

# La prima salarial de las firmas exportadoras argentinas



Noviembre 2021



Ministerio de  
Desarrollo Productivo  
Argentina

**CEPXXI** CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA PRODUCCIÓN  
MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

## Introducción

La heterogeneidad salarial es una problemática ampliamente discutida en Argentina. Esta, dado que el salario es la principal fuente de ingresos de los hogares argentinos, también explica la mayor parte de la desigualdad distributiva que el país (y toda la región) sufre históricamente.

La remuneración que recibe una persona por su trabajo depende de factores diversos, tanto de oferta como de demanda.<sup>1</sup> La inserción productiva es clave, en tanto son las ramas más modernas y eficientes de la economía las que efectivamente pueden (y suelen) pagar mejores salarios. En este breve informe se aborda la pregunta sobre si las empresas exportadoras poseen un diferencial salarial relevante sobre aquellas que solo producen para el mercado interno.

Hay varias razones por las que se espera que una empresa exportadora ofrezca salarios más altos que una empresa similar que no vende su producción internacionalmente. En primer lugar, porque las firmas exportadoras generalmente poseen una ventaja tecnológica, organizativa o de escala que las vuelve más productivas y es, precisamente esa, la razón por la cual sus salarios son, en promedio, mayores. Penetrar mercados internacionales implica pagar costos de entrada no triviales; entonces, es razonable pensar que solo puede afrontar ese costo una empresa que, inicialmente, forma parte de la franja más productiva del entramado local.

En segundo lugar, debido al fenómeno conocido como *learning by interacting* (también llamado, en este caso, *learning by exporting*), la exportación supone interacción con clientes, intermediarios y agencias reguladoras de otros países. Esta interacción puede ser intrínsecamente valiosa, al impulsar en una firma local la adquisición de habilidades productivas útiles o la aplicación de mayores estándares de calidad.

En las siguientes secciones, se cuantifica la prima salarial formal por trabajar en una empresa exportadora, se discuten sus características y determinantes principales y se ofrecen algunas conclusiones sobre los potenciales efectos sociales de una política de promoción de exportaciones.

---

<sup>1</sup> Para más detalle sobre los diversos factores que afectan la remuneración de una persona por su trabajo, consultar: Schteingart, D.; Trombetta, M.; y Pascuariello, G. [Primas salariales sectoriales en Argentina](#). Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 1, noviembre de 2020, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

## Datos y metodología

Se utilizan datos sobre mercado de trabajo provenientes del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), y de exportaciones, provenientes de Aduana y del Banco Central de la República Argentina (BCRA). Por tratarse de registros administrativos, estos solo cubren las relaciones asalariadas formales de modo que los resultados presentados deben interpretarse como primas formales. No es posible, con la información estadística actualmente disponible, computar las primas del sector informal. Sin embargo, dado que las empresas exportadoras operan mayormente en el tramo formal de la economía argentina, es razonable asumir que el grueso de su empleo está registrado.

Los datos de exportaciones comprenden tanto empresas que exportaron bienes a través de la aduana, como también aquellas que realizaron exportaciones de servicios cuyas operaciones fueron debidamente registradas por el BCRA.<sup>2</sup>

A partir de estas fuentes se conformó una base que reúne todas las relaciones laborales que tuvieron lugar en 2019 (previas a la emergencia sanitaria de la COVID-19) con su correspondiente salario medio anual (deflactado por el Índice de Precios al Consumidor), la provincia en la que se realizó la relación laboral, el género y la edad de la persona empleada, así como también el tamaño de la empresa, el sector al que pertenece (a nivel de desagregación de letra) y una variable dicotómica referida a si la empresa realizó o no exportaciones durante el año en cuestión.

A continuación, se aplican diversas herramientas estadísticas tradicionales para abordar la pregunta formulada al inicio. Por un lado, se estimó una regresión lineal para capturar el efecto de trabajar en una empresa exportadora sobre el salario del trabajador/a, aislando el efecto de otras variables tales como edad y género del individuo y sector, tamaño y provincia en que se ubica la empresa. Por otro lado, se aplicó la llamada descomposición de Oaxaca-Blinder, una metodología que permite separar una diferencia observada (en este caso, la brecha salarial entre empleados de empresas que exportan y de empresas que no exportan) en un “efecto dotaciones” y un “efecto coeficientes”. El primero captura la parte de la diferencia atribuible a las características que distinguen a las y los trabajadores de uno y otro grupo; el segundo, en cambio, retiene aquello que es producto de diferencias en cómo son remuneradas estas características distintas (que, en este contexto, pueden interpretarse como diferencias en la estructura de remuneraciones de firmas exportadoras y no exportadoras).

