



ACTA DE EVALUACIÓN DE LA TESIS DOCTORAL

Año académico 2016/17

DOCTORANDO: **JIMENEZ, MÓNICA**  
D.N.I./PASAPORTE: \*\*\*\*16275

PROGRAMA DE DOCTORADO: **D321-ANÁLISIS ECONÓMICO**  
DEPARTAMENTO DE: **ECONOMÍA**  
TITULACIÓN DE DOCTOR EN: **DOCTOR/A POR LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ**

En el día de hoy 14/10/2016, reunido el tribunal de evaluación nombrado por la Comisión de Estudios Oficiales de Posgrado y Doctorado de la Universidad y constituido por los miembros que suscriben la presente Acta, el aspirante defendió su Tesis Doctoral, elaborada bajo la dirección de **INMACULADA CEBRIAN LÓPEZ**.

Sobre el siguiente tema: **LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LA SEGMENTACIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LAS MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS Y DEL SECTOR PÚBLICO DE ARGENTINA**

Finalizada la defensa y discusión de la tesis, el tribunal acordó otorgar la CALIFICACIÓN GLOBAL<sup>3</sup> de (**no apto, aprobado, notable y sobresaliente**): SOBRESALIENTE

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, PATRIMONIO DE LA HUMANIDAD

EL PRESIDENTE

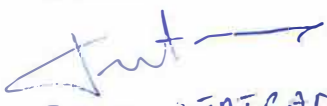
  
Fdo.: Santos M. Ruescas

Alcalá de Henares, 14 de octubre de 2016


EL SECRETARIO

  
Fdo.: Gloria Moreno

EL VOCAL

  
Fdo.: Fabio Bertranou


EL VOCAL

  
Fdo.: Inmaculada López

EL VOCAL

  
Fdo.: Rosauro Sánchez

FIRMA DEL ALUMNO,

  
Fdo.: Mónica Jiménez

Con fecha 27 de octubre de 2016 la Comisión Delegada de la Comisión de Estudios Oficiales de Posgrado, a la vista de los votos emitidos de manera anónima por el tribunal que ha juzgado la tesis, resuelve:

- Conceder la Mención de "Cum Laude"  
 No conceder la Mención de "Cum Laude"

La Secretaria de la Comisión Delegada



<sup>3</sup> La calificación podrá ser "no apto" "aprobado" "notable" y "sobresaliente". El tribunal podrá otorgar la mención de "cum laude" si la calificación global es de sobresaliente y se emite en tal sentido el voto secreto positivo por unanimidad.

INCIDENCIAS / OBSERVACIONES:

El presente informe se elabora en virtud de la información suministrada por el interesado, quien declara que los datos proporcionados son verídicos y correctos. En consecuencia, se declara que el contenido del presente informe es fiel reflejo de la información suministrada por el interesado.

Fecha: 10/05/2024



Universidad  
de Alcalá

COMISIÓN DE ESTUDIOS OFICIALES  
DE POSGRADO Y DOCTORADO

En aplicación del art. 14.7 del RD. 99/2011 y el art. 14 del Reglamento de Elaboración, Autorización y Defensa de la Tesis Doctoral, la Comisión Delegada de la Comisión de Estudios Oficiales de Posgrado y Doctorado, en sesión pública de fecha 27 de octubre, procedió al escrutinio de los votos emitidos por los miembros del tribunal de la tesis defendida por JIMENEZ, MÓNICA, el día 14 de octubre de 2016, titulada *LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LA SEGMENTACIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LAS MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS Y DEL SECTOR PÚBLICO DE ARGENTINA*, para determinar, si a la misma, se le concede la mención "cum laude", arrojando como resultado el voto favorable de todos los miembros del tribunal.

Por lo tanto, la Comisión de Estudios Oficiales de Posgrado **resuelve otorgar** a dicha tesis la

***MENCIÓN "CUM LAUDE"***

Alcalá de Henares, 31 de octubre de 2016

EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS  
OFICIALES DE POSGRADO Y DOCTORADO



Juan Ramón Velasco Pérez

**Copia por e-mail a:**

Doctorando: JIMENEZ, MÓNICA

Secretario del Tribunal: GLORIA MORENO RAYMUNDO

Directora de Tesis: INMACULADA CEBRIAN LÓPEZ

**UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**Departamento de Economía**



**TESIS DOCTORAL**

**DOCTORADO EN D321 ANÁLISIS ECONÓMICO**

**LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LA SEGMENTACIÓN  
LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LAS  
MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS Y DEL SECTOR  
PÚBLICO DE ARGENTINA**

*Autora:*

Mónica Jiménez

*Directora:*

Dra. Inmaculada Cebrián López

Alcalá de Henares, 2016

# Índice

## CAPÍTULO 1

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
1.1. OBJETIVO GENERAL Y MOTIVACIÓN DE LA TESIS .....	5
1.2. DATOS DE LA TESIS.....	9
1.3. ESTRUCTURA Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA TESIS .....	11

## CAPÍTULO 2

<b>LAS CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO Y LOS SEGMENTOS LABORALES EN LAS MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS Y EN EL SECTOR PÚBLICO DE ARGENTINA</b> .....	<b>18</b>
2.1. INTRODUCCIÓN.....	19
2.2. REVISIÓN DE LA LITERATURA: MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES EMPÍRICOS.....	26
2.2.1. <i>Marco teórico</i> .....	26
2.2.2. <i>Antecedentes empíricos</i> .....	33
2.3. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS Y ANÁLISIS EMPÍRICO PRELIMINAR DE LAS HIPÓTESIS DE ESTUDIO .....	39
2.3.1. <i>Datos</i> .....	39
2.3.2. <i>Caracterización de la calidad del empleo</i> .....	41
2.3.3. <i>Hipótesis de segmentación y caracterización de las categorías laborales exploradas</i> . 59	
2.4. EVALUACIÓN DE LAS HIPÓTESIS DE ESTUDIO .....	67
2.4.1. <i>Estimación de las brechas salariales y de las probabilidades de transición laboral</i> ....	67
2.4.2. <i>Resultados del análisis de las hipótesis de segmentación laboral</i> .....	72
2.5. CONCLUSIONES .....	89

## CAPÍTULO 3

<b>LOS DETERMINANTES MACROECONÓMICOS DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS Y EN EL SECTOR PÚBLICO DE ARGENTINA</b> .....	<b>93</b>
3.1. INTRODUCCIÓN.....	94
3.2. REVISIÓN DE LA LITERATURA: MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES EMPÍRICOS.....	97
3.2.1. <i>Marco Teórico</i> .....	97
3.2.2. <i>Antecedentes empíricos</i> .....	106
3.3. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS Y ANÁLISIS EMPÍRICO PRELIMINAR DE LAS HIPÓTESIS DE ESTUDIO .....	116
3.3.1. <i>Datos</i> .....	116
3.3.2. <i>El contexto macroeconómico, laboral e institucional en Argentina y su relación con la informalidad laboral y los empleos de calidad en las MGEySP</i> .....	119
3.4. EVALUACIÓN DE LAS HIPÓTESIS DE ESTUDIO .....	140
3.4.1. <i>Modelo empírico para examinar las relaciones entre la tasa de empleos informales, la tasa de empleos de calidad y los factores macroeconómicos</i> .....	140
3.4.2. <i>Resultados del análisis de las hipótesis de estudio</i> .....	147
3.4.3. <i>Análisis de robustez</i> .....	162
3.5. CONCLUSIONES.....	165

## CAPÍTULO 4

**EL EFECTO DEL SALARIO MÍNIMO SOBRE LAS TRANSICIONES LABORALES EN LAS MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS Y EN EL SECTOR PÚBLICO DE ARGENTINA. EVIDENCIA A PARTIR DE CUASI-EXPERIMENTOS..... 170**

4.1. INTRODUCCIÓN.....	171
4.2. REVISIÓN DE LA LITERATURA: MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES EMPÍRICOS.....	176
4.2.1. <i>Marco Teórico</i> .....	176
4.2.2. <i>Antecedentes empíricos</i> .....	180
4.3. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS Y ANÁLISIS EMPÍRICO PRELIMINAR DE LAS HIPÓTESIS DE ESTUDIO.....	185
4.3.1. <i>Datos</i> .....	185
4.3.2. <i>El salario mínimo en Argentina: normativa, evolución y cumplimiento</i> .....	186
4.4. EVALUACIÓN DE LAS HIPÓTESIS DE ESTUDIO.....	191
4.4.1. <i>Estimación del efecto del SM sobre la tasa de empleo y las transiciones laborales</i> ...	191
4.4.2. <i>Resultados del análisis de la hipótesis de estudio</i> .....	200
4.5. CONCLUSIONES.....	208

**CAPÍTULO 5..... 211**

**CONCLUSIONES..... 211**

5.1. CONCLUSIONES GLOBALES.....	212
5.2. REFLEXIONES FINALES.....	217
5.3. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	221

**BIBLIOGRAFÍA..... 228**

**ANEXOS..... 251**

ANEXO CAPÍTULO 1.....	251
A1.1. <i>Correlación entre la definición productiva y legal de sector (in)formal</i> .....	251
A1.2. <i>Características de la EPH: criterios de armonización implementados, esquema de rotación y cambios de los cuestionarios</i> .....	257
ANEXO CAPÍTULO 2.....	260
A2.1. <i>Cuadros</i> .....	260
A2.2. <i>Gráficos</i> .....	279
A2.3. <i>Metodología para la descomposición de la evolución temporal de las brechas salariales</i> .....	281
ANEXO CAPÍTULO 3.....	284
A3.1. <i>Cuadros</i> .....	284
A3.2. <i>Gráficos</i> .....	285
ANEXO CAPÍTULO 4.....	289
A4.1. <i>Cuadros</i> .....	289
A4.2. <i>Gráficos</i> .....	292

# **CAPÍTULO 1**

---

## **INTRODUCCIÓN**

## 1.1. Objetivo general y motivación de la tesis

El mercado de trabajo de las medianas y grandes empresas así como del sector público (MGEySP) tiene un papel predominante en la economía argentina. Este mercado concentra la mayor parte de la fuerza laboral y constituye una importante fuente de renta para el país. Los datos de la Encuesta Permanente de Hogares indican que, en promedio, durante 1995-2014, el 84 por ciento de los asalariados argentinos se desempeñan en las MGEySP. Asimismo, según INDEC (2014), la participación de las empresas más grandes en el valor de la producción total es del 99 por ciento para el período 2011-2012. Para esos años, las 100 empresas de mayor tamaño explican entre el 66.3 por ciento y el 69.2 por ciento del valor agregado, en tanto que, las 50 mayores participan de un 51.3 por ciento a un 56.4 por ciento. Además, según Santarcángelo y Schorr (2000), el grupo de las grandes empresas pueden tener un poder oligopólico sobre los distintos sectores en los que actúa y, por tanto, poseen un alto grado de determinación sobre el sendero por el que transita el conjunto de la economía argentina, definiendo en buena medida la situación del mercado laboral. Así también las medianas y grandes empresas suelen verse afectadas por los aspectos del mercado de trabajo que la legislación laboral modifica. El empleo en el sector público, por su parte, suele sostener los niveles del empleo total en distintas fases del ciclo. Al mismo tiempo, el Estado es responsable de fiscalizar e inspeccionar la calidad de los puestos de trabajo, principalmente, en las medianas y grandes empresas. La eficacia con la que el Estado desarrolla estas tareas puede modificar los incentivos de las empresas para elegir su nivel óptimo de adhesión a las reglas institucionales y laborales en relación con su propio registro como de los puestos laborales que generan. Por esto, las MGEySP son normalmente incluidas como parte del sector formal de la economía pues el tamaño de la unidad productiva, medido a partir del número de empleados contratados, es considerado como un indicador *proxy* de la formalidad de las empresas. De hecho se constata una elevada correlación entre el tamaño de la unidad



productiva y el cumplimiento de las normativas administrativas, contables y laborales por parte de las empresas<sup>1</sup>. La identificación de las MGEySP con el sector formal de la economía llevó a varios estudios a suponer que las condiciones de empleo dentro de este mercado son homogéneas y, por tanto, que no existe segmentación laboral. El objetivo general de esta tesis cuestiona estos supuestos para determinar su validez desde el punto de vista empírico mediante las distintas hipótesis de estudio formuladas en cada uno de los capítulos que la conforman. En este sentido, se espera que los resultados de esta investigación permitan descubrir algunas particularidades poco conocidas del mercado de trabajo de las MGEySP y revelar ciertos hechos estilizados que pudieron haber permanecido ocultos dados los supuestos realizados por la literatura existente hasta ahora.

Específicamente, el objetivo general propuesto consiste en el estudio de la calidad de los puestos de trabajo asalariados, sus determinantes y consecuencias para la estructura del mercado laboral de las MGEySP de Argentina. La noción de calidad del empleo permite considerar distintos aspectos del trabajo, no sólo los referentes a la protección social, sino también a los derechos laborales, a las oportunidades de empleo y al diálogo social (OIT, 2002)<sup>2</sup>. Atendiendo a este concepto, se define a los asalariados como informales si su relación de trabajo no está conforme con la legislación laboral y, en consecuencia, están privados de los derechos y beneficios provenientes de la seguridad social (OIT, 2011). En concreto, la informalidad se entiende como la falta de registro de la relación laboral asalariada en el sistema de seguridad social. El análisis de este fenómeno es muy relevante en Argentina pues se trata de un problema que reviste una gravedad más que significativa, tanto por su magnitud como por su persistencia en el tiempo, a pesar de haber sido foco de diversas políticas públicas. Además la informalidad es el resultado de un complejo entramado de actores y de

---

<sup>1</sup> Para más detalle ver el Anexo A1.1 donde se presenta la correlación entre las definiciones mencionadas a partir de los microdatos disponibles para Argentina.

<sup>2</sup> Esta definición se corresponde con el concepto de trabajo decente que introdujo la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

circunstancias, en el que intervienen tanto los empleadores como los trabajadores y la autoridad pública a cargo del control del cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social. Por lo general el trabajador espera que su empleador cumpla con la normativa laboral y de la seguridad social, pero el empleador puede optar por no declarar la relación laboral (Ronconi, 2001). Así, pues, las empresas deciden su nivel de adhesión a las reglas institucionales y laborales a partir de la evaluación de los beneficios netos relacionados con el cumplimiento de las normativas laborales y con el esfuerzo y capacidad de fiscalización del Estado (Perry *et al.*, 2007). De modo que en los incentivos de las empresas para contratar empleo informal no sólo impacta la cantidad, sino también la calidad de las instituciones y reglamentaciones laborales. Por consiguiente, la autoridad pública<sup>3</sup> también juega un rol fundamental en el balance de estos costes y beneficios principalmente entre las empresas más grandes.

Otros aspectos de la calidad del empleo que se consideran son la jornada de trabajo, la satisfacción con el puesto de trabajo y la inestabilidad laboral. La razón de ello radica en que el empleo informal no es el único fenómeno característico del mercado de trabajo argentino. El país experimentó una profunda transformación en su estructura del empleo desde la reforma de los regímenes de contratación laboral en la década de los noventa. Este nuevo esquema tuvo como objetivo flexibilizar las relaciones de trabajo y como tal, pudo haber modificado los otros aspectos de la calidad del empleo referentes a los derechos laborales, a las oportunidades de empleo y al diálogo social en las MGEySP.

Por otra parte, las condiciones de trabajo heterogéneas producen consecuencias para la estructura del mercado que ha sido centro de un intenso debate en la literatura teórica. La discusión está enraizada en dos hipótesis contrapuestas. Una de ellas, denominada hipótesis de segmentación laboral, considera que la existencia de empleos de distinta calidad produce la

---

<sup>3</sup> La presencia de este fenómeno muchas veces pone en descubierto la existencia de instituciones débiles y de fallas regulatorias gubernamentales.

división del mercado de trabajo en diferentes segmentos (Harris y Todaro, 1970; Doeringer y Piore, 1971; entre otros). Según esta teoría, la segmentación laboral surge por un desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo. La escasez de vacantes en el segmento de empleos de buena calidad expulsa a los trabajadores hacia el segmento de malos empleos que constituye una alternativa de subsistencia para la obtención de ingresos. La consecuencia directa de esto es la existencia de trabajadores que, a pesar de poseer los atributos personales requeridos para ocupar un puesto de mayor calidad, no tienen acceso a él y, por tanto, reciben un salario inferior al que les correspondería. Por lo tanto, para probar empíricamente que un mercado está segmentado, deben estimarse brechas salariales que demuestren que las diferencias de ingresos entre trabajadores no obedecen a diferencias en atributos personales, sino que dependen del segmento donde se encuentran trabajando. También debe comprobarse que esos diferenciales de ingreso se corresponden con una baja movilidad laboral que impide a los trabajadores desplazarse libremente al segmento óptimo de ocupación acorde con sus atributos personales.

La teoría opuesta a la anterior es la denominada hipótesis de voluntariedad del empleo informal cuyo principal exponente es Maloney (1999, 2004). Esta hipótesis se sustenta en los modelos de mercado de trabajo competitivo de la teoría neoclásica. En consecuencia, sus argumentos están basados en un modelo de mercado laboral sin segmentación ni distorsiones, en el que los trabajadores pueden elegir voluntariamente el segmento de ocupación en función de la utilidad que les reporta un conjunto de atributos salariales y no salariales del puesto de trabajo elegido. Esta hipótesis considera que la ocupación en un empleo informal puede ser una elección óptima para el trabajador en función de los beneficios que estos puestos le otorgan en relación a los costes. Estos beneficios están asociados a una menor carga tributaria como a otras características deseables que sustentan la elección de los trabajadores de las ocupaciones informales, pese a la ausencia de la seguridad social y a una menor protección de

la relación laboral. (Maloney, 1999, 2004).

