaborado por el Congreso Nacional, durante el periodo de carencia de estadísticas oficiales confiables.

(3) Dirección General de Estadísticas y Censos, CABA

Tabla A.1. Evolución de índices de precios al consumidor, provinciales y nacional, y su correlación

[illegible]

Tabla A.2 Estadísticos de las remuneraciones provinciales a valores reales. Serie 1995 a 2022

Fuente: elaboración propia.

Jurisdicción	GBA	CABA	Baías	Catamarca	Córdoba	Corrientes	Chaco	Chubut	Entre Ríos	Formosa	Jujuy	La Pampa	La Rioja	Mendoza	Misiones	Neguené	Rio Negro	Salta	San Juan	San Luis	Santa Cruz	Santa Fe	S. Estero	Tucumán	a. Fuego
Remuneración	886	1.072	875	693	755	639	629	1.397	709	660	709	755	636	687	600	1.426	844	695	741	801	1694	822	572	628	1183
ED ₂₀₂₂ vs 1995	-4,2%	-5,2%	6,3%	-0,0%	0,9%	-3,2%	2,6%	23,9%	12,4%	16,2%	9,0%	15,9%	-9,2%	2,6%	0,5%	28,5%	17,7%	10,9%	21,1%	5,6%	25,2%	6,7%	1,2%	-11,1%	-9,5%

Nota: La remuneración corresponde al año 2022, a valores constantes de 1995.

Tabla A.3. Remuneración media de los trabajadores registrados del sector privado y evolución de la desigualdad

Fuente: elaboración propia.

[illegible]

Tabla A.4. Evolución de las remuneraciones de los trabajadores registrados en el sector privado de San Luis y Argentina y su desigualdad

Fuente: elaboración propia.

Nota: El indicador IED muestra la evolución de la desigualdad entre un año y el anterior.

Indicadores según ramas actividad	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Media aritmética nacional	74,8	738	744	720	695	746	741	538	632	713	758	843	887	913	978	1.016	1.126	1.177	1.176	1.099	1.103	1.075	1.128	963	902	948	942	801,78
Mediana	588	573	573	565	595	605	600	448	550	594	620	676	738	775	833	843	935	981	97	925	971	940	986	838	783	738	778	693,69
Mínimo	422	413	419	395	403	461	427	325	361	379	405	445	482	491	500	474	568	578	581	567	577	544	578	496	456	395	418	386,34
Máximo	1.650	2.086	1.684	1.574	1.552	1.463	1.418	1.040	1.058	1.108	1.202	1.327	1.358	1.458	1.688	1.688	1.825	2.000	2.035	2.036	2.155	2.145	2.239	2.088	1.884	1.693	1.398	1.629,16
MaxMin	4,38	5,05	4,02	3,98	3,85	3,17	3,32	3,20	2,93	2,92	2,95	2,98	2,81	2,97	3,33	3,52	3,27	3,46	3,50	3,59	3,74	3,94	4,02	4,21	4,35	4,79	4,59	4,23
CV	50,5%	57,7%	45,2%	45,7%	46,4%	41,5%	40,6%	41,0%	34,6%	34,1%	33,1%	34,2%	32,1%	32,8%	35,4%	35,0%	34,5%	36,5%	36,7%	39,1%	40,6%	40,0%	41,9%	44,9%	43,5%	47,7%	47,7%	41,0%
Diferencia entre media y mediana	-21,40%	-22,28%	-22,99%	-21,08%	-14,37%	-19,04%	-19,08%	-16,70%	-12,95%	-16,73%	-18,24%	-19,83%	-16,76%	-15,09%	-14,82%	-17,01%	-17,01%	-18,32%	-17,43%	-15,88%	-11,97%	-12,55%	-12,93%	-12,97%	-13,28%	-15,89%	-17,75%	-13,43%

Tabla A.6. San Luis. Evolución de indicadores de dispersión salarial sectorial

Fuente: elaboración propia.

Cod	Rama de actividad	1995	2007	2015	2020	2021	2022
E	Electricidad, gas y agua	1	2	1	1	2	1
J	Intermediación financiera	2	1	2	3	3	2
C	Explotación de minas y canteras	5	5	4	2	1	3
D	Industria Manufacturera	4	3	3	4	4	4
I	Servicios de transporte y comunicaciones	3	4	5	5	5	5
K	Servicios inmobiliarios y empresariales	10	10	10	8	6	6
N	Servicios sociales y de salud	6	6	6	6	7	7
A	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	13	11	9	7	9	8
O	Servicios comunitarios y otros	8	7	7	11	8	9
G	Comercio al por mayor y al por menor	7	9	8	10	10	10
M	Enseñanza	11	13	12	12	11	11
F	Construcción	12	8	11	9	12	12
H	Hostelería y restaurantes	9	12	13	13	13	13

Tabla A.5. Evolución de ranking salarial por sector y años seleccionados

Fuente: elaboración propia.

Composición de la matriz de empresas, según tamaño y actividad. Año 2021										Participación de empresas en la demanda de empleo, según tamaño y actividad. Año 2022									
I su s u g o										I su s u g o									
	Industria	Comercio	Servicios	Total		Industria	Comercio	Servicios	Total		Industria	Comercio	Servicios	Total		Industria	Comercio	Servicios	Total
Grandes	2,6%	2,1%	7,2%	12,0%	1,0%	1,1%	1,4%	3,1%	5,2%	Grandes	26,2%	6,5%	23,3%	55,9%	11,8%	7,9%	32,7%	52,4%	
Medianas	1,4%	1,7%	3,9%	7,0%	1,5%	1,4%	4,1%	6,9%	6,9%	Medianas	5,1%	4,0%	9,4%	18,5%	4,9%	3,4%	11,3%	19,6%	
Pequeñas	2,6%	6,5%	10,5%	19,7%	3,8%	6,9%	12,0%	22,6%	22,6%	Pequeñas	2,4%	5,4%	7,4%	15,2%	3,8%	5,8%	8,0%	17,6%	
Micro	4,7%	27,8%	28,8%	61,4%	5,7%	23,9%	35,7%	65,3%	65,3%	Micro	1,1%	5,0%	4,3%	10,4%	1,3%	4,2%	4,9%	10,4%	
Total	11,4%	38,2%	50,4%	100,0%	11,9%	33,2%	54,9%	100,0%	100,0%	Total	34,8%	20,9%	44,3%	100,0%	21,8%	21,3%	57,0%	100,0%	

Tabla A. 7

Fuente: elaboración propia.