---

<sup>2</sup> Se contabilizan como firmas exportadoras a todas aquellas que hayan tenido al menos una exportación en 2019.

## Resultados

El cuadro 1 presenta diversos estadísticos de interés por sector productivo. En primer lugar, se observa que información y comunicación; el sector minas y canteras –en donde sobresalen los hidrocarburos- y la industria manufacturera destacan tanto por la proporción de firmas exportadoras (entre el 11% y el 21,3%) como por la participación de estas en el empleo total del sector (mayor al 50%). A esto se pueden agregar las actividades administrativas y servicios profesionales, algo más rezagados pero también relevantes, lo que indica que los servicios calificados (en particular, los llamados basados en conocimiento) tienen una importante inserción exportadora en nuestro país.

En cambio, el extremo opuesto del ranking reúne sectores que tienen barreras intrínsecas a la exportación por producir principalmente bienes no transables o servicios que en general no pueden realizarse de manera remota: es el caso de asociaciones, servicios inmobiliarios, salud y enseñanza, sectores donde menos del 1% de las unidades económicas son exportadoras (aunque en salud esas unidades absorben una proporción no despreciable del empleo).

Independientemente del nivel de inserción exportadora de un sector productivo, es un hecho general que los empleados de firmas exportadoras reciben una compensación mayor que los que trabajan en empresas que solo abastecen al mercado local. El ratio correspondiente oscila entre 1,2 (en enseñanza) y 2,6 (en construcción), con valores elevados también en servicios profesionales (2,5), servicios inmobiliarios (2,3) e industria manufacturera (2,2).

### CUADRO 1. INDICADORES SECTORIALES POR CONDICIÓN DE EXPORTACIÓN

Año 2019

Sector	% de empresas exportadoras por sector	% de trabajadores en empresas exportadoras	Relación salarial exportadoras y no exportadoras
Información y comunicaciones	21,3%	68,5%	1,8
Minas y canteras	11,5%	56,0%	1,7
Industria manufacturera	11,0%	54,6%	2,2
Actividades administrativas	8,1%	19,7%	1,8
Servicios profesionales	5,4%	30,2%	2,5
Finanzas	4,3%	60,7%	1,7
Electricidad y gas	4,1%	24,6%	1,6
Transporte	2,4%	32,3%	1,3
Agua y saneamiento	2,0%	17,3%	1,7
Cultura	2,0%	18,5%	1,4

*Continúa en la página siguiente.*

Continuación.

Sector	% de empresas exportadoras por sector	% de trabajadores en empresas exportadoras	Relación salarial exportadoras y no exportadoras
Comercio	1,9%	19,7%	2,0
Agro	1,4%	15,8%	2,1
Construcción	1,3%	9,9%	2,6
Hotelería y restaurantes	1,2%	14,5%	1,5
Enseñanza	0,8%	4,1%	1,2
Salud	0,8%	13,5%	1,7
Servicios inmobiliarios	0,5%	4,6%	2,3
Asociaciones	0,4%	5,9%	1,7

Fuente: elaboración propia con base en AFIP.

La diferencia relativa entre las medias salariales de los dos grupos es del 125%. En otras palabras, las firmas que durante 2019 realizaron exportaciones pagaron, en promedio, salarios de más del doble de monto que aquellas que no exportaron. Sin embargo, esta brecha puede ser producto de otras diferencias observables, además de la condición de exportación. Es por este motivo que se recurrió al análisis de regresión, que permite computar la prima salarial por trabajar en una firma exportadora, aislado del efecto de otras variables. Los resultados indican que, manteniendo todo el resto de las variables constantes, **hay una brecha del 29,8% entre los salarios de las firmas exportadoras y los de las no exportadoras.**