Las teorías más recientes, propuestas por autores como Fields (2005) y Günther y Launov (2006), adoptan un enfoque intermedio combinando los dos puntos de vista polares de la teoría de segmentación y la de voluntariedad del empleo informal. Así, pues, suponen la existencia de una estructura compleja en el mercado de trabajo, en la que el segmento de empleos de mala calidad puede estar compuesto tanto por los que ingresan voluntariamente como por los trabajadores que han sido expulsados del segmento de buenos empleos. El análisis de cada uno de los capítulos de esta tesis se desarrolla considerando esta nueva corriente teórica. Esto es, se considera que podrían existir trabajadores que se asignan voluntariamente a los potenciales segmentos donde los puestos de trabajo son de mala calidad y otros que se encuentran ocupados en ellos debido a la existencia de barreras para el ingreso a ocupaciones de mejor calidad.

## **1.2. Datos de la tesis**

El análisis empírico desarrollado en esta tesis se realiza a partir de los microdatos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el período 1995-2014. La EPH es una encuesta urbana llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) de Argentina en forma conjunta con algunas direcciones provinciales de estadística desde 1974. El objetivo general de la EPH es conocer mediante indicadores, un conjunto de dimensiones socioeconómicas básicas de la población como características demográficas, ocupacionales, educativas, del ingreso, de la vivienda y migratorias. Así, la EPH incluye un relevamiento específico sobre el mercado de trabajo conforme a estándares internacionales, con el fin de garantizar cierta comparabilidad. Además de las tasas de actividad, empleo y desempleo, la EPH permite conocer el porcentaje de empleo informal a partir de las declaraciones que realizan los trabajadores asalariados sobre sus contribuciones a la seguridad

social (Bertranou *et al.*, 2013). Por esto, constituye la principal fuente de datos sobre variables que caracterizan el funcionamiento del mercado de trabajo. Esta información es recolectada en los principales centros urbanos del país que son capitales de provincias (excepto San Nicolás). La cantidad de ciudades incluidas en la EPH fue cambiando a lo largo del tiempo. Desde sus inicios, en 1974, la encuesta se realizaba sólo en el Gran Buenos Aires (GBA) que está integrado por dos grandes zonas: la ciudad de Buenos Aires propiamente dicha y el conurbano bonaerense, integrado éste a su vez por varios partidos de la provincia de Buenos Aires. El resto de los centros urbanos fueron incorporados gradualmente a lo largo del tiempo<sup>4</sup>. De esta manera, la EPH llegó a cubrir 25 ciudades en mayo de 1995 y 28, entre octubre de 1995 y 2009<sup>5</sup>. Luego el alcance se extendió a 31 centros urbanos. Debido a este esquema de incorporación progresiva de ciudades el período de análisis en esta tesis, 1995-2014, es el más extenso posible en el que la encuesta permite incluir los microdatos correspondientes a 28 centros urbanos. El tamaño de la muestra en cada relevamiento de la EPH comprende a 17.000 hogares que representan al 70 por ciento de la población urbana de Argentina y al 62 por ciento de la población total del país.

Por otra parte, como la información recolectada por la EPH presentaba algunas limitaciones para dar respuestas a las preguntas relacionadas con la dinámica del mercado laboral, en 2003 el INDEC decidió reformular la frecuencia de la encuesta. De este modo se distingue, dentro del período cubierto por la EPH, una modalidad de entrevista puntual y otra continua. La EPH puntual (EPHP) cubre el período 1974-2003 y recoge información dos veces por año en la tercera semana de los meses de mayo y octubre. Según la denominación utilizada por el INDEC la encuesta de mayo corresponde a la *primera onda* mientras que la de

---

<sup>4</sup> Algunos centros urbanos fueron incluidos en la década del ochenta y otros en los noventa. Los últimos centros urbanos incorporados a la EPH fueron San Nicolás-Villa Constitución, Trelew-Rawson y Viedma-Patagones en 2002. En 2003 la EPH comenzó con 28 centros urbanos pero pasó a 31 en el tercer trimestre de 2006.

<sup>5</sup> Estos centros urbanos son: Córdoba, La Rioja, Mendoza, Neuquén-Plottier, Paraná, Resistencia, Rosario, Salta, San Juan, San Luis-El Chorrillo, Santa Fe, Conurbano Bonaerense, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Plata, Río Gallegos, Bahía Blanca-Cerri, Mar del Plata-Batán, Catamarca, Comodoro Rivadavia-R. Tilly, Corrientes, Formosa, Jujuy-Palpá, Posadas, Río Cuarto, Río Grande-Ushuaia.

octubre corresponde a la *segunda onda*. En cambio la EPH continua (EPHC) plantea como ventana de observación el trimestre a fin de brindar información sobre períodos más amplios de tiempo. La modalidad continua de la EPH se inicia desde el tercer trimestre del 2003 y se extiende hasta la actualidad. Las diferencias principales entre la EPHP y la EPHC consisten en el momento de captación de la información y en la frecuencia con la que se presentan los resultados. Sin embargo las características estadísticas y conceptuales más importantes de la EPHC son similares a las de la EPHP. Desde el punto de vista estadístico la EPH mantuvo los centros urbanos como dominios de estudio, los radios censales como unidades de primera etapa y el esquema de rotación, es decir, la forma en la que se renuevan los hogares a encuestar (Messere y Hoszowski, 2003)<sup>6</sup>. Desde el punto de vista conceptual la EPHC no implicó cambios sobre los conceptos básicos de actividad laboral tanto para los ocupados como para los desocupados. Sin embargo en la EPHC se rediseñaron algunos cuestionarios de la EPHP con el objetivo de captar formas ocultas de ocupación y de desempleo así como ciertas modalidades especiales de empleo (planes de empleo, pasantías, etc.)<sup>7</sup>. Debido a los cambios introducidos en los cuestionarios de la EPHC se implementaron en este estudio una serie de criterios de armonización con la EPHP propuestos por Roca *et al.* (2006) para lograr una correcta comparabilidad de los datos principalmente en las variables referidas a la categoría ocupacional de los trabajadores<sup>8</sup>.

### **1.3. Estructura y objetivos específicos de la tesis**

Esta tesis está estructurada en una introducción, tres capítulos, una conclusión y los anexos correspondientes a cada capítulo. Si bien cada uno de los capítulos posee una

---

<sup>6</sup> Este esquema de rotación es descrito en el Anexo del Capítulo 4.

<sup>7</sup> Para más detalles sobre los cambios introducidos a los cuestionarios de la EPH véase el Anexo del Capítulo 4.

<sup>8</sup> Los criterios de armonización se describen en el Anexo del Capítulo 4.

autonomía propia, se relacionan y complementan entre sí tal y como se pone de manifiesto a continuación. El primer capítulo analiza las condiciones del empleo asalariado en las MGEySP a fin de identificar potenciales segmentos laborales en este mercado de trabajo. El capítulo segundo explora la relación entre determinados factores macroeconómicos y los fenómenos que, según los resultados del capítulo anterior, dan lugar a la segmentación de este mercado de trabajo: la informalidad laboral y los déficits en otros atributos de la calidad del empleo. El capítulo tercero examina de forma alternativa las hipótesis de segmentación formuladas en el primer capítulo a partir del análisis de los efectos del salario mínimo que, conforme con las estimaciones del capítulo segundo, constituye uno de los principales determinantes de las condiciones laborales que caracterizan cada uno de los segmentos considerados en esta investigación.

Se presenta a continuación un resumen del contenido de cada uno de los capítulos a fin de resaltar sus contribuciones a la literatura existente y sus aportes para llevar a cabo el objetivo general de la tesis. El primer capítulo tiene dos objetivos principales. El primero consiste en caracterizar las condiciones laborales en el mercado de trabajo de las MGEySP durante la década de los noventa y de los dos mil. Para alcanzar este objetivo se examina si la informalidad laboral en las MGEySP de Argentina es un rasgo propio y frecuente del empleo asalariado o es más bien un fenómeno típicamente estacional que surge en épocas de crisis como un mecanismo para sostener la mano de obra capacitada pero que desaparece durante los períodos de expansión económica<sup>9</sup>. A continuación se investiga la presencia de déficits en otros aspectos de la calidad del empleo más allá del referente a la formalidad laboral. En relación con esto se considera que los cambios ocurridos en los regímenes laborales desde la mitad de los noventa pueden haber modificado las condiciones de empleo incluso en las

---

<sup>9</sup> En cualquier caso, ya sea que la informalidad laboral se presente como una característica permanente o como un fenómeno transitorio en el mercado de trabajo de las MGEySP, la literatura ha comprobado que un puesto de trabajo sin cotización en el Sistema de Seguridad Social tiene múltiples consecuencias negativas para el bienestar de los trabajadores y de sus familias como para la sociedad en general.

MGEySP.

Dado que las distintas condiciones de empleo pueden producir consecuencias sobre la estructura del mercado laboral, se evalúa luego, a partir del análisis realizado para cumplir con el primer objetivo específico, si la heterogeneidad potencialmente existente en el empleo dentro de las MGEySP durante 1995-2014 puede estar asociada con una segmentación laboral. Por lo tanto, el segundo objetivo se deriva del primero y consiste en identificar los potenciales segmentos que podrían conformar este mercado teniendo en cuenta la heterogeneidad en las condiciones laborales previamente analizadas. Se examina entonces la composición del empleo asalariado en este mercado de trabajo considerando tanto la dimensión de la informalidad laboral como la referente a otros atributos de la calidad del empleo. De este modo se definen cuatro categorías laborales. Dos de ellas dentro de los asalariados formales (AF con déficit y AF sin déficit en otros atributos de calidad) y las otras dos dentro de los asalariados informales (AI con déficit y AI sin déficit en otros atributos de calidad). A partir de estas categorías laborales se formulan distintas hipótesis de segmentación, que constituyen la contribución central de este capítulo a la literatura existente. Dado que un mercado de trabajo segmentado se manifiesta tanto en la existencia de brechas salariales entre los segmentos así como en una baja movilidad laboral entre ellos, las hipótesis que se formulan en este capítulo son exploradas estimando brechas salariales por FE y tasas de transición entre los distintos tipos de inserción laboral considerados.

En el capítulo segundo se busca determinar si existe una relación entre las principales características del empleo que, según los resultados del capítulo anterior, están asociadas con la segmentación laboral en las MGEySP y algunas variables que la literatura económica define como sus determinantes. En concreto, este capítulo tiene como objetivo central determinar cómo reaccionan la tasa de informalidad laboral y la tasa de empleos de calidad frente a los shocks que se producen en ciertos factores considerados por la hipótesis sobre



segmentación laboral, y además por cuánto tiempo lo hacen. Asimismo se examina cuáles de estos factores juegan un rol preponderante en la evolución de dichas tasas tanto en el presente como en períodos futuros. Con este fin se confecciona un pseudo panel con una duración temporal de veinte años que incluye, en cada año, a individuos de 15 a 64 años clasificados en cohortes de nacimiento. A partir de estos datos se estima un modelo de vectores autorregresivos para datos de panel (PVAR). Este método presenta varias ventajas entre las que se destaca que las relaciones dinámicas puedan ser examinadas y cuantificadas a partir de una estructura teórica mínima. Por otra parte, las hipótesis exploradas en este capítulo se sustentan en los modelos teóricos de mercado segmentado en los que se argumenta que existe una relación negativa (positiva) entre el ciclo económico y la informalidad laboral (calidad del empleo) así como una relación positiva entre este fenómeno y las rigidices institucionales, las políticas de apertura comercial y los costes laborales. En este contexto la principal contribución de este capítulo a la literatura consiste en identificar qué políticas públicas macroeconómicas, institucionales y laborales profundizaron los fenómenos que dan lugar a la segmentación laboral en las MGEySP, ya sea mediante un fomento no buscado de la informalidad laboral o de los otros déficits de calidad del empleo, o bien a partir de una disminución de los puestos de trabajo de calidad.

En el capítulo tercero se estudia de una forma alternativa la hipótesis de segmentación laboral en las MGEySP a partir del análisis de sus predicciones respecto a los impactos del cambio en los costes laborales, como resultado de las modificaciones en el nivel del salario mínimo (SM). En concreto, se evalúa el impacto del SM sobre la tasa de empleo general en las MGEySP y en cada uno de los segmentos encontrados en este mercado, así como sobre la probabilidad de transitar desde los segmentos con déficit de calidad del empleo hacia el segmento donde los puestos de trabajo son de calidad. Así, pues, el principal objetivo del tercer capítulo consiste en determinar si, conforme con la teoría de la segmentación laboral, el

incremento en el SM registrado en la última década reduce la tasa de empleo y de transición entre los distintos segmentos encontrados previamente en las MGEySP. Por tanto, la hipótesis de estudio de este capítulo se sustenta, por un lado, en los modelos teóricos de mercados laborales segmentados que predicen que la imposición de un SM produce un efecto negativo sobre las transiciones hacia los segmentos formales y un efecto positivo sobre los desplazamientos hacia los segmentos informales. Y, por otro lado, la hipótesis estudiada se fundamenta también en la evidencia empírica obtenida en los anteriores capítulos, esto es, que existen al menos cuatro segmentos en las MGEySP: dos de ellos compuestos por asalariados formales con déficit y sin déficit de calidad del empleo (AFCD y AFSD, respectivamente) y otros dos compuestos por asalariados informales con déficit y sin déficit de calidad del empleo (AICD y AISD, respectivamente). Asimismo, los resultados del capítulo segundo indican que el SM es uno de los principales determinantes de la tasa de empleos de calidad y de la tasa de informalidad laboral. Para llevar a cabo el objetivo de estudio se implementa un modelo empírico de diferencias en diferencias que permite, bajo determinados supuestos, identificar la existencia y magnitud del efecto de los cambios registrados en el SM sobre la tasa de entrada a los puestos asalariados formales sin déficit (AFSD) en las MGEySP. Esta estrategia de estimación propuesta por Khamis (2013) consiste en utilizar como cuasi-experimento los cambios registrados en el SM en Argentina y explotar la variación geográfica del alcance del SM. La variabilidad en el porcentaje inicial de trabajadores con remuneraciones inferiores al SM en cada ciudad argentina implica que el cambio en el SM podría tener efectos distintos en los asalariados según su área de residencia. De esta forma, la asignación de trabajadores dentro del grupo de control y del grupo de tratamiento está determinada por la proporción inicial de empleados que obtienen en su ciudad salarios por debajo del SM después del cambio bajo estudio. De esta manera, si un asalariado vive en un área urbana donde la tasa de alcance del SM es muy baja, se clasifica dentro del conjunto de

trabajadores que pertenecen al grupo de tratamiento. En caso contrario formará parte del grupo de control. Una de las principales contribuciones de este capítulo a la literatura existente consiste en aportar evidencia acerca del efecto del SM sobre la tasa de empleo y los segmentos particularmente estudiados en las MGEySP. Otro aporte consiste en estimar el efecto de esta institución laboral sobre las transiciones laborales desde los segmentos de mala calidad a los segmentos de buena calidad en las MGEySP a fin de examinar sus implicancias para la hipótesis de segmentación laboral explorada. En efecto, hasta el momento no existen en Argentina estudios sobre esta temática. En particular, ninguna de las investigaciones existentes aplica una metodología similar ni tampoco examina los efectos del SM en el mercado de trabajo de las MGEySP.

Si bien la evidencia empírica obtenida en cada capítulo es abundante, aquí se destacan los resultados más significativos. Así, pues, se aprecia que existen importantes déficits en las distintas dimensiones de la calidad del empleo analizadas, no sólo las referentes a la informalidad laboral sino también a la jornada de trabajo, la estabilidad y la satisfacción con el puesto de trabajo. Esta heterogeneidad de las condiciones laborales produce una segmentación particular y compleja en el mercado de trabajo de las MGEySP entre los puestos asalariados formales e informales y dentro de ellos. Además, se corrobora que la informalidad laboral y los déficits en los otros atributos de la calidad del empleo - fenómenos que segmentan el mercado de trabajo de las MGEySP - cambian con las fases del ciclo económico, las políticas de comercio exterior y el contexto institucional. También se constata que un porcentaje no despreciable de la variabilidad de las tasas de empleos informales y de empleos de calidad en las MGEySP se explica por modificaciones en el nivel del SM. Más aún, los resultados señalan que los aumentos en esta institución laboral generan una disminución significativa en la tasa de empleo de algunos segmentos así como en las probabilidades de transitar hacia empleos de calidad, principalmente entre los que trabajan

como asalariados informales en el período previo. Por lo tanto, todos estos hallazgos corroboran las hipótesis de estudio analizadas en cada capítulo así como los argumentos señalados por la teoría de la segmentación laboral.

## **CAPÍTULO 2**

---

### **LAS CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO Y LOS SEGMENTOS LABORALES EN LAS MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS Y EN EL SECTOR PÚBLICO DE ARGENTINA**

## 2.1. Introducción

La informalidad en el mercado laboral es una característica estructural y común de los países de América Latina y el Caribe (Gasparini y Tornarolli, 2007). Su análisis resulta altamente relevante en Argentina pues se trata de un fenómeno que reviste de una gravedad más que significativa, tanto por su persistencia en el tiempo como por su magnitud, a pesar de ser foco de diversas políticas públicas (OIT, 2008). Si bien este problema afecta tanto a empleados en relación de dependencia como a trabajadores independientes, la mayor parte de la fuerza laboral en Argentina es asalariada. Además, los sistemas contributivos de la seguridad social y de las regulaciones laborales han sido diseñados originalmente para los empleados en relación de dependencia (OIT, 2011). En esta tesis se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo no está conforme con la legislación laboral y, en consecuencia, están privados de los derechos y beneficios provenientes de la seguridad social (OIT, 2011). Específicamente, la informalidad se define como la falta de registro de la relación laboral asalariada en el sistema de seguridad social.