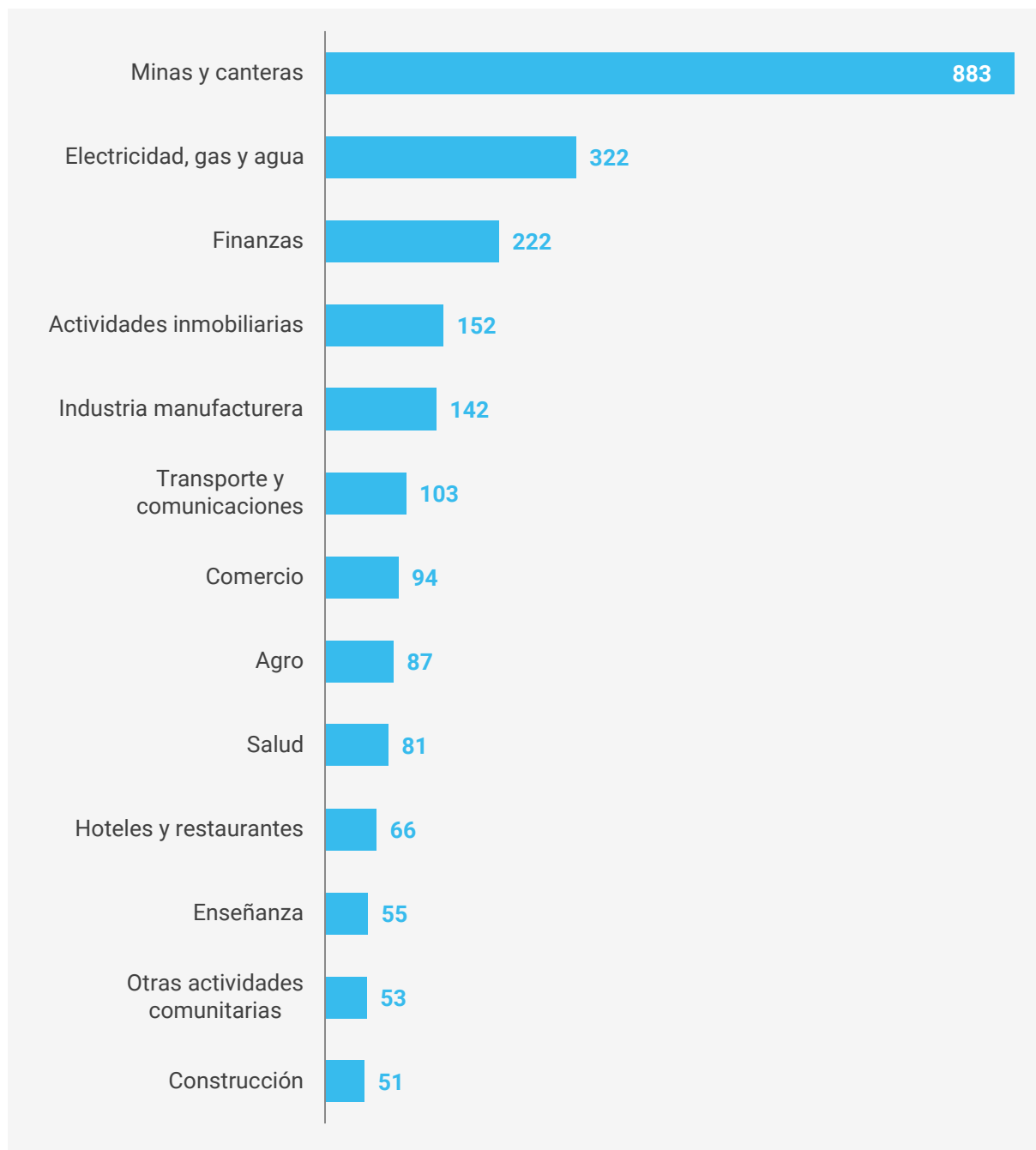
Por otro lado, los resultados del ejercicio de descomposición indican que la diferencia salarial observada se explica por el efecto dotaciones en un 55,9%, mientras que el restante 44,1% corresponde al efecto coeficientes. Esto quiere decir que, poco más de la mitad de la brecha exportadora observada responde a diferencias que podemos cuantificar entre firmas exportadoras y firmas no exportadoras. En cambio, el resto responde al modo en que las empresas pagan determinados atributos de los trabajadores o variables no tratadas como por ejemplo el nivel de sindicalización existente en la firma.

El efecto dotaciones es resultado, principalmente, de dos factores: la inserción productiva y el tamaño de la firma. El gráfico 1 muestra una medida de productividad habitual (el valor agregado por puesto de trabajo) para cada sector productivo, según la Cuenta Generación del Ingreso del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).<sup>3</sup> Allí se constata que dos de los sectores con mayor inserción exportadora están entre los de mayor productividad en la economía argentina (minas y canteras, industria manufacturera), mientras que las ramas con menor presencia exportadora coinciden con las de menor productividad relativa (salud, enseñanza, hotelería y restaurantes, construcción).

<sup>3</sup> La CGI utiliza un clasificador sectorial ligeramente distinto al de AFIP, pero estas diferencias no son relevantes a los fines de este trabajo.

### GRÁFICO 1. ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD SECTORIAL

En miles de pesos por puesto de trabajo, base promedio general = 100, total 2019

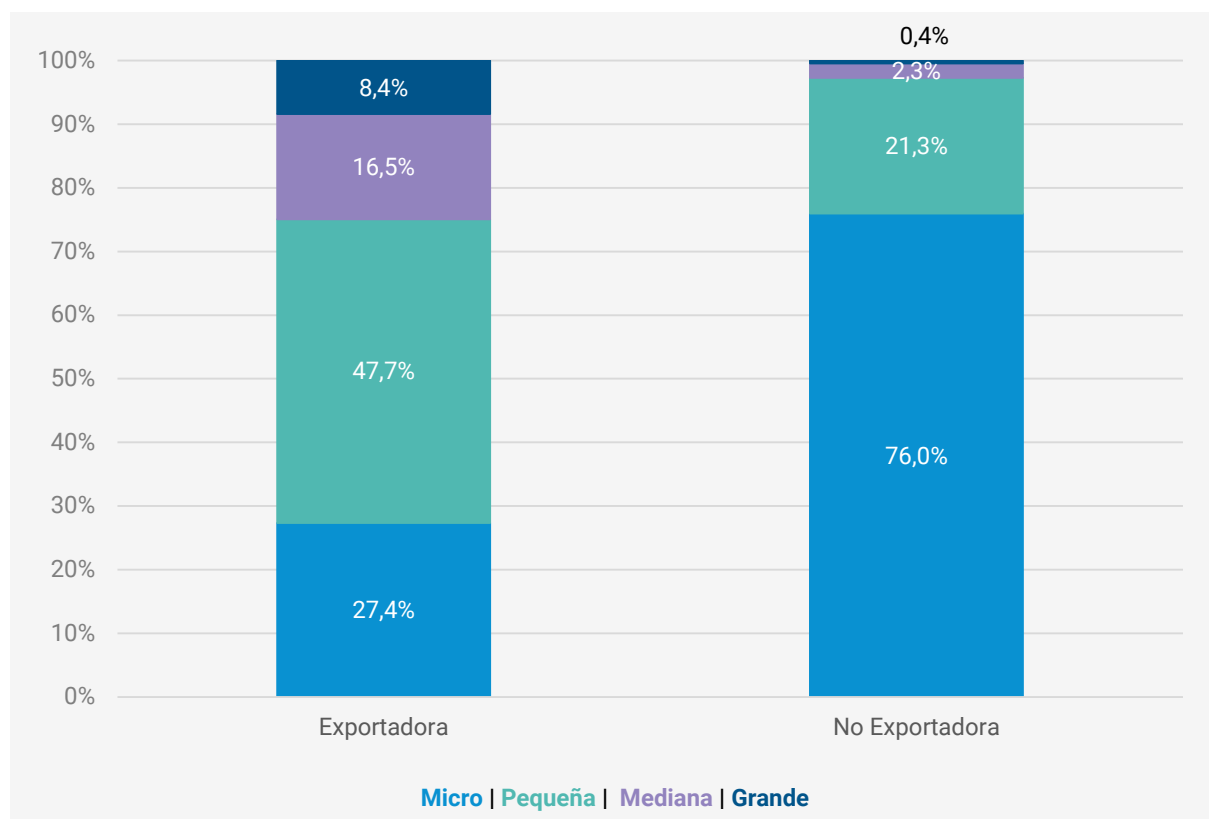


Fuente: elaboración propia con base en Cuenta Generación del Ingreso (INDEC).

En otras palabras, la industria manufacturera y, en particular, la minería y la producción de hidrocarburos, son sectores exportadores porque (además de producir bienes transables) tienen una productividad que les permite acceder al mercado mundial. A su vez, eso permite ofrecer remuneraciones elevadas a sus empleados.