Si bien la existencia del empleo informal es el resultado de un complejo entramado de actores y de circunstancias, tanto los empleadores como los trabajadores y la autoridad pública a cargo del control del cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social, juegan un rol central en el surgimiento de este fenómeno<sup>10</sup>. Según la teoría económica, el comportamiento de estos individuos está sujeto a la búsqueda de sus objetivos. Así, mientras el trabajador busca obtener el mayor nivel de ingreso y seguridad por cada nivel de esfuerzo, el empleador tiene como motivación principal, la búsqueda de ganancias. En este contexto, el empleador y el trabajador, podrían tener incentivos contrapuestos respecto a si declarar o no la relación laboral. Mientras el empleado, generalmente, espera que su empleador cumpla con la

---

<sup>10</sup> Otros actores que podrían tener un potencial interés al respecto son los sindicatos (Ronconi, 2001).

normativa laboral y de la seguridad social, el empleador puede optar por no declarar la relación laboral (Ronconi, 2001). Esta opción está basada en cálculos racionales de maximización de ganancias que, a su vez, dependen de los costes y beneficios derivados de la contratación de empleo informal. Así, las empresas escogen su nivel óptimo de adhesión a las reglas institucionales y laborales, dependiendo de la evaluación de los beneficios netos relacionados con el cumplimiento de las normativas laborales y del esfuerzo y capacidad de fiscalización del Estado (Perry *et al.*, 2007). Dentro del conjunto de beneficios, se encuentran, por un lado, los indirectos que surgen por el ahorro del tiempo y de los recursos destinados a los procedimientos administrativos, frecuentemente complejos, asociados con decisiones sobre empleo, despidos, salarios y horas de trabajo. Por otro lado, se encuentran los beneficios directos que están asociados con la reducción o eliminación de los pagos de impuestos y de contribuciones a la seguridad social<sup>11</sup>. Sin embargo, la informalidad laboral puede generar consecuencias negativas para el trabajador y la sociedad, como para la economía en general. Desde el punto de vista del bienestar individual, los trabajadores que no están protegidos bajo el sistema de seguridad social, no pueden, en general, evitar los efectos negativos que causan la enfermedad, la discapacidad, el desempleo o la pérdida del ingreso en la vejez. Desde una perspectiva socioeconómica, las fallas del sistema de seguridad social para cubrir a los trabajadores informales frente a *shocks* adversos en la salud o en el ingreso, producen pérdidas individuales e imponen costes externos a la sociedad. Desde el punto de vista de las empresas, la informalidad laboral puede generar un incremento potencial de los ingresos y una mayor competitividad vía precios. Pero, para las empresas que no son evasoras, esto último supone enfrentar una competencia desleal que puede conllevar a pérdidas de productividad (Perry *et al.*, 2007).

No obstante, la contratación de empleo informal también puede generar una serie de

---

<sup>11</sup> En Argentina la seguridad social se financia principalmente a través de aportes y contribuciones sobre la nómina salarial. Dichos tributos ascienden en promedio al 22 por ciento del salario durante 1995-2014.

costes directos e indirectos para las empresas evasoras. Los costes indirectos se producen porque una relación laboral sin un contrato debidamente registrado elimina, o por lo menos reduce mucho, el acceso a los tribunales y a otros mecanismos formales para su cumplimiento. También puede dificultar el acceso al crédito, a mercados más grandes, a fuentes de innovación, a la producción en un tamaño de escala óptima generando impactos negativos sobre los niveles de productividad (Perry *et al.*, 2007). Los costes directos, por su parte, están asociados con el pago de multas o incluso la clausura de las empresas evasoras. Sin embargo, para que este coste sea efectivo, las empresas deben ser detectadas por las autoridades encargadas de la fiscalización. Dado que para el Estado es ineficiente o imposible el control del cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social empresa por empresa, la inspección tiende a concentrarse en las empresas medianas y grandes. Pero incluso aunque éstas sean detectadas, existe la posibilidad de que los empresarios eviten las multas o la clausura mediante pago de soborno a los inspectores. Por ello, se espera que en países donde los niveles de corrupción son más altos, como en Argentina<sup>12</sup>, las empresas tengan mayores probabilidades de evadir el pago de impuestos y las contribuciones a la seguridad social (Perry *et al.*, 2007). Esto último podría cambiar la relación de costes y beneficios derivados de la contratación de empleo informal. Pues, si se reducen los costes directos (ya sea porque la intensidad con que se hacen cumplir las regulaciones o la probabilidad de ser detectadas son bajas o bien existe la posibilidad del pago de sobornos para evitar multas) en relación a los beneficios (baja calidad o valor de los servicios provistos por el mercado o por el gobierno), más incentivos tienen las empresas para contratar empleo informal (Perry *et al.*, 2007). De modo que no sólo importa la cantidad, sino la calidad de las

---

<sup>12</sup> En estos casos, los niveles de corrupción en un país pueden también jugar un papel importante en la determinación de los incentivos de las empresas para emplear trabajadores informales. Según la Organización internacional de transparencia internacional, Argentina incremento su posición en el ranking de corrupción de forma sostenida durante 1995-2014.



instituciones y reglamentaciones laborales. Y en este aspecto, la autoridad pública<sup>13</sup> también juega un rol fundamental en el balance de estos costes y beneficios, principalmente entre las empresas más grandes.

En Argentina, las facultades y atribuciones referidas a la inspección de trabajo y al control del cumplimiento de la seguridad social están descentralizadas en las provincias, los tributos a la seguridad son de carácter federal y no-coparticipable, lo cual significa que los montos recaudados tienen como destino exclusivo al gobierno nacional (Ronconi, 2001). En este contexto, los gobiernos provinciales podrían tener los mismos incentivos que las empresas por contratar empleo informal, ya que se enfrentan a una situación en la cual no obtienen los beneficios por el cumplimiento del empleo formal por parte de las empresas, mientras que los costes de la fiscalización son significativos (Ronconi, 2001). La presencia de trabajadores informales dentro del sector público y de un mercado de trabajo altamente visible por parte de los organismos de control además de inquietante, requiere un análisis más detenido. Por estas y otras razones que se expusieron en la introducción de esta tesis, este capítulo centra su análisis en el mercado de trabajo de las empresas de mediano y de gran tamaño (unidades productivas que contratan más de 6 empleados) así como del sector público (MGEySP).

A pesar de la importancia del empleo informal, este no es el único fenómeno característico del mercado de trabajo argentino. La modificación de los regímenes de contratación laboral en la década de los noventa favoreció la aparición de empleos de agencia<sup>14</sup>, a tiempo parcial, temporales y económicamente vulnerables (Rodgers, 1989 y Heckman y Pagés, 2005). En Argentina este tipo de empleos se introdujo mediante

---

<sup>13</sup> La presencia de este fenómeno muchas veces pone en descubierto la existencia de instituciones débiles y de fallas regulatorias gubernamentales.

<sup>14</sup> El empleo de agencia tiene lugar cuando un trabajador es empleado por la agencia de empleo temporal y contratado para realizar su trabajo en la empresa usuaria (y bajo la supervisión de la misma). Se considera que no existe una relación de trabajo entre el trabajador temporal cedido por la agencia y la empresa usuaria, aunque la empresa usuaria podría tener obligaciones legales hacia dicho trabajador, en particular con respecto a la seguridad y la salud (Artículo 1 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997, núm. 181).

modificaciones en los esquemas de contratación laboral, siguiendo la lógica de que la flexibilización de las relaciones de trabajo mejoraría la competitividad. No obstante, al ingresar en el nuevo siglo, se dio marcha atrás con las reformas flexibilizadoras de la década anterior, tanto en lo que se refiere a la legislación de protección social, como a las reducciones generales de las contribuciones patronales (Betranou *et al.*, 2014). Esto ha dado lugar a que el país experimente una profunda transformación en su estructura del empleo entre la década de los noventa y los años dos mil. En consecuencia, las condiciones de empleo en Argentina deben ser evaluadas desde un enfoque más amplio que el de la informalidad laboral. Por ello, en este capítulo se entiende que la calidad del empleo engloba, en cuatro dimensiones prioritarias, distintos aspectos del trabajo, no sólo los referentes a la protección social, sino también a los derechos laborales, a las oportunidades de empleo y al diálogo social (OIT, 2002)<sup>15</sup>. Atendiendo a este concepto, el primer objetivo de esta investigación es caracterizar las condiciones laborales en el mercado de trabajo de las MGEySP durante la década de los noventa y de los dos mil. Para esto se examina, en primer lugar, si la informalidad laboral en las MGEySP de Argentina es un rasgo propio y frecuente del empleo asalariado o es más bien un fenómeno típicamente estacional que surge en épocas de crisis como un mecanismo para sostener la mano de obra capacitada pero que desaparece durante períodos de expansión económica<sup>16</sup>. Luego, se investiga la presencia en las MGEySP de otros déficits en atributos de la calidad del empleo más allá del referente a la formalidad laboral (tales como la jornada de trabajo, la estabilidad laboral y la satisfacción con el empleo). En relación a esto se considera que los cambios ocurridos en los regímenes laborales desde mediados de los noventa pueden haber modificado las condiciones de empleo, incluso en las MGEySP.

---

<sup>15</sup> Esta definición se corresponde con el concepto de trabajo decente que introdujo la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<sup>16</sup> En cualquier caso, ya sea que la informalidad laboral se presente como una característica permanente o como un fenómeno transitorio en las MGEySP, la literatura ha comprobado que un puesto de trabajo sin cotización en el Sistema de Seguridad Social, tiene múltiples consecuencias negativas para el bienestar de los trabajadores y de sus familias como para la sociedad en general.

Las distintas condiciones de empleo pueden producir consecuencias sobre la estructura del mercado laboral. Por ello, a partir del análisis realizado para cumplir con el primer y segundo objetivo, se evalúa si la heterogeneidad laboral potencialmente existente en las MGEySP, durante 1995-2014, puede estar asociada a una segmentación laboral. Las consecuencias de las condiciones laborales heterogéneas para la estructura del mercado de trabajo ha sido centro de un intenso debate en la literatura teórica. Como ya fue mencionado en la introducción de esta tesis, la discusión gira en torno a dos hipótesis teóricas contrapuestas. Una de ellas, denominada hipótesis de segmentación laboral, considera que la existencia de empleos de distinta calidad produce la división del mercado de trabajo en diferentes segmentos (Harris y Todaro, 1970; Doeringer y Piore, 1971; entre otros). Como resultado de esto existirán trabajadores que, a pesar de poseer los atributos personales requeridos para ocupar un puesto de mayor calidad, no tienen acceso a este puesto y por tanto, reciben un salario inferior al que les correspondería. Por ello es que, una de las formas en que se manifiesta un mercado de trabajo segmentado es a través de brechas salariales entre trabajadores de similares características productivas que pertenecen a distintos segmentos. Asimismo debe comprobarse que dichos diferenciales de ingreso se corresponden con una baja movilidad laboral que impide que los trabajadores se desplacen libremente al segmento óptimo de ocupación dados sus atributos personales.

La teoría opuesta a la de segmentación es la denominada hipótesis de voluntariedad del empleo informal, cuyo principal exponente es Maloney (1999, 2004). Este enfoque considera un modelo de mercado laboral competitivo y sin segmentación en el que los trabajadores pueden elegir voluntariamente el segmento de ocupación en función de la utilidad que les reporta un conjunto de atributos salariales y no salariales del puesto de trabajo elegido.

Las teorías más recientes combinan los dos puntos de vista polares de la teoría de segmentación y la de voluntariedad del empleo informal (Fields, 2005 y Günther y Launov,

2006). Así pues, sostienen que el mercado de trabajo presenta una estructura compleja con un segmento de empleos de buena calidad y otro segmento de puestos de mala calidad compuesto de trabajadores que ingresan voluntariamente así como de ocupados que han sido expulsados del segmento de buenos empleos.

Conforme con lo expuesto previamente, el segundo objetivo central de este capítulo es identificar los posibles segmentos existentes dentro del trabajo asalariado en las MGEySP. Específicamente se investiga si la heterogeneidad laboral presente en las MGEySP, durante 1995-2014, pudo haber generado una segmentación más compleja que la relacionada con la existencia de trabajadores formales e informales. Esto último implica cuestionar varios estudios disponibles<sup>17</sup> para Argentina que enfatizan que la segmentación laboral se produce exclusivamente como consecuencia del empleo informal o dentro del sector informal. En este último caso, las investigaciones empíricas exploran si dentro de este sector existen dos segmentos uno correspondiente a los empleados que se encuentra voluntariamente ocupados como informales y otro segmento compuesto por los empleados que fueron excluidos de los puestos de trabajo en el sector formal (Gasparini y Tornarolli, 2007; Banco Mundial y MTEySS, 2008; Günther y Launov, 2008; Loayza y Rigolini, 2012; entre otros). Con ello se pretende enriquecer la discusión actual sobre la segmentación del mercado laboral en Argentina explorando la presencia de segmentos particulares en las MGEySP, más allá de los que surgen de la mera clasificación de los trabajadores en formales e informales. En este sentido, se espera que los resultados de esta investigación permitan descubrir algunas particularidades poco conocidas del mercado de trabajo de las MGEySP, así como revelar ciertos hechos estilizados que pudieron haber permanecido ocultos dados los supuestos realizados por la literatura.

---

<sup>17</sup> Los antecedentes empíricos previos a esta investigación han medido la incidencia de este fenómeno en las MGEySP sin analizar otras condiciones laborales relacionadas con la calidad del empleo (MTEySS y BM, 2008; MTEySS, 2014; entre otros).

El capítulo está estructurado de la siguiente manera. En la siguiente sección, se resume el marco teórico y a continuación se presentan los principales antecedentes a este estudio. En la tercera sección se describe los datos utilizados en el análisis empírico y se desarrolla la caracterización del empleo asalariado de las MGEySP durante 1995-2014 considerando la calidad de los puestos de trabajo. Paso seguido se enuncian las hipótesis de segmentación laboral para el empleo asalariado en las MGEySP. En la cuarta sección se estiman brechas salariales y patrones de movilidad para evaluar las hipótesis de segmentación laboral formuladas. Finalmente, en la última sección se presenta las principales conclusiones del capítulo.

## **2.2. Revisión de la literatura: marco teórico y antecedentes empíricos**

En esta sección se presenta el marco teórico a partir del cual se analiza los posibles efectos de las condiciones laborales heterogéneas sobre la estructura del mercado de trabajo y se describen los principales estudios hallados hasta el momento que constituyen los principales antecedentes empíricos sobre el tema bajo análisis.

### **2.2.1. Marco teórico**

La literatura sobre segmentación laboral planteó inicialmente una concepción dual del mercado de trabajo según la cual este mercado está dividido en dos grandes segmentos: uno constituido por los buenos empleos y otro que incluye los malos empleos. Los buenos trabajos están asociados con estabilidad laboral, altos salarios, acceso a la seguridad social, oportunidades de avance, entrenamiento, etc.; mientras que lo opuesto es cierto para los malos trabajos. Los pilares teóricos del modelo dual del mercado de trabajo se sustentan en los estudios desarrollados por Kerr (1954), Lewis (1954) y Harris y Todaro (1970) que luego

dieron origen a la denominada teoría de la segmentación laboral que conciben al mercado de trabajo como un conjunto de segmentos, antes que como un agregado homogéneo. Estas teorías se apartan del modelo neoclásico del mercado de trabajo que asume que cada trabajador elige un empleo entre un abanico de opciones de acuerdo a sus preferencias y habilidades, recibiendo a cambio un salario que es función de su capital humano. Por lo tanto, las diferencias salariales se explican por los atributos personales de los trabajadores y por su productividad laboral. En este marco conceptual, las fuerzas del mercado y la libre movilidad del trabajo aseguran el equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. Por lo tanto, los excesos de oferta y de demanda laboral se ajustan automáticamente hasta llegar al punto de equilibrio.

Por el contrario, para la teoría de segmentación laboral no existe un único mercado de trabajo competitivo, sino un conjunto de segmentos que compensan al trabajo de manera distinta, debido a barreras que impiden la igualación de ciertos beneficios, siendo el más importante la retribución salarial (Taubman y Wachter, 1986; Bertranou *et al*, 2013). De acuerdo con esta perspectiva, los segmentos se diferencian por los puestos de trabajo, que presentan características propias y homogéneas (como el nivel salarial, la seguridad en el empleo, la protección social, las posibilidades de promoción, etc.) pero, a su vez, distintas del resto de segmentos (López *et al.*, 1998). De modo que para esta hipótesis, las brechas salariales no se deben a diferencias individuales de productividad o de inversión en capital humano, sino que son una consecuencia directa de la segmentación del mercado. Tal estructura responde a determinados aspectos de las organizaciones y a factores del lado de la demanda laboral tales como la inestabilidad en el mercado de bienes, la tecnología, las estrategias empresariales (Piore, 1980), la organización del capital monopólico (Edwards, 1979) y la respuesta de los empleadores a la regulación laboral e instituciones del mercado de trabajo (De Soto, 1986; Martínez Soria, 2008; Huerga Fernández, 2010, Fernández Massi,

2014). Por ello, los modelos de mercado laborales segmentados plantean un racionamiento del empleo y distintos mecanismos de fijación salarial. De esta manera, dos trabajadores con similares características pero que ingresan a segmentos distintos recibirán salarios diferentes. Además, Fields (1990) argumenta que la mera existencia de diferencias salariales es condición más que suficiente para la presencia de segmentación laboral ya que éstas se producen como consecuencia de una limitada movilidad laboral entre los segmentos (Huesca Reynoso, 2005). Para los modelos teóricos de mercado de trabajo segmentado la dificultad de reasignación y de movilidad laboral es evidencia de los problemas que enfrenta un trabajador para acceder a empleos donde los salarios son más elevados independientemente del nivel de cualificación que posea (Doreinger y Piore, 1971). Entonces, si los trabajadores no pueden desplazarse libremente entre los segmentos, el mercado de trabajo no puede ser representado por el modelo de competencia perfecta y, por tanto, trabajadores con características similares puede no obtener el mismo salario.