En cuanto al tamaño de las unidades económicas, el gráfico 2 muestra la distribución por tamaño de las firmas según su condición de exportadoras o no. Allí se observa que las empresas de menos de cinco trabajadores son amplia mayoría (76%) entre las no exportadoras, mientras que el grupo de las exportadoras registra un 8,4% de empresas grandes y un 16,5% de medianas, valores que son de solo el 0,4% y el 2,3% respectivamente en el grupo que no exporta. Las firmas que venden al mercado mundial son, en promedio, más grandes y, nuevamente, esto es un indicador de escala y, por ende, de productividad alta, todo lo cual se asocia a mayores salarios.<sup>4</sup>

**GRÁFICO 2. PROPORCIÓN DE EMPRESAS EXPORTADORAS, SEGÚN TAMAÑO**  
Año 2019



Fuente: elaboración propia con base en AFIP.

Finalmente, se puede mencionar que la edad, el género y la región geográfica aportan en conjunto solo un 9,1% del efecto dotaciones, de modo que estas diferencias entre firmas exportadoras y no exportadoras no son particularmente relevantes. Esto sugiere que los factores que podemos considerar como de oferta laboral no tienen gran peso en la determinación de esta brecha.

<sup>4</sup> Se consideran empresas micro a las que tengan hasta cinco trabajadores, pequeñas entre 6 y 50 trabajadores, medianas entre 51 y 200 y grandes más de 200 trabajadores.

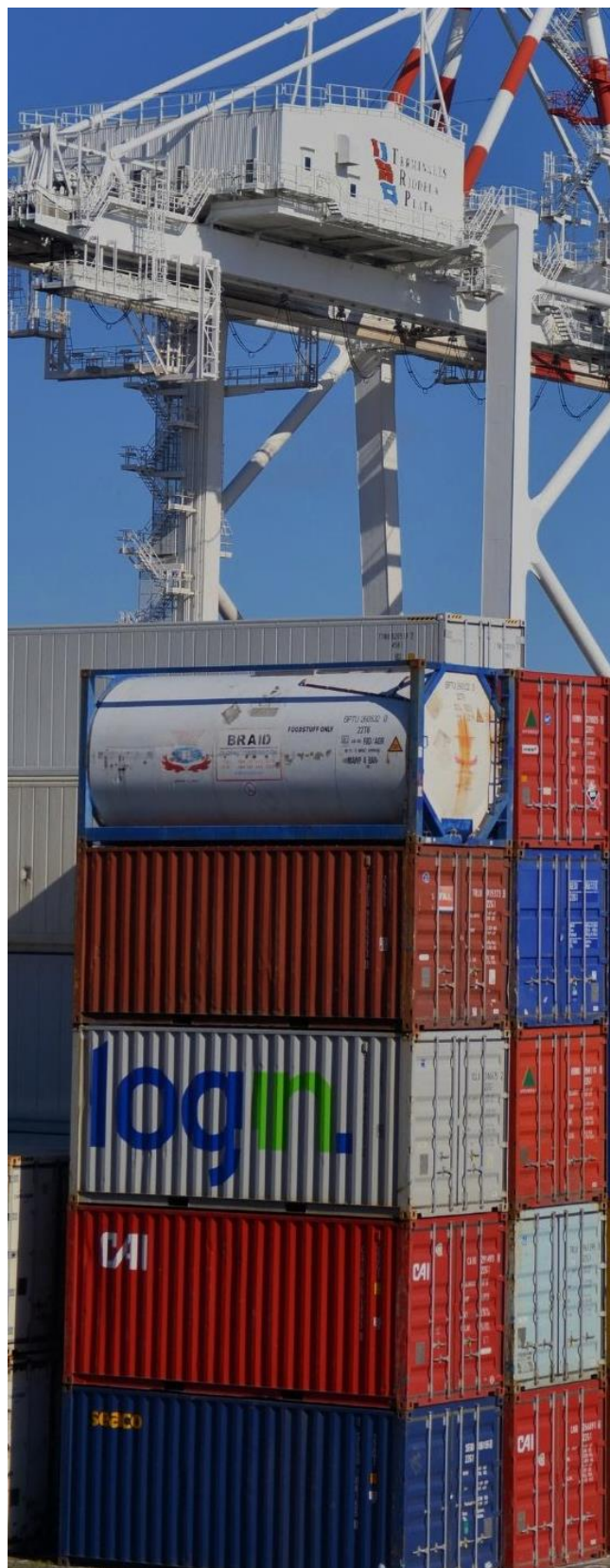


## Comentarios finales

Las firmas que destinan una parte de su producción a mercados internacionales pagan salarios que más que duplican a los que pagan las firmas que solo abastecen el mercado local. Cuando se aísla el efecto de diferencias observables entre trabajadores y empresas de uno y otro grupo, se obtiene una prima salarial por trabajar en una firma exportadora del 29,8%. Se trata de una diferencia muy relevante que indica que la estructura de remuneraciones difiere considerablemente entre tramos de la economía caracterizados por niveles de productividad y escala visiblemente diferentes.