Dada la elevada incidencia de la informalidad laboral en economías subdesarrolladas como la de Argentina, los primeros modelos teóricos de mercado de trabajo segmentado estuvieron basados en un enfoque dual que refería a la existencia de dos sectores: el moderno y el de subsistencia. Estos sectores fueron denominados en el informe de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) sobre Kenia en 1972 como el sector formal e informal de la economía. A partir de este informe, se desarrollaron en América Latina una serie de contribuciones que buscaban explicar el origen del sector informal. Una de ellas fue realizada por Portes, Castells y Benton (1989), para quienes el sector informal es resultado de las estrategias de adaptación de las empresas ante una demanda inestable dando lugar a la subcontratación de mano de obra y de productos generando mayores posibilidades de evasión de las obligaciones laborales (Tokman, 2001). La segunda explicación fue elaborada por el Programa Regional de Empleo para América Latina de la OIT (PREALC) para quien el sector

informal es el resultado del excedente de mano de obra que no puede acceder a los buenos empleos en los sector formal dado que éste no genera la cantidad suficiente de puestos de trabajo en relación a la fuerza laboral que los demanda. Desde la perspectiva de la PREALC, el excedente estructural de la mano de obra tiene su origen en factores de oferta y de demanda. Por el lado de la oferta, se observó un fuerte crecimiento y un acelerado proceso de urbanización alimentado por la modernización e industrialización del sector moderno. Por el lado de la demanda, la adopción de técnicas intensivas en capital y del asentamiento de empresas con estructuras oligopólicas no permitió absorber la creciente fuerza de trabajo que migraba a las ciudades. Así, el excedente de mano de obra recurría a actividades de subsistencia para sobrevivir. De allí que el sector informal era concebido como una alternativa de último recurso, una opción de las estrategias de generación de ingreso de las que disponen los trabajadores desempleados, que no puedan estar en esta condición por mucho tiempo y que fueron expulsados de los empleos formales (Tokman, 1999; OIT, 2002; Zuazúa, 2005). Como consecuencia de esto, muchos trabajadores que poseen las habilidades (y credenciales) necesarias para estar ocupados en el sector formal, no pueden hacerlo dado que existen menos puestos de trabajo que empleados aptos para ocuparlos. De esto modo, la fragmentación del mercado de trabajo en un sector formal y otro informal implica que en cada segmento, la función salarial es distinta y que en un segmento, los salarios son superiores al otro. De allí que para probar esta hipótesis de segmentación se requiere demostrar que las diferencias salariales entre los trabajadores no responden a productividades laborales distintas, sino al segmento de empleo.

Como opuesta a la teoría de segmentación laboral, surgió la hipótesis de voluntariedad del empleo informal o teoría de escape desarrollada por Maloney (1999, 2004). Esta hipótesis considera que el sector informal surge como resultado de una elección voluntaria de los trabajadores basada en la maximización del ingreso o de la utilidad. Pese a la ausencia de los



beneficios derivados de la seguridad social existen razones para que los trabajadores prefieran los empleos informales. Estas razones están asociadas a una menor carga tributaria y a ciertas características no pecuniarias deseadas por el trabajador que surgen como resultado de la mayor flexibilidad de una relación laboral informal. Por lo tanto, para esta teoría, estar ocupado en un empleo informal es una alternativa válida al empleo formal y corolario de una elección óptima por parte del trabajador quien sopesa los costes y beneficios de un trabajo formal frente a otro informal. En efecto, Perry *et al.* (2007) afirman que los trabajadores optan por la informalidad laboral cuando los beneficios de la protección social, que pagan de forma directa e implícita a través de sueldos formales más bajos, no compensan la mayor flexibilidad laboral y el mayor consumo presente (dados los ingresos libres de contribuciones) que pueden lograr como trabajadores informales. Por lo tanto, los trabajadores eligen por la informalidad cuando prefieren una más alta compensación en dinero en efectivo o si cuentan con otros mecanismos de protección social como los derivados de los programas universales o aquellos que surgen por medios privados a través de familiares (Perry *et al.*, 2007). En este sentido, el trabajador no desprecia la protección social en el empleo, sino, por el contrario, busca compensar esta pérdida por otros medios menos onerosos que los aportes y las contribuciones patronales que reducen su salario. En consecuencia, no estar formalmente inscripto en el sistema de seguridad social no impide estar cubierto de facto por otros sistemas de protección social (Perry *et al.*, 2007). En este contexto, la informalidad laboral puede plantearse como un problema de riesgo moral. En efecto, la presencia de una cobertura de seguridad social alternativa a la que surge en toda relación laboral registrada, puede modificar los incentivos de los trabajadores y producir comportamientos que aumentan la informalidad laboral. El ejemplo más claro de esto es el de una familia que cuenta con cobertura médica completa a través de uno de sus miembros. En este caso, un empleo formalmente registrado puede suponer un retorno nulo para el resto de sus miembros. Esto último fue analizado

empíricamente por Galiani y Weinschelbaum (2012) quienes encuentran que un número importante de mujeres prefieren un empleo informal dado que acceden a los beneficios de la seguridad social a través de sus esposos. El correlato de esto fue el incremento en un 13 por ciento de la informalidad laboral en Argentina entre 1974 y 1999. Por tanto, las redes de apoyo informal para el acceso a la protección social pueden jugar un rol importante en la determinación de los niveles de formalidad en una economía ya que modifican la valoración que realizan los individuos respecto a los costos y beneficios asociados a la elección de un trabajo informal (Perry *et al.*, 2007). Asimismo, algunos beneficiarios de los seguros por desempleo también pueden decidir voluntariamente estar ocupados en un puesto de trabajo informal. Dado que a las autoridades públicas en países con inadecuados sistemas de información<sup>18</sup> les resulta difícil detectar a los beneficiarios que están empleados en puestos de trabajos informales, estos individuos tienen incentivos para utilizar este tipo de empleos a fin de obtener un ingreso adicional sin perder los beneficios del seguro por desempleo. Una situación similar podría presentarse entre aquellos trabajadores que alcanzaron las cotizaciones mínimas requeridas por ley para obtener una jubilación durante la vejez. No obstante, como en Argentina, el monto de las jubilaciones y del seguro por desempleo, es bajo, es probable que el cobro de estos beneficios no constituya un fuerte incentivo para la entrada a puestos informales.

En este contexto, los defensores de la hipótesis de voluntariedad del empleo informal sostienen que no existe una presunción clara de que el trabajo en el segmento de malos empleos conlleve necesariamente a ingresos más bajos que los que trabajan en el segmento de buenos empleos. Pues si se consideran las pérdidas de beneficios que enfrenta un trabajador que se encuentra ocupado en el segmento de malos empleos (como la falta de protección

---

<sup>18</sup> En Argentina, por ejemplo, los trabajadores informales no se encuentran afiliados al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y por tanto, no figuran en sus bases de datos. De esta forma, la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) que tiene a su cargo la administración del seguro por desempleo no puede corroborar si el beneficiario del seguro ingresa en algún momento a un empleo informal.

social, el mayor riesgo de desempleo<sup>19</sup> y la volatilidad de los ingresos), este segmento debería ofrecer salarios más altos que el segmento de buenos empleos para compensar a los trabajadores por el valor de beneficios perdidos. No obstante, desde esta visión se argumenta que el valor de los beneficios pecuniarios perdidos es compensado por las ventajas no pecuniarias que existen en el segmento de malos empleos (como la flexibilidad horaria). Por ello, para este enfoque, salarios diferentes son compatibles con beneficios netos semejantes entre trabajadores formales e informales y por ende, con un mercado laboral integrado. En consecuencia, la evidencia de brechas salariales entre los segmentos de buena y mala calidad no debe interpretarse como evidencia concluyente a favor de un mercado laboral segmentado, salvo que estas brechas sean el resultado de barreras a la entrada entre los segmentos (Magnac, 1991; Maloney, 1999; Perry *et al.*, 2007).

Esta discusión entre la hipótesis de segmentación y la de voluntariedad del empleo informal, ha dado lugar al desarrollo de una nueva corriente teórica que adopta un enfoque integrador combinando los puntos de vista polares de mercados laborales segmentados y competitivos. Los modelos teóricos que forma parte de este enfoque proponen un modelo de mercado laboral con múltiples segmentos y la existencia de una estructura más compleja en el sector informal el cual debería ser dividido en dos segmentos. Uno que funciona conforme a un modelo de mercado de trabajo competitivo al que los individuos ingresan voluntariamente y otro cuyo funcionamiento es acorde a un modelo de mercado de trabajo segmentado que comprende a los individuos expulsados del sector formal (Fields, 2005; Günther y Launov, 2008; Martínez Soria, 2008).

Considerando esta nueva corriente, este capítulo estudia la existencia de múltiples segmentos dentro del mercado de las MGEySP compuestos de empleos de distinta calidad

---

<sup>19</sup> Salvia (2002) estimó que la probabilidad de estar desempleado habiendo participado de actividades informales en Argentina en 2001, es 70 por ciento superior con respecto a quedar desocupado en el sector formal (20 por ciento contra 12,3 por ciento).

que producen una estructura compleja dentro este mercado.

### **2.2.2. Antecedentes empíricos**

Entre los primeros aportes empíricos de la literatura sobre segmentación laboral se destacan los realizados por McDonald y Solow (1985), Dickens y Lang (1993), Bernhardt (1994) y Maloney (1999). Estas investigaciones dieron lugar al desarrollo de una serie de estudios que se caracterizan por analizar la segmentación laboral desde un enfoque dual que supone la presencia de al menos dos segmentos en el mercado de trabajo: el de los buenos empleos y el de los malos empleos. No obstante, la definición de buenos y malos empleos puso su acento en diferentes características del empleo en los países en desarrollo que en los desarrollados. Mientras en los primeros, la falta de registro de la relación laboral es propia de los malos empleos, en los países desarrollados, estos últimos se encuentran asociados con los contratos de trabajo temporarios. Entre las investigaciones más recientes que forman parte de este último grupo se encuentra la de Hirsch (2016) quien señala que los trabajos permanentes y temporarios son la principal causa de la dualidad en el mercado laboral de Alemania. A esta misma conclusión arriba Deakin (2013), en el caso de Portugal y España, luego de un exhaustivo análisis de la literatura empírica para algunos países europeos. Asimismo, Svalund (2013) investiga si existen dos segmentos en el mercado laboral de Dinamarca, Finlandia y Suiza: uno formado por los trabajadores permanentes y otro compuesto por los trabajadores temporarios. La evidencia indica que en los países con regulación laboral flexible, como Dinamarca, existe una mayor transición desde los empleos temporarios a los permanentes. Pero, en Finlandia y Suiza sucede lo contrario. En esos países existe un cierto grado de dualidad en el mercado de trabajo, con baja movilidad laboral desde empleos temporarios hacia los empleos permanentes.

Entre las investigaciones recientes para países en desarrollo se encuentra la de Alcaraz

*et al.* (2015) que busca comprobar si la informalidad laboral causó una segmentación en el mercado de trabajo mexicano. Si bien obtienen resultados a favor de esta hipótesis, pues entre el 10 por ciento y el 20 por ciento de los informales prefieren tener un empleo formal a uno informal, también observan una importante proporción de trabajadores informales que se autoselecciona al sector informal. Por el contrario, Sharma (2013) cuestiona la frecuente creencia de que el mercado laboral en Indonesia está segmentado a causa de las instituciones legales (salario mínimo, beneficios obligatorios y sindicatos). Sus resultados sugieren que un buen porcentaje de la brecha salarial entre el empleo formal e informal es explicada por la heterogeneidad individual y el tamaño de la empresa. Kumas *et al.* (2014), por su parte, encuentran, en el mercado de trabajo de Turquía, una estructura estratificada por género, educación, estado civil, calificación de la tarea y tipo de ocupación.

En América Latina los estudios que analizan la estructura del mercado de trabajo son crecientes pero la evidencia empírica disponible es igualmente inconsistente. Considerando las características y relevancia que tiene la informalidad laboral en Argentina, la mayoría de los estudios empíricos existentes analizan la segmentación laboral desde un enfoque dual. En efecto, la hipótesis comúnmente estudiada consiste en suponer que la informalidad produce la división del mercado de trabajo en dos segmentos: el formado por el sector formal y el compuesto por el sector informal. Entre los estudios empíricos que forman parte de este enfoque se encuentra el de Waisgrais (2001) para el período 1997-2003. Los resultados señalan que la transición desde la informalidad hacia la formalidad está asociada a cambios positivos en el salario real, mientras que quienes realizan la transición inversa presentan reducciones salariales que promedian el 35 por ciento. En tanto que la evidencia obtenida por Beccaria, Groisman y Monsalvo (2006) para el período 1993-2005 indica que el valor medio de la brecha salarial para todos los trabajadores informales asciende al 45 por ciento del ingreso horario formal si se la estima por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) y desciende

levemente al 41 por ciento si la estimación se lleva a cabo con regresiones cuantílicas. A partir de este último estudio, Maurizio (2012) desarrolla un análisis similar para cuatro países de Latinoamérica (Argentina, Brasil, Chile y Perú) con el objetivo de comprobar que los mercados laborales de estos países están compuestos de un segmento formal y otro informal en 2006. Con este objetivo estima regresiones por Mínimo Cuadrado Ordinario (MCO) así como brechas individuales de ingreso entre trabajadores formales e informales. El principal resultado obtenido es la evidencia de que la informalidad laboral es una fuente independiente de bajos ingresos incluso después de controlar por un vector amplio de características personales y laborales, lo que implica la existencia de segmentación laboral de la forma predicha en todos los países considerados. Casal y Barham (2013), por su parte, exploran si las licencias por maternidad están asociadas con la segmentación del mercado de trabajo en un sector formal y otro informal. La evidencia obtenida apoya esta hipótesis. En particular, se observa que las madres que trabajan en el sector formal no experimentan pérdidas salariales. En cambio, aquellas que trabajan en el sector informal sobrellevan una penalización salarial por maternidad que aumenta con el número de niños.

Un enfoque opuesto al anterior considera que la informalidad laboral es una elección voluntaria por parte del trabajador. El objetivo de esta literatura consiste en demostrar que la presencia de un sector formal y otro informal no necesariamente produce la segmentación del mercado de trabajo si los trabajadores obtienen una compensación no pecuniaria por la pérdida de beneficios de la seguridad social y además, si pueden transitar libremente al segmento formal. Dentro de este grupo se encuentran las investigaciones empíricas de Pratap y Quintín (2006) para el período 1993-1995 y la de Bosch y Maloney (2010) para el período 1993-2001. Estos dos estudios difieren por el enfoque empírico adoptado para probar la hipótesis de voluntariedad del empleo informal. Así, Bosch y Maloney (2010) estiman tasas de transición entre puestos formales e informales pues argumentan que la existencia de libre

movilidad laboral entre estos puestos es evidencia suficiente para corroborarla ausencia de segmentación. Los resultados obtenidos indican que las transiciones de una buena parte de los trabajadores que pertenecen al sector informal, particularmente de aquellos que trabajan por cuenta propia, son consistentes con la visión voluntaria. Pero los desplazamientos del empleo asalariado informal son más consistentes con la visión de segmentación, particularmente entre los trabajadores asalariados más jóvenes. Tal como predice la hipótesis de segmentación, los jóvenes presentan una tasa de ingreso muy elevada desde el desempleo hacia el empleo informal y, durante las recesiones, desde el empleo formal al informal. Pratap y Quintín (2006), en cambio, buscan obtener evidencia a favor de la hipótesis de voluntariedad del empleo informal estimando brechas salariales entre trabajadores del sector formal e informal. Los resultados señalan que el *premium* salarial entre los empleados del sector formal permanece aún después de controlar por un conjunto de características individuales. Pero cuando se consideran las medidas de satisfacción laboral, no se encuentran diferencias significativas entre los salarios que los trabajadores formales e informales obtienen en cada sector. Conforme con esta evidencia, los autores concluyen que la hipótesis de mercados laborales competitivos en Argentina no puede ser rechazada pues los trabajadores informales se encuentran mejor en dichos puestos de trabajo, los que a su vez, son preferidos a los empleos formales.

El resto de la literatura empírica para Argentina analiza si la presencia de un segmento formal y otro informal en el mercado de trabajo puede responder a un modelo competitivo (como propone la hipótesis de voluntariedad del empleo informal) o a uno segmentado. Entre estos estudios se encuentra el de Alzúa (2008) que asume que el mercado laboral global en el Gran Buenos Aires (GBA) se ha comportado diferente a lo largo del período 1975-2001 siendo competitivo durante 1975-1991 y segmentado en 1992-2001. No obstante, la evidencia no apoya esta hipótesis. Para ambos períodos considerados existen mecanismos salariales

distintos, uno que corresponde al sector formal y otro al informal que implica que los trabajadores eligen libremente el sector de ocupación. Otro de los estudios que forman parte de este enfoque es el de Arias y Khamis (2008). En este caso, los autores consideran que el sector informal se compone de trabajadores independientes y de empleados informales mientras que el sector formal se encuentran los empleados formales. Los autores encuentran que la hipótesis de voluntariedad del empleo informal se cumple para los trabajadores independientes pues no existen diferencias salariales estadísticamente significativas entre ellos y los empleados formales. En tanto que existe evidencia a favor de la visión de segmentación si se comparan los ingresos laborales de los empleados formales e informales.

Otro grupo de estudios empíricos adoptan el enfoque integrador, ya mencionado en el marco teórico de la sección anterior, que concilia las dos posiciones antagónicas de las teorías de segmentación y la de voluntariedad del empleo informal. El análisis está basado en los modelos teóricos de mercado laboral en el que coexisten un sector formal y un sector informal heterogéneo compuesto por más de un segmento (Martínez Soria, 2008; Fields, 2011). Las hipótesis sobre la existencia de múltiples segmentos en el sector informal han contado con importantes dificultades para ser verificadas empíricamente pues deben afrontar cuestiones como la inobservancia de afiliación de los trabajadores a los distintos segmentos de este sector, el sesgo de selección muestral, la división arbitraria de los segmentos, entre otros. Pese a ello, la hipótesis de un mercado de trabajo multi-segmentado ha sido contrastada por Günther y Launov (2006, 2011) quienes definen con mucha claridad el planteamiento multisectorial. Estos autores implementan un enfoque econométrico conocido como modelo mixto finito (FMM) que permite comprobar la existencia de un número finito de segmentos en el sector informal de Côte d'Ivoire cuando no es posible observar la afiliación de los individuos a cada uno de los potenciales subsectores que lo constituyen. Pese a las ventajas que presenta esta metodología, sólo dos estudios la implementaron: uno para Egipto



desarrollado por Harati (2013) y otro para Turquía perteneciente a Ben Salem *et al.* (2011). La evidencia empírica encontrada indica que el mercado laboral de esos países está formado por un sector formal y otro informal dentro del cual coexisten dos segmentos distintos.

Por otra parte, se destaca que en varios estudios propios anteriores se comenzaron a explorar algunas de las hipótesis de mercado laborales multi-segmentados (Jiménez y Jiménez, 2009, Jiménez, 2011; 2013; Bertranou *et al.*, 2014). Entre estos se encuentra el de Bertranou *et al.* (2014) que constituye uno de los antecedentes más directos de este capítulo. Los autores examinan distintas hipótesis de segmentación para todo el mercado de trabajo argentino y su relación con los cambios ocurridos durante 1995-2011. Para ello estiman brechas salariales utilizando tanto el método de MCO como el método de efectos fijos. Los diferenciales de ingreso se computan entre trabajadores formales e informales ya sean asalariados como independientes así como entre determinadas categorías laborales definidas por calidad del empleo considerando variables como el registro de los trabajadores en el sistema de seguridad social, el contrato laboral a tiempo indefinido, la plena ocupación y la calificación de la tarea. Asimismo estiman matrices de transición para examinar la movilidad laboral entre los segmentos analizados. Los resultados obtenidos sugieren que la existencia de una estructura segmentada en el mercado de trabajo argentino se encuentra principalmente asociada con el fenómeno de la informalidad laboral y no con la modalidad de contratación laboral.

Por tanto, el análisis desarrollado en este capítulo difiere de la literatura empírica existente en dos aspectos centrales. Primero, la mayoría de los estudios mencionados considera que la potencial segmentación del mercado de trabajo está asociada exclusivamente a la duración del contrato de trabajo o a la informalidad laboral. En segundo lugar, los estudios empíricos para Argentina que identifican a las MGEySP con el sector formal de la economía, suelen asumir a priori e implícita o explícitamente, que éste es un mercado

homogéneo respecto a las condiciones laborales que ofrece y por tanto, no presenta una estructura segmentada. En este capítulo, en cambio, se levanta ambos supuestos. Por un lado se analiza la existencia de empleos de distinta calidad en las MGEySP más allá de los que surgen de considerar la duración del contrato laboral o el registro en el sistema de seguridad social. Por otro lado, se explora si la existencia de empleos de distinta calidad está asociada a múltiples segmentos dentro del mercado de las MGEySP produciendo una estructura compleja que requiere ser analizada mediante distintas hipótesis de segmentación para determinar la existencia de potenciales segmentos.

### **2.3. Descripción de los datos y análisis empírico preliminar de las hipótesis de estudio**

En esta sección se describe, en primer lugar, la base de datos utilizada y luego se desarrolla el análisis empírico para cumplir con el primer objetivo de estudio que consiste en analizar las características de los puestos de trabajo en las MGEySP durante 1995-2014.

#### **2.3.1. Datos**

El análisis empírico presentado en esta investigación está basado en los microdatos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el período 1995-2014. Conforme con lo mencionado en la introducción de esta tesis, durante el período de análisis, entre mayo de 1995 al cuarto trimestre del 2014, la EPH tiene dos modalidades distintas de captación de la información, una puntual (EPHP de mayo de 1995 a mayo del 2003) y otra continua (EPHC del segundo trimestre del 2003 al cuarto trimestre del 2014<sup>20</sup>). Debido a la reformulación de los cuestionarios introducida en la EPHC, se implementaron en esta

---

<sup>20</sup> Esta es la última base de microdatos de la EPH disponible al momento de la elaboración del presente capítulo.

investigación una serie de criterios de armonización con la EPHP propuestos por Roca *et al.* (2006) que se presentan en el Anexo A1.2.

Para analizar las condiciones laborales en las MGEySP se construyen bases anuales mediante la unión de las observaciones de cada onda de la EPHP y de cada trimestre de la EPHC. El tamaño de esta muestra y su composición se encuentra en el Cuadro A2.1.

Por otra parte, a fin de comprobar empíricamente las hipótesis de segmentación formuladas se estiman diferencias salariales y patrones de movilidad laboral. Los datos utilizados para computar las brechas salariales surgen de unir la información sobre los individuos entrevistados en cuatro oportunidades en los períodos 1996-1997, 2001-2002, 2006-2007 y 2012-2013. De esta forma, a partir de la EPHP se unen los microdatos de la encuesta correspondientes a mayo y octubre de un año con los de los mismos meses del año siguiente. En la EPHC, las bases son construidas uniendo los datos del primer y segundo trimestre de un año con los de similares trimestres del año siguiente. El Cuadro A2.3 y Cuadro A2.4 presenta la cantidad de observaciones en cada base de datos. Como se sigue a un mismo individuo a lo largo de un año y medio, el problema de desgaste (*attrition*) no resulta importante en este caso<sup>21</sup>. El porcentaje de *attrition* no supera el 10 por ciento en ninguna de las bases de datos longitudinales construidas (Cuadro A2.3 y Cuadro A2.4).

A fin de estimar los patrones de movilidad laboral se construyen cuatro bases de datos a partir de la información provista por la EPH que permite seguir a un mismo individuo a lo largo de un año<sup>22</sup>. Estas bases de datos se obtienen uniendo la información sobre los individuos entrevistados en dos oportunidades en los períodos 1996-1997, 2001-2002, 2006-

---

<sup>21</sup> Este problema de sesgo potencial por desgranamiento o *attrition* es común en toda base de dato de tipo longitudinal y produce una diferencia entre la proporción efectiva de personas que se reentrevista y el porcentaje teórico que se espera encontrar una vez realizado el *matching* de datos, por diversos motivos (personas que deciden abandonar la muestra o dificultades en las tareas de campo, por ejemplo). Esto, en principio, no genera dificultades siempre que la pérdida de información sea aleatoria.

<sup>22</sup> La renovación de la muestra de dicha encuesta se denomina esquema de rotación y se describe en el Anexo A1.2.

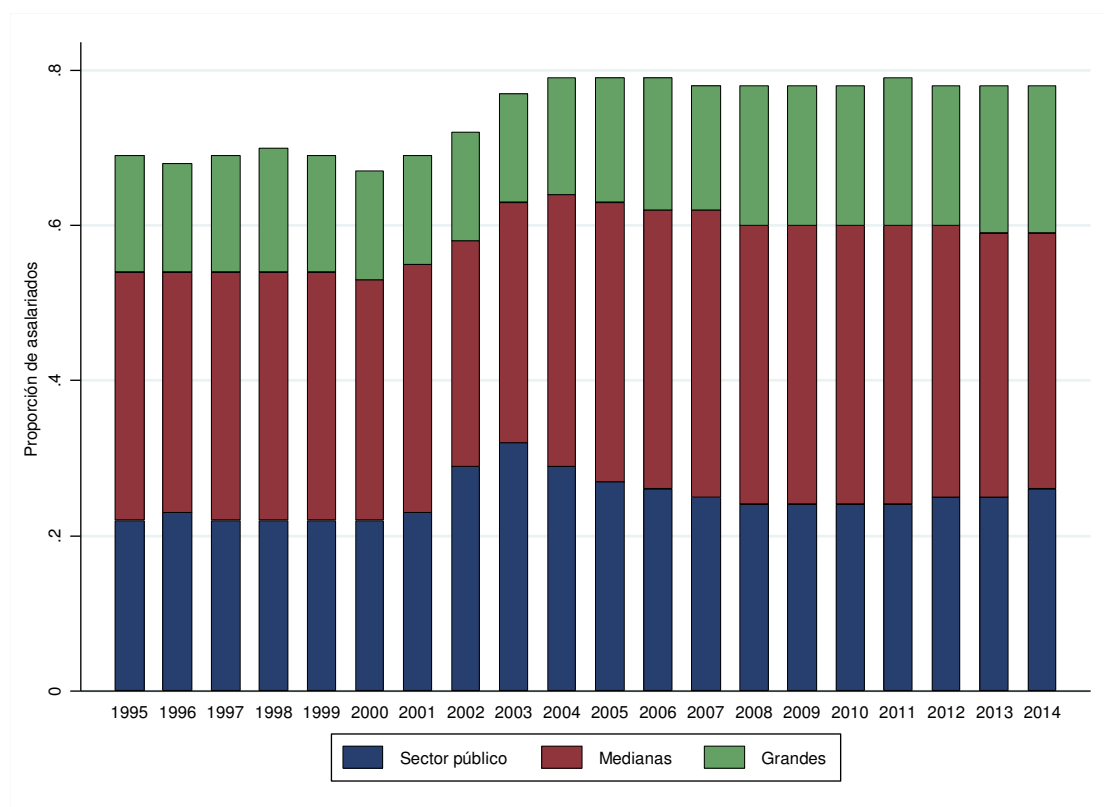
2007 y 2012-2013. Por tanto, se unen los microdatos de la EPHP correspondiente a la onda de mayo de un año con la misma onda del año siguiente. En el caso de la EPHC, las bases de datos son construidas a partir de las observaciones que pueden seguirse entre el primer trimestre de un año y el mismo trimestre del año siguiente. Estos paneles anuales evitan los problemas de estacionalidad asociados con la movilidad de los trabajadores entre ocupaciones. En el Cuadro A2.4 se presenta el tamaño muestral.

El análisis empírico de este estudio, se desarrolla para el grupo de asalariados de 15 a 64 años que se encuentran empleados en las medianas y grandes empresas (unidades productivas que contratan a más de 6 empleados) y el sector público que no son beneficiarios de planes de empleo otorgados por el Estado Argentino. La muestra se restringe a la edad de 15 a 64 años para desarrollar el análisis para toda la población en edad de trabajar. Los beneficiarios de planes de empleo de la muestra de asalariados se excluyen para evitar una posible sobreestimación de la población ocupada, pues estos asalariados suelen considerarse dentro del grupo de individuos con desempleo oculto.

### **2.3.2. Caracterización de la calidad del empleo**

En esta sección se aborda el primer objetivo de estudio que consiste en caracterizar las condiciones laborales de los asalariados de las MGEySP. Pero antes de comenzar con este análisis, se examina primero la importancia que tiene el empleo de las MGEySP para la fuerza laboral de toda la economía. En el Gráfico 2.1 puede observarse que, durante 1995-2014, entre el 67 por ciento y el 79 por ciento del empleo asalariado en Argentina se encuentra ocupado en las MGEySP. Asimismo, se aprecia que la gran mayoría de ellos trabajan en las medianas empresas (unidades productivas que contratan entre 6 y 100 empleados).

**Gráfico 2.1**  
**Porcentaje de empleo asalariado en las MGEySP, 1995-2014**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Un hecho a destacar es que la participación del empleo asalariado en las grandes empresas (con más de 100 empleados) ha crecido fuertemente durante la última década (del 14 por ciento en 2000 al 19.3 por ciento 2014). En cambio, se observa un incremento en el porcentaje de asalariados en las medianas empresas entre 2002 hasta el 2007 y una disminución entre 1995 y 2002 así como entre 2008 y 2014. Por su parte, la participación de los asalariados en el sector público parece tener correlatos con las fases del ciclo económico, creciendo con la crisis del 2001-2002, disminuyendo en un contexto de recuperación económica durante 2004-2007 y mostrando un leve crecimiento en los años de enlentecimiento económico. Esto sugiere que los puestos de trabajo asalariados en el sector público se utilizan para sostener los niveles de empleo en Argentina. Conforme con el estudio de Kritz (2012), el aumento del empleo en el sector público durante el período recesivo 2008-

2009 fue de 7.9 por ciento en relación al 2 por ciento del sector privado. Este incremento explica, según el autor, el sostenimiento del empleo total en ese ciclo, y en menor medida, la caída del superávit fiscal del sector público consolidado.

La informalidad laboral es el primer déficit de la calidad del empleo que se analiza dada su elevada incidencia en el conjunto de trabajadores argentinos. En particular, se determina si, durante el período de análisis (1995-2014), la informalidad laboral en las MGEySP surge o se profundiza ante determinadas fases del ciclo económico o con ciertos esquemas institucionales. Adicionalmente, se analiza si este fenómeno presenta características distintas o similares a las observadas en las pequeñas empresas (PE).

Por otra parte, como se expuso previamente, para definir a un asalariado como informal (formal) se utilizó el criterio legal<sup>23</sup> según el cual un trabajador es informal si su relación laboral se produce al margen de la regulación gubernamental y, en consecuencia, está privado de los beneficios asociados con la protección social (vacaciones, permisos por enfermedad, indemnizaciones por despido, etc.) (Gasparni y Tornarolli, 2008). A partir de esta definición se clasifica empíricamente a los asalariados como informales cuando no poseen contratos registrados en el sistema de seguridad social, es decir, cuando declaran en la EPH no contar con descuentos jubilatorios. Se trata de empleados sin cotización en el sistema de seguridad social. Este criterio se ajusta a la normativa vigente en Argentina que establece como obligatorio, en la Ley de Contrato de Trabajo 24.013, el registro de la relación laboral para iniciar la actividad<sup>24</sup>. Además, la definición legal de informalidad está más en línea con el

---

<sup>23</sup> Otro criterio utilizado para definir un empleo informal es el denominado criterio productivo. La definición productiva considera que los trabajadores informales son aquellos de baja productividad, sin calificación, empleados en trabajos marginales y desarrollando tareas en pequeña escala que a menudo están relacionadas con las actividades familiares. Este criterio para definir la informalidad laboral presenta dos importantes desventajas respecto al criterio legal. Por un lado, la definición productiva es teóricamente débil pues otorga una medida aproximada de la proporción de empleo informal con lo cual puede llevar a sesgos en su medición. Y por otra parte, es difícil de implementar empíricamente, pues la productividad laboral no suele estar contemplada en las encuestas y el término trabajo marginal es difícil de definir (Gasparini y Tornarolli, 2007).

<sup>24</sup> Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la documentación que haga

término economía informal introducido por OIT (2002) que reconoce que, siendo la informalidad un fenómeno multidimensional, es necesario ampliar su definición para incorporar a trabajadores que no están sujetos a la legislación laboral más allá del sector (formal o informal) en el que desarrollen sus actividades.

Conforme al Gráfico 2.2, la informalidad laboral no es sólo un fenómeno exclusivo de las PE, también existe en las MGEySP a lo largo de 1995-2014. En este período, el porcentaje de puestos de trabajo informal entre los asalariados de las MGEySP oscila desde el 16 por ciento hasta cerca del 24 por ciento. Su evolución exhibe importantes contrastes entre la década de los noventa y los años dos mil, períodos en los cuales se destaca la vigencia de distintos modelos dominantes de política económica, laboral e institucional. A mediados y fines de los noventa, aún vigente el plan de convertibilidad, se observan los efectos que parecen tener en las MGEySP algunos elementos del esquema macroeconómico e institucional como la apertura comercial, la flexibilización de las normas de contratación laboral y el tipo de cambio apreciado<sup>25</sup>. Estas políticas fueron justificadas por el Estado en búsqueda de mayor competitividad y de crecimiento económico. Además, durante los noventa, el trabajo informal no era percibido como un problema, sino como una disfunción tolerable del mercado de trabajo que surge a causa de las excesivas regulaciones fiscales al sector privado. Como consecuencia de esta visión, el Estado flexibilizó las normas de contratación laboral favoreciendo el deterioro de varios indicadores del mercado de trabajo. Los salarios y las horas trabajadas se redujeron mientras los niveles de desocupación y de informalidad laboral global se incrementaron. En las MGEySP, el empleo no registrado también muestra una tendencia ascendente, incrementándose desde casi el 17 por ciento en

---

sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares y en el Sistema Único de Registro Laboral que concentra la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente.

<sup>25</sup> Un análisis más detallado de la relación entre el empleo informal en las MGEySP y las condiciones macroeconómicas, institucionales y laborales de Argentina se realiza en el siguiente capítulo. Para una descripción más detallada sobre el desempeño macroeconómico y el contexto institucional del país durante el período bajo análisis, véase Bertranou *et al.* (2014).

1995 a cerca del 22 por ciento en 1999.

En los años posteriores a la crisis económica del 2001-2002 se aprecia un aumento sin precedentes del porcentaje de empleo informal en las MGEySP alcanzando a cerca del 24 por ciento de los asalariados en 2005, valor que corresponde con el porcentaje máximo observado durante todo el período (MTEySS, 2008). Luego de ese año, comienza a revertirse esta tendencia creciente impulsada desde mediados de la década de los noventa. Este cambio coincide con la implementación de un régimen macroeconómico diferente durante la última década<sup>26</sup>. Además, se llevaron a cabo un conjunto de medidas para incorporar a la formalidad a todas aquellas actividades realizadas fuera del marco de la ley y para prevenir así como mitigar los efectos de la informalidad laboral<sup>27</sup> (OIT, 2011). Así, Argentina inicia un ciclo de crecimiento económico, aunque con desaceleraciones en los años 2008/2009 y desde 2012 al 2014 (Pérez, 2015). En este contexto, el porcentaje de asalariados informales en las MGEySP desciende fuertemente del 24 por ciento en 2005 al 16 por ciento en 2014, aunque se aprecia un enlentecimiento en la reducción de este porcentaje durante los años en los que cae el ritmo de crecimiento económico. Esta evidencia sugiere que el aumento de la informalidad laboral en las MGEySP era una tendencia instalada en este mercado que ha podido ser revertida en los últimos años como resultado de aquellos factores (MTEySS, 2008). Particularmente, las fases del ciclo económico parecen relacionarse con los niveles y evolución de la informalidad laboral en las MGEySP. Así, se aprecia un patrón procíclico durante los noventa y contracíclico durante los dos mil<sup>28</sup>. Portes (2004) atribuye el patrón procíclico que tuvo la

---

<sup>26</sup> Este régimen macroeconómico se caracterizar por la adopción de un esquema cambiario-monetario de flotación administrada del tipo de cambio orientado a preservar la competitividad externa, fomentar el crecimiento sostenido de la actividad económica en sectores transables no tradicionales y estimular mayores niveles de inversión y empleo a través de la expansión del mercado interno (MTEySS y OIT, 2012). Para más detalles ver Bertranou *et al.* (2013).