La economía argentina ha sufrido serios problemas de balance de pagos de manera casi continua durante las últimas cinco décadas. Expandir las capacidades exportadoras del entramado productivo es, por lo tanto, una necesidad de primer orden en cualquier agenda de transformación económica y productiva. Pero aliviar la escasez de divisas no es la única razón por la cual es deseable que las empresas argentinas exporten más.

Este trabajo muestra que consideraciones sociales y distributivas también sugieren que la economía argentina necesita profundizar su salida exportadora. Exportar es, a la vez, causa y consecuencia de la acumulación de habilidades, el desarrollo de nuevos productos, el cumplimiento de mayores estándares de calidad (incluidos aquí los vinculados a la mitigación del daño ambiental), el aumento de la escala productiva y otros objetivos que significan expansión de las capacidades productivas locales. La evidencia indica que un entramado productivo más potente, moderno y eficiente otorgará a sus trabajadores y trabajadoras mejores compensaciones, y contribuirá, así, a mejorar las condiciones de vida de la población y a reducir la tasa de pobreza.





## Anexo metodológico

### RESULTADOS DEL MODELO DE REGRESIÓN

Continuación.

	Coefficiente		Coefficiente
Intercepto	8,0746***	Provincia: Santa Fe	-0,1162***
Edad	0,0896***	Provincia: Santiago del Estero	-0,3180***
Edad cuadrado	-0,0008***	Provincia: Tierra del Fuego	0,3584***
Género: Masculino	0,1720***	Provincia: Tucumán	-0,4708***
Tamaño: Grande	0,1191***	Sector: Actividades administrativas	-0,5256***
Tamaño: Micro	-0,3838***	Sector: Agro	-0,5715***
Tamaño: Pequeña	-0,1521***	Sector: Agua y saneamiento	0,3513***
Exportadora	0,2607***	Sector: Asociaciones	-0,1485***
Provincia: Buenos Aires	-0,0262***	Sector: Comercio	0,0409***
Provincia: Catamarca	-0,3245***	Sector: Construcción	-0,4453***
Provincia: Chaco	-0,1279***	Sector: Cultura	-0,5410***
Provincia: Chubut	0,1883***	Sector: Electricidad y gas	0,7844***
Provincia: Córdoba	-0,1060***	Sector: Enseñanza	-0,7538***
Provincia: Corrientes	-0,2705***	Sector: Finanzas	0,3774***
Provincia: Entre Ríos	-0,2191***	Sector: Hotelería y restaurantes	-0,5236***
Provincia: Formosa	-0,1528***	Sector: Información y comunicaciones	0,1770***
Provincia: Jujuy	-0,2325***	Sector: Minas y canteras	0,7433***
Provincia: La Pampa	0,01970***	Sector: Salud	0,0755***
Provincia: La Rioja	-0,5548***	Sector: Servicios inmobiliarios	-0,1360***
Provincia: Mendoza	-0,4329***	Sector: Servicios profesionales	-0,1368***
Provincia: Misiones	-0,2601***	Sector: Transporte	-0,2901***
Provincia: Neuquén	0,1877***		
Provincia: Río Negro	-0,1524***		
Provincia: Salta	-0,2328***		
Provincia: San Juan	-0,3121***		
Provincia: San Luis	-0,0652***		
Provincia: Santa Cruz	0,3298***		

Nota: la variable dependiente es el logaritmo del salario real. Esto implica que para computar el efecto relativo que produce sobre el salario un regresor específico, debe aplicarse la fórmula  $e^{-1}$ .

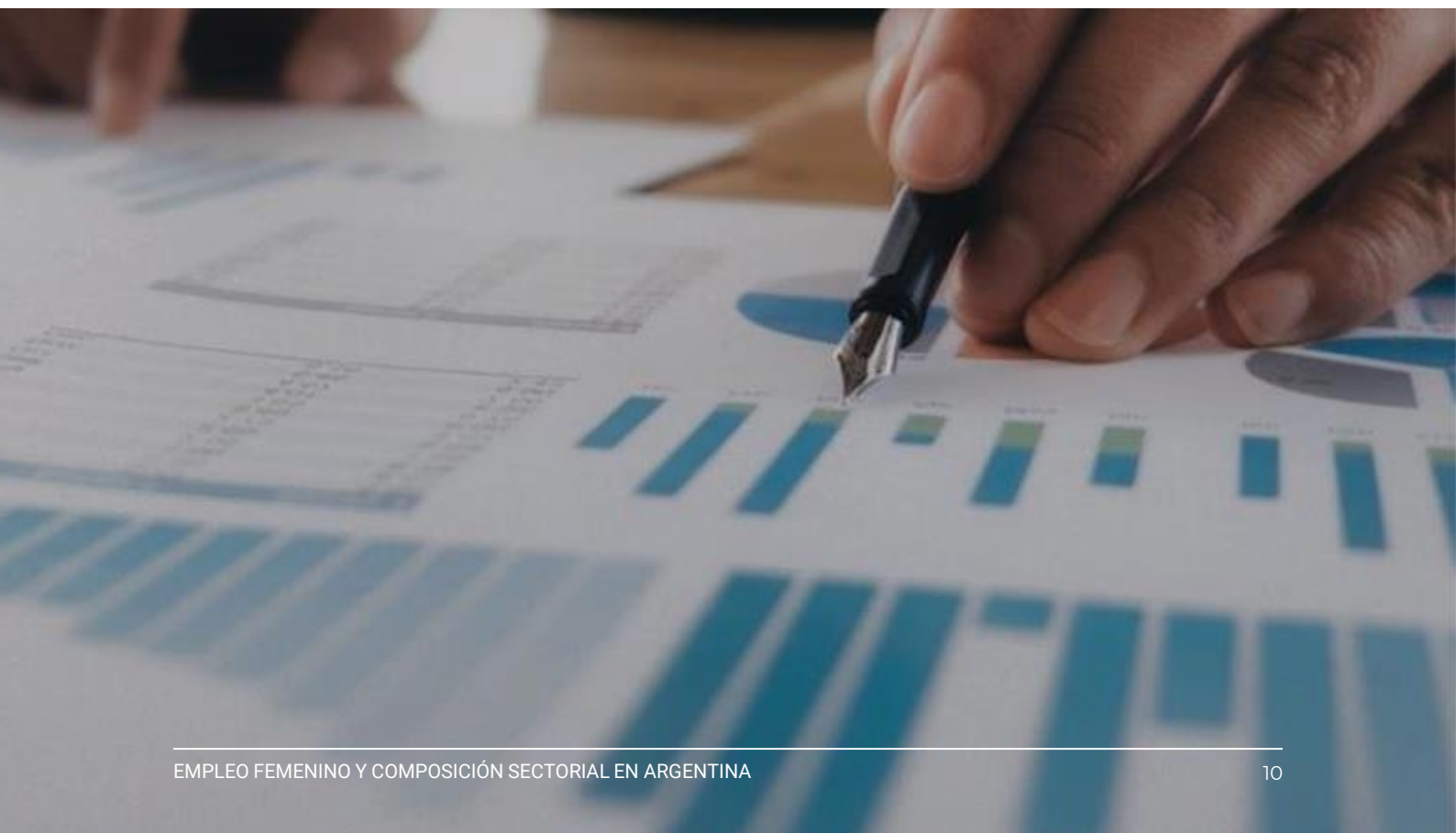
\*\*\* indica significatividad estadística al 99% de confianza.

### RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER

	Efecto dotaciones	Efecto coeficientes
Sector	0,177***	0,0391***
Tamaño	0,1599***	0,0241***
Género	0,0053***	0,0331***
Edad	0,0089***	1,3813***
Región	0,0195***	0,2459***
Constante		-1,4317***
Total	0,3708***	0,2920***

Nota: la variable dependiente es el logaritmo del salario real. Sector, tamaño y región son la suma de los efectos de un conjunto de variables dicotómicas que capturan cada una su respectiva dimensión. Edad es la suma del efecto de la edad y su cuadrado. Género es una dummy de género masculino.

\*\*\* indica significatividad estadística al 99% de confianza.



**CEPXXI** CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA PRODUCCIÓN  
MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO



Ministerio de  
Desarrollo Productivo  
**Argentina**