<sup>27</sup> Entre estas medidas se destacan las reducciones de contribuciones a la seguridad social y las facilidades de pago para la regularización de deudas vencidas (Ley 26.476) y el Plan Nacional de Regularización del Trabajo. Otro conjunto de medidas están detalladas en OIT (2011).

<sup>28</sup> Este aspecto es analizado con mayor profundidad en el capítulo 4.



informalidad laboral global en los noventa, a una paradoja entre el crecimiento de esa época y los indicadores del mercado laboral. Si bien la economía creció durante esa década, los beneficios de la reactivación de la actividad productiva no se reflejaron en el mercado de trabajo. Varios autores sostienen que una de las posibles causas de esto último podría ser el esquema de flexibilización laboral implementado desde mediados de la década (MTEySS, 2008; Morero, 2010; OIT, 2011; Bertranou y Casanova, 2013; entre otros).

Si bien las fases del ciclo económico parecen afectar de igual manera al patrón temporal que presenta el empleo informal tanto en las MGEySP como en las pequeñas empresas, el porcentaje de empleados no registrados es marcadamente diferente entre ellas: 72 por ciento en las PE y 20 por ciento en la MGEySP, en promedio durante 1995-2014. Sin embargo, mientras las PE son escasamente fiscalizadas, las MGEySP están sujetas a más control por parte de las autoridades públicas. Por lo tanto la incidencia de la informalidad laboral resulta más llamativa en las MGEySP que en las PE.

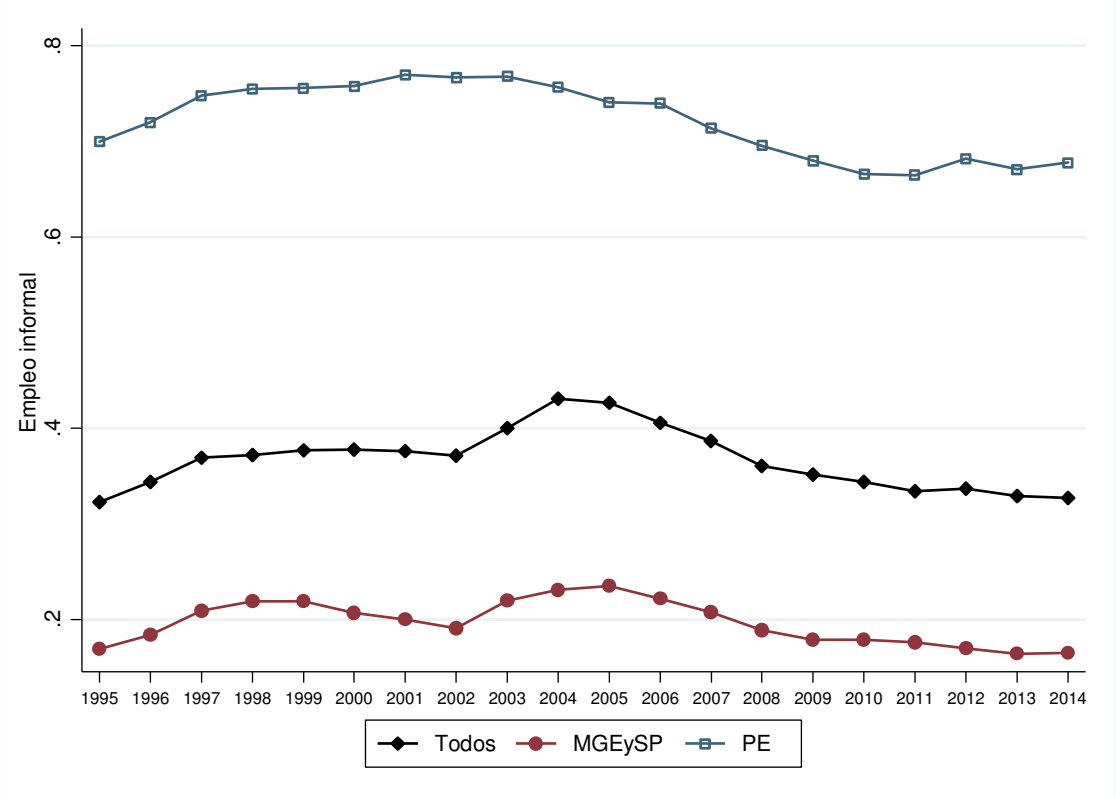
Por otra parte, se observa una importante heterogeneidad en la proporción de empleos informales dentro del grupo de las MGEySP, según el tamaño de las empresas y el sector de actividad (público-privado). Durante 1995-2014 mientras la tasa de informalidad laboral<sup>29</sup> el sector público no supera el 20 por ciento, la correspondiente al sector privado oscila entre el 40 por ciento y el 51 por ciento (Gráfico 2.3). La presencia de informales en el sector público resulta muy llamativa. No obstante, los gobiernos provinciales podrían tener los mismos incentivos por este tipo de contratación laboral que las empresas del sector privado, dado que los tributos a la seguridad social son de carácter federal y no-coparticipables. Esto último implica que los montos recaudados tienen como destino exclusivo, el gobierno nacional (Ronconi, 2001). La falta de cumplimiento de la normativa laboral por parte de la misma autoridad pública también podría estar asociada con los niveles de corrupción. Según el

---

<sup>29</sup> La tasa de informalidad laboral se define la ratio entre los empleos no registrados y el total de los puestos asalariados en las MGEySP.

ranking de corrupción computado por la Organización de Transparencia Internacional Pública, Argentina presenta uno de los índices de corrupción más altos en el mundo durante 1995-2014.

**Gráfico 2.2**  
**Tasa de informalidad entre los asalariados de las MGEySP y de las PE, 1995-2014**

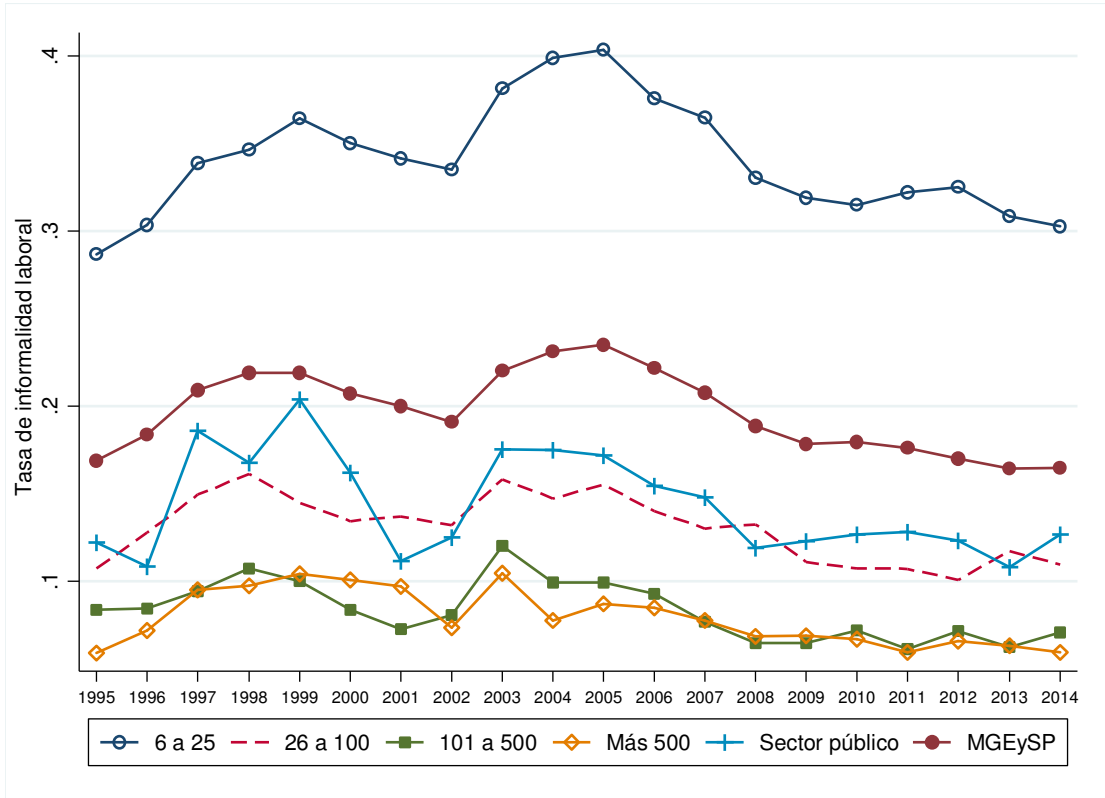


Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Dentro del sector privado, se aprecia que las empresas con 26 a 100 empleados tienen un porcentaje promedio de empleo informal (13 por ciento) mayor al observado en las empresas de mayor tamaño, tanto las que contratan entre 101 a 500 empleados como aquellas con más de 500 empleados (8 por ciento). En cambio, el porcentaje de asalariados informales en las firmas de 6 a 25 empleados varía desde 29 por ciento a 40 por ciento. Estos resultados dan cuenta que, si bien en una magnitud variable, este fenómeno está presente tanto en las de menor tamaño como en las más grandes. En particular, resulta llamativo que, durante 1995-

2014, entre un 6 por ciento y un 12 por ciento de los asalariados en las empresas de mayor tamaño (más de 100 empleados) sean informales, considerando que suelen ser unidades productivas más visibles y sujetas al control por parte del gobierno que las empresas de menor tamaño. Por otra parte, puede apreciarse que la evolución del porcentaje de asalariados informales es relativamente similar entre las empresas de 6 a 25 y de 26 a 100 empleados así como entre aquellas de 100 a 500 y de más de 500 empleados. Esto sugiere que los factores macroeconómicos e institucionales afectan de una forma a las empresas que poseen un tamaño mediano (de 6 a 100 empleados) y de otra forma a las firmas más grandes (más de 100 empleados).

**Gráfico 2.3**  
**Tasa de informalidad entre los asalariados por tamaño de la firma y sector de actividad, 1995-2014**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Asimismo, el porcentaje de empleo informal en las MGEySP varía ampliamente por región geográfica. En Argentina se distinguen generalmente las siguientes regiones geográficas: el Noroeste Argentino (NOA), el Noreste Argentino (NEA), la región de Cuyo, la región Pampeana, el GBA y la región Patagónica. El Gran Buenos Aires (GBA) está integrado por dos grandes zonas: la ciudad de Buenos Aires propiamente dicha y el conurbano bonaerense que incluye varios partidos de la provincia de Buenos Aires. El NOA abarca las provincias de Salta, Jujuy, Tucumán, Catamarca y Santiago del Estero. El NEA comprende los territorios de Formosa, Chaco, Misiones y Corrientes. La región de Cuyo se compone por las provincias de Mendoza, San Juan, San Luis y La Rioja. La región Pampeana está integrada por la provincia de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego y la región de la Patagonia está integrada por las provincias de Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos y Buenos Aires.

A partir del Gráfico A2.1 se observa que, durante 1995-2014, la tasa promedio de empleo informal en la región Patagónica se encuentra significativamente por debajo de la observada en el resto de las regiones. En promedio, el 10 por ciento de los asalariados son informales en esta región. En cambio, las regiones del NOA, GBA y Cuyo presentan los porcentajes más elevados de asalariados en empleos no registrados (entre un 16 por ciento y un 27 por ciento). Luego se encuentran el NEA y La Pampa donde entre el 14 por ciento a casi el 22 por ciento de los asalariados de las MGEySP son informales. Una característica común en todas las regiones es que la participación de los puestos de trabajo informales crece durante los noventa y cae durante la última década.

También se destaca la variabilidad en el porcentaje de empleo informal entre ramas de actividad (Gráfico A2.2). El empleo informal en las MGEySP se concentra principalmente en las actividades de construcción (del 35 por ciento al 51 por ciento), luego, en la rama de comercio, restaurantes y hoteles (entre el 21 por ciento y 36 por ciento), transporte (21 por

ciento a 33 por ciento) y en menor medida en la industria (18 por ciento al 29 por ciento). En cambio, el porcentaje de empleados informales en electricidad, gas y agua no supera el 9 por ciento y varía entre un 11 por ciento a un 16 por ciento en la rama de servicios sociales y de la administración pública, durante 1995-2014. Si bien el porcentaje promedio de informalidad laboral en la rama de servicios financieros e inmobiliarios es relativamente bajo comparado con el resto de las ramas (17 por ciento), el empleo informal en este sector crece hasta un 26 por ciento en el período de la crisis macroeconómica de 2001-2002.

Por otra parte, aunque en todas las ramas, el porcentaje de empleo informal es significativamente variable durante los noventa y luego decrece en los dos mil, algunas ramas de actividad presentan un incremento de este fenómeno durante 2012-2014. Esto sucede en los sectores primario, de la construcción, del transporte y del sector de servicios sociales como de la administración pública. No obstante, este aumento es particularmente significativo en las dos primeras.

En síntesis, los resultados previos dan cuenta de la extensión de la informalidad laboral en Argentina. Éste no es un fenómeno exclusivo de las PE. Por el contrario, constituye un rasgo permanente<sup>30</sup> de las relaciones de empleo en las MGEySP, cuya incidencia cambia según el tamaño de las empresas, el sector (público o privado) y la rama de actividad. Además, los resultados sugieren que determinadas fases de la actividad económica y esquemas institucionales tienen un impacto sobre la magnitud y evolución del empleo informal en las MGEySP que requiere de un análisis más detenido que se realiza en el siguiente capítulo. Asimismo, como se mencionó en el marco teórico, la informalidad laboral puede producir consecuencias en la estructura del mercado de trabajo. Por lo tanto, una de las hipótesis de segmentación laboral que se postulan es la existencia de un segmento formal y

---

<sup>30</sup> A partir de los datos de la EPH correspondiente al GBA se observa la existencia de empleo no registrado en las MGEySP desde 1974 hasta la actualidad con una incidencia varía del 9.6 por ciento al 18.3 por ciento durante 1974-1995.

otro informal en las MGEySP.

Pero además de la formalidad laboral, existen otros atributos relevantes de la calidad del empleo que deben considerarse al momento de evaluar las condiciones laborales en las MGEySP, tales como la jornada de trabajo, la estabilidad laboral y la satisfacción con el empleo. Asimismo, como se constata la coexistencia de empleos formales e informales, resulta interesante examinar también las condiciones laborales dentro de ambas ocupaciones asalariadas en las MGEySP. Este análisis busca revelar si algunas de esas dos categorías laborales se encuentran más asociadas con déficits en el resto de los atributos de la calidad del empleo previamente mencionados. Al mismo tiempo, se pretende contrastar la evidencia observada con la de las pequeñas empresas, a fin de comprobar en qué y en cuánto difieren o se asemejan las condiciones del empleo respecto a las MGEySP. Con ello se espera que este análisis revele nuevos hechos estilizados que permitan formular otras hipótesis de segmentación además de la previamente asociada a la condición de (in)formalidad laboral de los puestos de trabajo asalariados.

Uno de los indicadores concernientes a los déficits en la calidad del empleo es el empleo a tiempo parcial involuntario pues alude a la limitación de oportunidades laborales relacionadas con la duración de la jornada de trabajo que impide al trabajador celebrar contratos a tiempo completo con su empleador. En general, un asalariado se considera trabajando a tiempo parcial en forma involuntaria<sup>31</sup> cuando declara estar trabajando menos de 32 horas semanales<sup>32</sup> pero desea trabajar más horas.

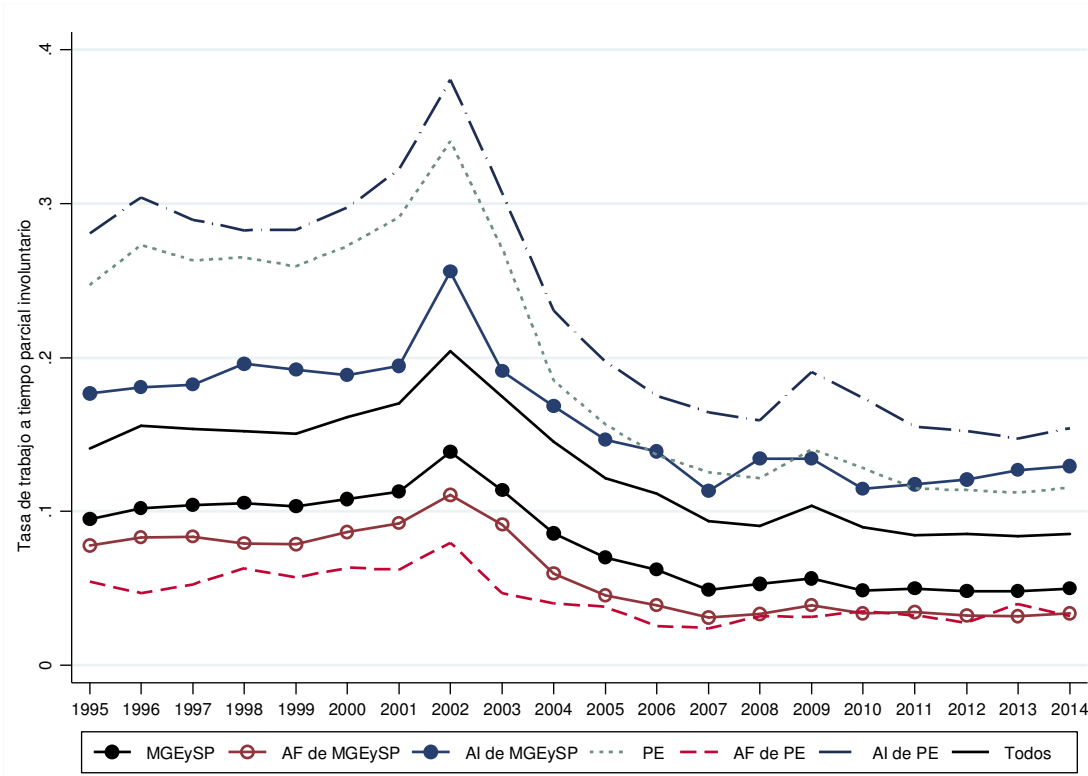
---

<sup>31</sup> El artículo 2 de la Ley 24.465 dispuso en 1995 agregar como artículo 92 de la Ley de Contrato de Trabajo, la regulación del llamado contrato de trabajo a tiempo parcial. Esta figura ha sido vista, en general, como una solución contra el desempleo, argumentándose que, trabajando menos horas, las que quedan disponibles facilitan la creación de nuevos puestos de trabajo. Luego, en 2009, la Ley 26.474 modificó la Ley de Contrato de Trabajo en lo relativo al contrato de trabajo a tiempo parcial y las condiciones de trabajo (remuneración, horas suplementarias) así como cotizaciones y prestaciones de seguridad social que corresponden a los trabajadores con dichos contratos.

<sup>32</sup> La Ley de Contrato de Trabajo 24.013 define al contrato de trabajo a tiempo parcial como aquel en virtud del cual del trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana

En general, las tendencias en la tasa de empleo a tiempo parcial involuntario entre los asalariados de las MGEySP permanecieron relativamente estables durante la segunda mitad de los noventa y acompañaron las fases del ciclo económico durante la última década (Gráfico 2.4). Así, en la crisis macroeconómica de 2001-2002, esta tasa se incrementa cerca de 3 puntos porcentuales pero se reduce 6.4 puntos porcentuales durante el período posterior de recuperación económica.

**Gráfico 2.4**  
**Tasa de trabajo a tiempo parcial involuntario entre los asalariados de las MGEySP y PE según informalidad laboral, 1995-2014**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Ahora bien, mientras la tasa de empleo a tiempo parcial involuntario no supera al 11 por ciento de los asalariados formales (AF) de las MGEySP, entre los empleados informales asciende a valores tres veces superior. Además, la tasa de empleo a tiempo parcial

---

inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. Esta misma ley fijó la extensión de la jornada máxima legal en ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada.

involuntario entre los AI de las MGEySP es mayor que la correspondiente al total de asalariados de la economía pero menor a la observada entre los AI de las PE. En cambio, las condiciones de empleo relacionadas con la jornada laboral entre los AF de las MGEySP no son muy diferentes de las observadas entre los AF de las PE principalmente hacia fines del período. Esto indica que, independientemente del tamaño de la empresa en la que se encuentren trabajando los empleados en relación de dependencia, el trabajo a tiempo parcial involuntario se encuentra particularmente asociado a las ocupaciones no registradas en el sistema de seguridad social. Por tanto, la informalidad laboral implica ciertas penalidades no sólo en términos de ausencia de protección social, sino también respecto a la posibilidad de acceder a una jornada laboral deseada.

Otro indicador computado para medir el déficit en la calidad del empleo es la sobreocupación. La excesiva cantidad de horas trabajadas puede reflejar implícitamente, una remuneración comparativamente baja con perjuicios para la vida familiar así como para la salud física y mental del trabajador (OIT, 2008). Se considera que aquellos asalariados que trabajan más de 48 horas semanales<sup>33</sup> se encuentran sobreocupados.

A partir del Gráfico 2.5 puede observarse un porcentaje elevado de asalariados sobreocupados en las MGEySP (entre un 29 por ciento y un 39 por ciento) y contrastes apreciables en su evolución a lo largo del período. Así mientras en los noventa la tasa de sobreocupación presenta una fuerte volatilidad, durante la última década crece en los años de crisis y cae durante la recuperación económica. Además, el porcentaje de empleados sobreocupados en las MGEySP parece determinar el nivel y evolución de la tasa de sobreocupación observada para el total de los asalariados en el país.

Un resultado interesante surge al comparar la evidencia previa con el porcentaje de sobreocupación entre los asalariados de las PE. Mientras en los noventa, la tasa de

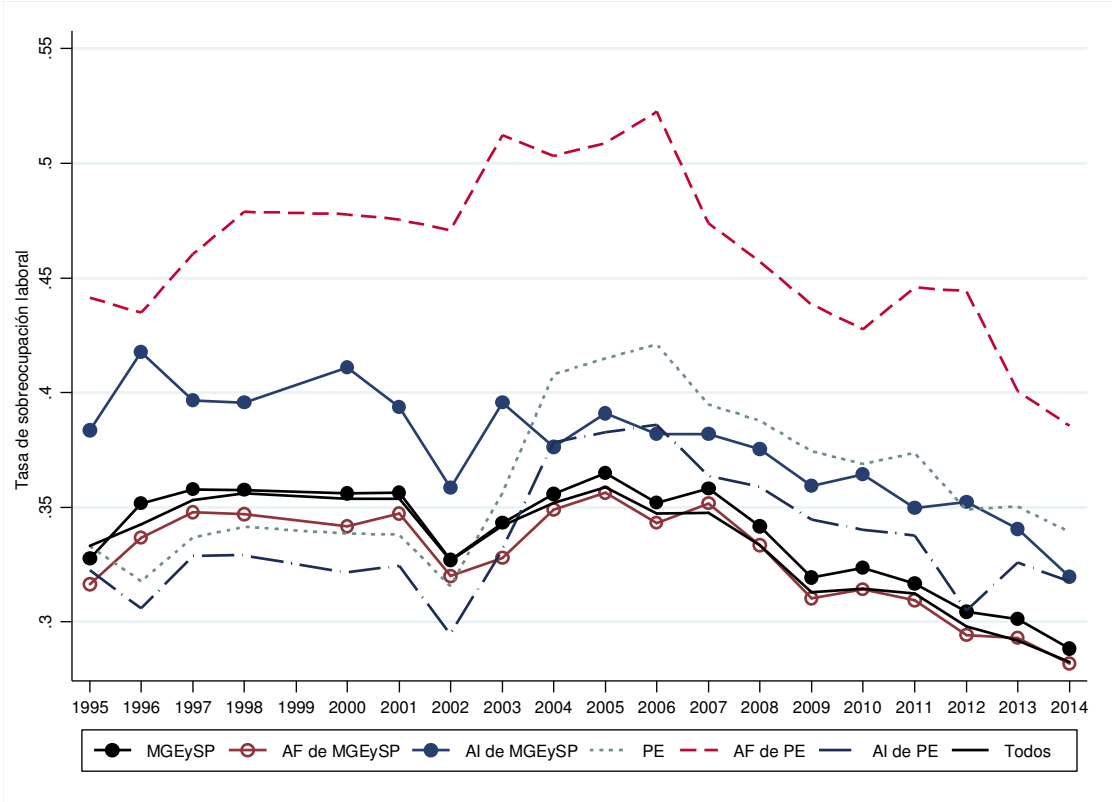
---

<sup>33</sup> Conforme con la Ley 11.544, la jornada laboral no puede exceder las 48 horas semanales.



sobreocupación en las MGEySP supera levemente a la de las PE, luego de la crisis del 2001-2002 ocurre lo contrario. Esto sugiere que la jornada de trabajo mayor a 48 horas es una modalidad de contratación laboral más utilizada por las MGEySP que por las PE. Pero esta tendencia se revierte cuando el Estado limitó las horas extras por decreto en el 2000.

**Gráfico 2.5**  
**Tasa de sobreocupación entre los asalariados de las MGEySP y PE según informalidad**  
**laboral, 1995-2014**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: La tasa de sobreocupación de 1999 no puede estimarse correctamente debido a errores en las horas trabajadas en la EPHP de ese año.

Por otra parte, dentro del conjunto de asalariados de las MGEySP, la tasa de sobreocupación de los AF (33 por ciento, en promedio) resulta menor a la observada entre los AI (38 por ciento, en promedio) durante todo el período analizado. La diferencia entre ambos grupos de asalariados, en este indicador, es mayor en las PE. En cambio, cuando se compara la proporción de sobreocupados entre los AI de las MGEySP y el de las PE se observa que

éste es significativamente superior entre la segunda mitad de los noventa y la crisis de 2001-2002, pero relativamente similar durante 2004-2014. De manera que estar ocupado en las MGEySP no implica necesariamente mejores condiciones laborales en relación a las de las PE, al menos en este atributo de la calidad del empleo<sup>34</sup>.

Un indicador que permite derivar conclusiones respecto a la falta de oportunidades que tiene el trabajador para obtener el tipo de ocupación deseada es la tasa de insatisfacción laboral. Por ello es considerado como otro indicador del déficit de calidad de empleo. Dado que la EPH no indaga directamente sobre la insatisfacción personal del trabajador con su empleo, se computa un indicador *proxy* de éste. De este modo, se considera que un asalariado está insatisfecho con su trabajo cuando declara estar buscando o desea más horas de trabajo<sup>35</sup> o buscando otro empleo además del principal en la semana de referencia.

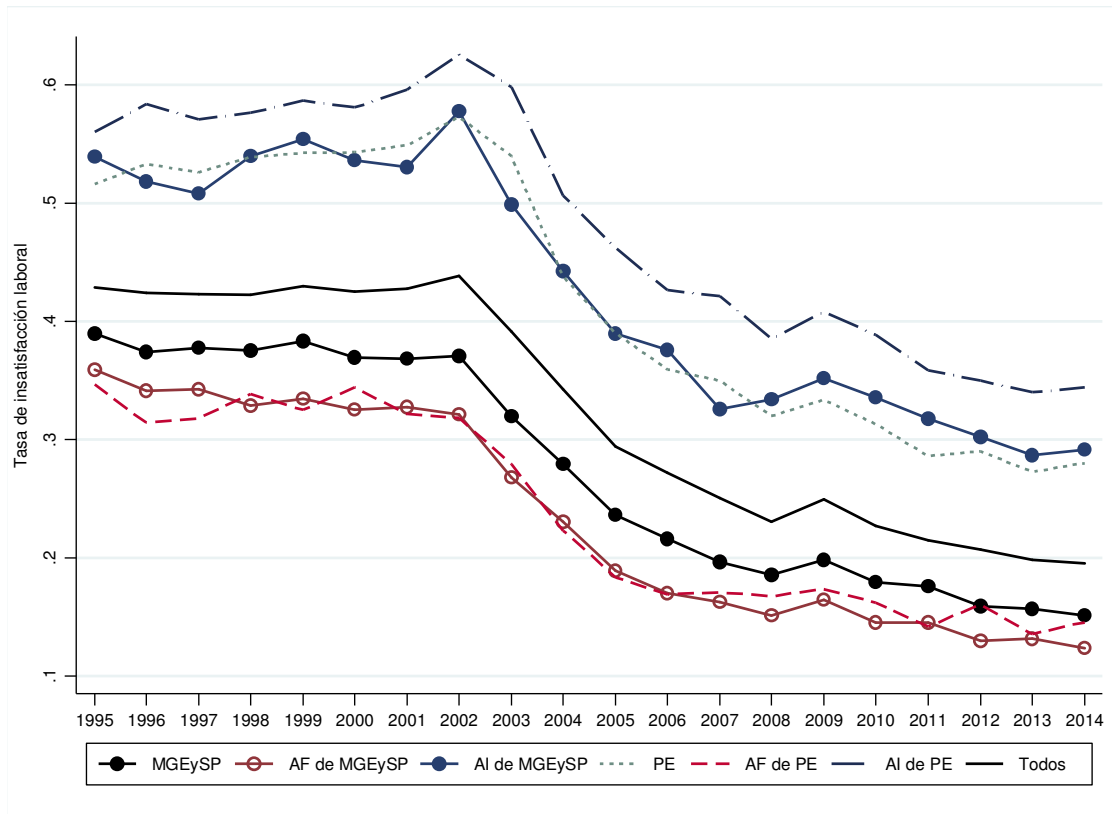
Si bien la incidencia de la insatisfacción laboral entre los asalariados de las MGEySP es marcadamente estable, durante 1995-2000, a partir del 2003 se reduce fuertemente hasta alcanzar el 15 por ciento de ellos en 2014 (Gráfico 2.6). Además, los resultados revelan que la condición de informalidad laboral se asocia positiva y significativamente con este indicador. Mientras entre el 29 por ciento y el 58 por ciento de los empleados no registrados en las MGEySP desea cambiar de ocupación o conseguir más horas de trabajo u otro empleo además del principal, menos del 36 por ciento de los AF se encuentran en similar situación.

---

<sup>34</sup> Aunque podría argumentarse que la sobreocupación laboral entre los asalariados puede ser voluntaria, las conclusiones no cambian cuando se computa un indicador alternativo para este atributo como la tasa de sobreocupación involuntaria. Se considera, bajo el supuesto de que el ocio es un bien normal, que todas aquellas personas que trabajan una excesiva cantidad de horas, esto es, más de 48 horas semanales y perciben un ingreso laboral mensual menor al salario mínimo vital y móvil vigente (SMVM), son sobreocupados involuntarios. Esta definición empírica permite separar a los sobreocupados por razones voluntarias de aquellos que trabajan más de 48 horas por razones económicas o involuntarias relacionadas con percibir un ingreso menor al necesario para la subsistencia, o bien, con la propia naturaleza del trabajo, debido a circunstancias excepcionales o a ciertas normas corporativas.

<sup>35</sup> La EPH no indaga a un empleado en relación de dependencia por el deseo de menos horas de trabajo.

**Gráfico 2.6**  
**Tasa de insatisfacción laboral entre los asalariados de las MGEySP y PE según informalidad laboral, 1995-2014**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

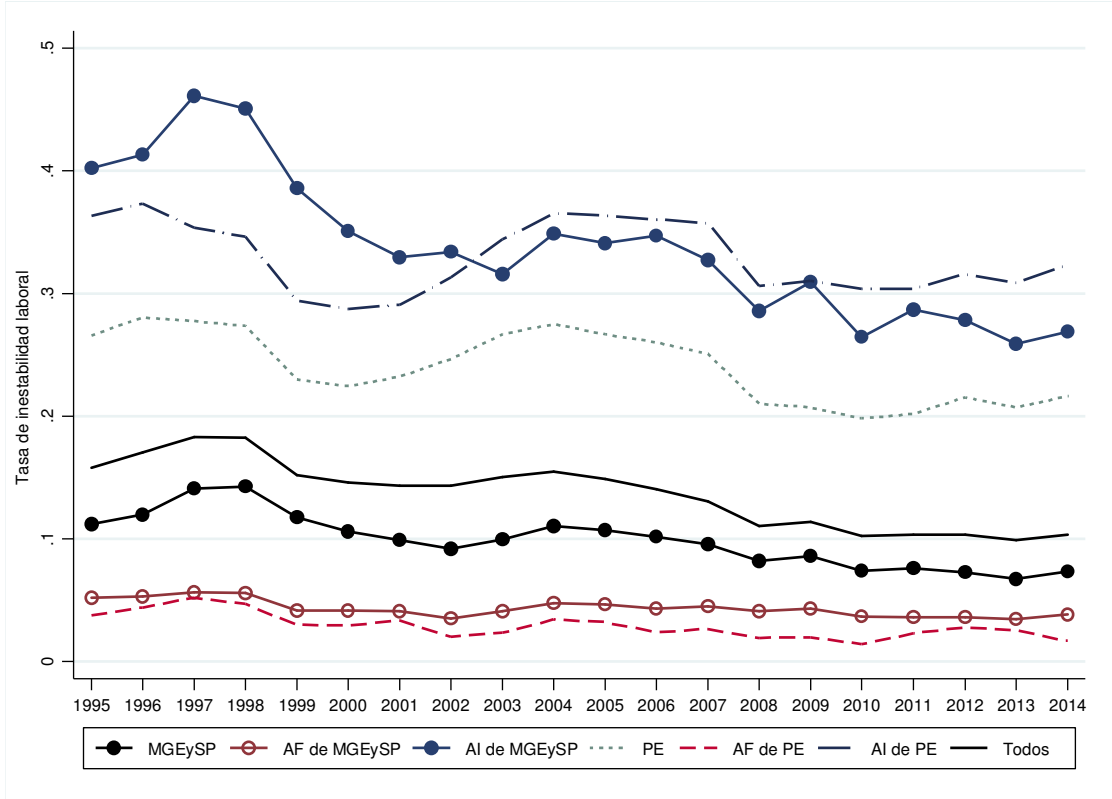
Asimismo se aprecia que el porcentaje de insatisfacción laboral entre los AI de las MGEySP es significativamente mayor al del total de asalariados pero cercano al de los AI en las PE. En tanto que los AF de las MGEySP tienen una tasa de insatisfacción laboral aproximadamente igual a la de los AF en las PE, encontrándose ambas muy por debajo de la observada entre los AI. Esta evidencia es contraria a la hipótesis de Maloney (2004) que supone que las actividades informales son más deseadas por los trabajadores debido a sus características no pecuniarias que no son posibles conseguir en otras ocupaciones de mayor calidad.

Otro rasgo característico de un trabajo de escasa calidad es la inestabilidad ocupacional, entre otras razones, porque implica el incumplimiento de ciertas disposiciones institucionales

que protegen a los trabajadores de quedar desempleados. Se considera que un asalariado tiene un empleo inestable cuando declara tener un contrato laboral por un período definido<sup>36</sup>.

Este indicador presenta importantes contrastes durante la década de los noventa y los dos mil (Gráfico 2.7). Así, mientras la tasa de inestabilidad laboral entre los asalariados de las MGEySP se incrementa del 11 por ciento en 1995 al 14 por ciento en 1998, en el resto del período se reduce tan fuertemente que afecta sólo al 7 por ciento de estos asalariados en 2014.

**Gráfico 2.7**  
**Tasa de inestabilidad laboral entre los asalariados de las MGEySP y PE según informalidad laboral, 1995-2014**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

<sup>36</sup> Los resultados obtenidos a partir de este indicador deben ser interpretados con precaución en el caso de los asalariados informales de las MGEySP durante el período 2003-2014 dada su elevada tasa de no respuesta a la pregunta sobre la duración del contrato (14 por ciento en promedio). Por lo tanto la tasa de inestabilidad laboral para los AI podría estar subestimada en ese período (Gráfico 1.7).

Por otra parte, se aprecia que el porcentaje de AI con empleos inestables supera significativamente el correspondiente a los AF tanto en las MGEySP como en las PE así como al observado entre los asalariados de toda la economía. Además, cuando se compara a los AI que pertenecen a las PE con los que trabajan en las MGEySP, se observa que la inestabilidad laboral afecta en menor proporción a los primeros durante los noventa, pero con relativa igual intensidad a ambos en los dos mil. En cambio no existen diferencias significativas en el porcentaje de AF con empleos inestables entre las MGEySP y las PE. Además, este porcentaje no es superior al 6 por ciento en ninguno de los dos casos. Esta evidencia sugiere, por tanto, que la inestabilidad laboral es un rasgo característico de los empleos informales y su incidencia no varía con el tamaño de la empresa en los dos mil pero sí en los noventa.

Considerando la evidencia obtenida en esta sección, es posible afirmar que los contrastes en las condiciones laborales ofrecidas por las MGEySP desde mediados de los noventa no sólo se dan en relación al nivel y evolución del empleo formal e informal, sino también de los déficits en otros atributos de la calidad del empleo. La informalidad laboral es un fenómeno permanente de magnitud variable en las MGEySP que afecta entre un 16 por ciento y 24 por ciento de los asalariados que se encuentran ocupados allí. Además, la participación de estos puestos parece responder no sólo a las fases del ciclo económico, sino también al esquema institucional del país. También se observa que tanto los empleos formales como los informales en las MGEySP están asociados a déficits en otros atributos de la calidad del empleo y que pueden afectar a casi el 58 por ciento de su fuerza laboral. Asimismo, estos déficits son mayores en los noventa, cuando estaba en vigencia el régimen de flexibilización laboral pero se reducen durante la última década, cuando se dio marcha atrás con muchas de esas medidas, se inició una fuerte recuperación económica y se produjeron otros cambios como las modificaciones del régimen macroeconómico. Además se advierte que los déficits

en otros atributos de la calidad del empleo alcanzan, durante 1995-2014, entre un 16 por ciento hasta un 58 por ciento de los asalariados que ocupan un puesto de empleo informal y desde un 3 por ciento a un 36 por ciento si se desempeñan en un empleo formal. De modo que su incidencia es marcadamente diferente dentro de ambos grupos, afectando en mayor medida al empleo informal que al formal.

### **2.3.3. Hipótesis de segmentación y caracterización de las categorías laborales exploradas**

Atendiendo al segundo objetivo de estudio se formulan diferentes hipótesis sobre segmentación laboral que se muestran en el siguiente Diagrama y que son contrastadas empíricamente a continuación. Estas hipótesis consideran la evidencia obtenida en el apartado anterior que indica que los puestos de trabajo en las MGEySP no sólo difieren por su condición de (in)formalidad laboral, sino también por la presencia de otros déficits de calidad del empleo que se observan tanto entre los AF como entre los AI. Las condiciones laborales heterogéneas dentro de los empleos formales e informales sugieren la existencia de más de dos segmentos en las MGEySP, más allá de los que surgen de una mera clasificación de los asalariados en formales e informales. Si esto es así, entonces el mercado de trabajo de las MGEySP presenta una estructura compleja que es analizada empíricamente mediante distintas hipótesis de segmentación laboral a fin de identificar los diferentes segmentos potencialmente presentes dentro del conjunto de asalariados según la calidad de los puestos de trabajo que ocupan.

Dado que se constata una incidencia relativamente elevada de la informalidad laboral en las MGEySP durante todo el período analizado, la primera hipótesis a contrastar es la segmentación entre empleos asalariados formales (AF) e informales (AI). En segundo lugar, la evidencia obtenida indica que existen importantes déficits en otros atributos de la calidad

del empleo, tanto en el conjunto de asalariados de las MGEySP, como dentro del empleo formal e informal. Por esto, se clasifican a estos asalariados en cuatro categorías laborales que fueron definidas considerando las combinaciones posibles entre la condición de (in)formalidad laboral de los trabajadores y la presencia de déficit en otros atributos que definen la calidad del empleo (satisfacción laboral, estabilidad en el empleo y extensión de la jornada de trabajo: sobreocupación o trabajo a tiempo parcial involuntario). Así se distingue entre:

- i) *Asalariados formales con déficits en otros atributos de la calidad del empleo (AFCD)*: empleados que declaran tener déficit en otra dimensión de la calidad del empleo, excluyendo a la referente a la seguridad social. Se trata de asalariados que celebran contratos laborales registrados en el sistema de seguridad social o que poseen cotización en el sistema previsional pero declaran encontrarse en algunas de las siguientes situaciones. Están ocupados en un puesto de trabajo inestable (que tiene un período de finalización), son empleados a tiempo parcial en forma involuntaria (trabajan menos de 32 horas semanales y desean trabajar más) o están sobreocupados (trabajan más de 48 horas semanales) o bien declaran estar insatisfechos con su empleo (están en la búsqueda de otra ocupación o desean o buscan más horas de trabajo).
- ii) *Asalariados informales con déficits en otros atributos de la calidad del empleo (AICD)*: empleados que declaran tener déficit en más de un atributo de la calidad del empleo. Se trata de asalariados que no celebran contratos laborales registrados en el sistema de seguridad social o no poseen cotización en el sistema previsional y además declaran estar ocupados en un puesto de trabajo con período de finalización, encontrarse en empleos a tiempo parcial en forma involuntaria (trabajan menos de 32 horas semanales y desean trabajar más) o sobreocupados (trabajan más de 48 horas semanales) o bien insatisfechos con sus empleos (están en la búsqueda de otro empleo o

desean o buscan más horas de trabajo). Este grupo de trabajadores ocupan los peores puestos de trabajo en términos de calidad pues presentan déficits en todos los atributos de la calidad del empleo considerados.

iii) *Asalariados informales sin otro déficit en la calidad del empleo (AISD):* asalariados que declaran tener déficit sólo en una dimensión de la calidad del empleo: en este caso, la referente a la seguridad social. Es decir, se trata de asalariados que no tienen contratos laborales registrados en el sistema de seguridad social o cotización al sistema previsional pero declaran estar ocupados a tiempo indefinido (es decir, sin período de finalización), en trabajos de plena ocupación (trabajan 48 horas semanales) o que tienen satisfacción laboral (no se encuentran en la búsqueda de otro empleo o no desean ni buscan más horas de trabajo).

iv) *Asalariados formales sin ningún déficit en la calidad del empleo (AFSD) o asalariados con puestos de trabajo de calidad.* Son empleados que declaran celebrar contratos registrados en el sistema de seguridad social o con cotización en el sistema previsional y además tienen contratos a tiempo indefinido (es decir, declaran estar ocupado en un puesto de trabajo sin período de finalización), se encuentran en plena ocupación (es decir, declaran trabajar 48 horas semanales) y reportan satisfacción laboral (declara no estar en la búsqueda de otro empleo o no desea ni busca más horas de trabajo). Este grupo de trabajadores ocupan los mejores puestos de trabajo en términos de calidad pues no presentan ningún déficit en la calidad del empleo.

A partir de las categorías laborales definidas previamente es posible formular otras hipótesis de segmentación. Una de ellas considera cuatro segmentos, dos dentro de los puestos asalariados informales compuestos por los AICD y los AISD y otros dos dentro de los empleos formales constituidos por los AFCD y los AFSD. La hipótesis alternativa a ésta



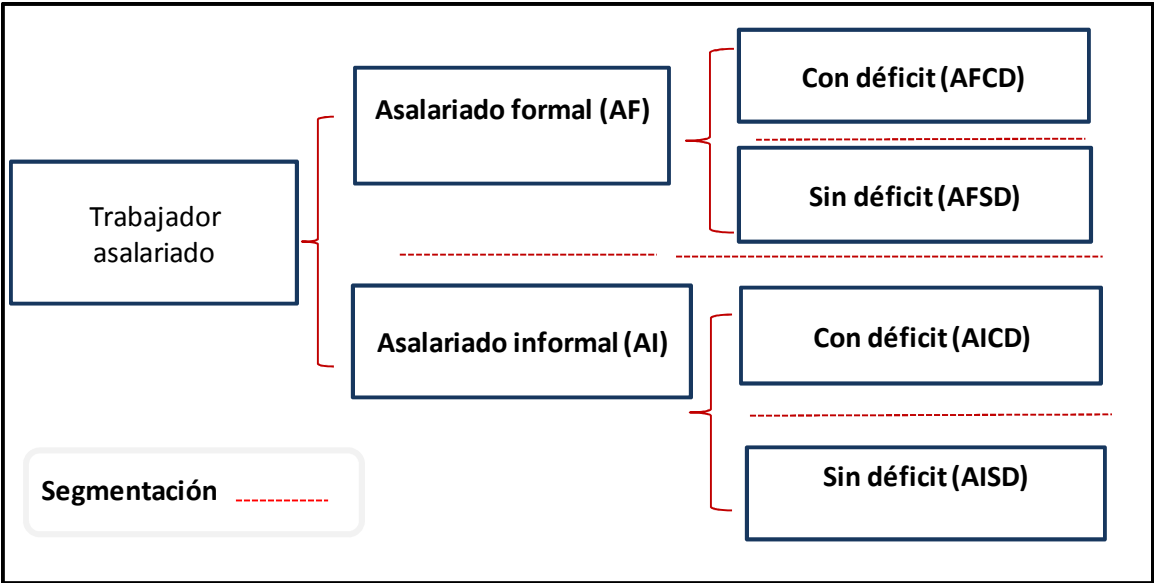
supone que la segmentación laboral se produce entre el puesto de trabajo de mejor calidad, es decir, un empleo formal sin ningún déficit (AFSD) y el resto de los asalariados (RA) de las MGEySP. De igual manera, se puede asumir también que la segmentación laboral tiene lugar entre el puesto de trabajo de peor calidad, es decir, el de los AICD y el resto de los asalariados (RA). Por último, otras hipótesis consideran la presencia de tres segmentos. En primer lugar, se evalúa la presencia de dos segmentos dentro de los AI (AICD y AISD) y un tercero que incluye a los asalariados formales. En este caso se asume que los déficits dentro de los AI pueden ser más relevantes que entre los AF. O alternativamente, podrían existir dos segmentos dentro de los AF (AFSD y AFCD) y otro compuesto por los AI. Esta hipótesis se sustenta en la evidencia anterior que muestra que el grupo de los AF es de mayor tamaño que el de los AI y además, que los AFCD superan a los AFSD durante gran parte del período.

La prueba empírica de cada una de las hipótesis de segmentación previamente formuladas se realiza a partir de la estimación de brechas salariales y de patrones de movilidad laboral. La razón de ello radica en que una de las manifestaciones de un mercado segmentado es la presencia de salarios diferentes para trabajadores con similares características productivas pero que se encuentran ocupados en distintos segmentos. Asimismo en un mercado de trabajo segmentado, las brechas salariales son temporalmente persistentes, dada la presencia de barreras a la entrada que impide que los trabajadores se desplacen libremente desde un segmento hacia otro. Por lo tanto, debe comprobarse que la movilidad laboral entre los distintos segmentos es reducida o limitada impidiendo la existencia de un único salario para trabajadores igualmente productivos.

En el Gráfico 2.8 se presenta la composición del empleo asalariado en las MGEySP según las cuatro categorías laborales previamente definidas. Puede observarse que durante la segunda mitad de los noventa hasta el 2005, la participación de los AFCD supera significativamente la de los AFSD, pero a partir del año siguiente, el empleo AFSD es el

puesto de trabajo más frecuente en este mercado. El porcentaje de AFSD presenta una tendencia creciente entre 2004 y 2014 (del 35 por ciento a casi el 50 por ciento), ocurriendo lo contrario con el porcentaje de AFCD que se redujo del 42 por ciento al 34 por ciento durante esos años. Además, la participación del empleo formal supera ampliamente la de los asalariados informales.

**Diagrama**  
**Hipótesis de segmentación laboral para el mercado de trabajo de las MGEySP**



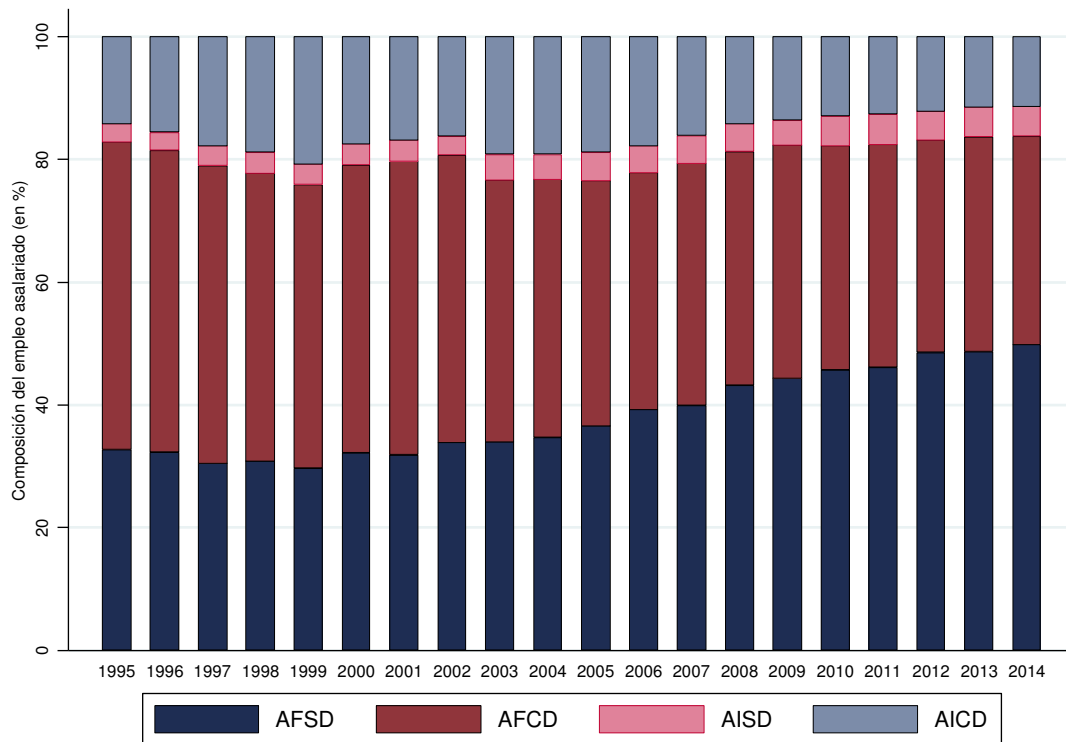
Nota: En el Cuadro A2.2 se presenta la cantidad y el porcentaje de trabajadores en cada segmento durante 1995-2014.

Por otra parte, dentro del empleo informal el tipo de inserción laboral más frecuente, durante todo el período es la que presenta déficit de calidad, superando los AICD a los AISD en 12 puntos porcentuales en promedio. También se aprecia que mientras el porcentaje de los AISD permanece relativamente estable durante todo el período, el de los AICD fue variable. Así, se incrementa en los noventa y descende durante los últimos años, partiendo del 19 por ciento en 2004 al 11 por ciento en 2014.

Los resultados previos indican, por un lado, que la mayoría de los asalariados en las MGEySP (entre el 50 por ciento y el 70 por ciento) presentan déficit en alguna dimensión de

la calidad del empleo.

**Gráfico 2.8**  
**Composición del empleo asalariado por calidad del empleo en las MGEySP, 1995-2014**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: En el Cuadro A2.2 se presenta la cantidad y el porcentaje de trabajadores en cada segmento durante 1995-2014.

El Gráfico 2.8 también sugiere que esta composición del empleo está asociada con las fases del ciclo económico y los esquemas vigentes de las instituciones laborales. Así, las MGEySP parecen reducir los costes de contratación laboral durante los períodos de caída de la actividad económica, mediante una combinación de modalidades contractuales atípicas permitidas por ley (particularmente, durante la flexibilización laboral introducida en los noventa) y el incumplimiento de la legislación laboral. Luego, en las fases más dinámicas del ciclo, las MGEySP parecen optar más por mejorar las condiciones de empleo dentro de los AF que por reducir los empleos sin registro en la seguridad social. Justamente, durante 2003-

2014, la participación de los AFSD aumenta 16 puntos porcentuales mientras la de los AI cae cerca de 8 puntos porcentuales. La diferente evolución y magnitud que presentan los porcentajes de cada una de las categorías laborales analizadas podría estar asociada con una segmentación laboral particular durante los noventa y otra en los dos mil.

Por otra parte, el análisis de las características personales y laborales de cada grupo de asalariados revela que las cuatro categorías de empleo en las MGEySP constituyen una modalidad de inserción laboral mayoritariamente masculina (Cuadro A2.5 a A2.8). No obstante, durante 1995-2014, el porcentaje de varones presentes entre los AFCD y AICD supera al de los AFSD y AISD.

Cuando se analiza la composición por edad de este conjunto de asalariados, puede observarse que los adultos de edad central (30 a 49 años) concentran la mayor parte del empleo formal en las MGEySP. En cambio, los jóvenes tienen una mayor participación en los puestos asalariados informales que en las formales. No obstante, la proporción de jóvenes es similar a la de adultos entre los AISD desde los dos mil y entre los AICD desde 2009.

Respecto al nivel educativo, se observa que los asalariados que lograron completar el nivel secundario pero no el universitario tienen una participación relativamente similar en los grupos examinados. No obstante, a diferencia del resto, entre los AFSD, el porcentaje de empleados con un nivel universitario completo crece más rápidamente durante todo el período, disminuyendo así la participación de los que tenían un nivel educativo bajo. De forma tal que, a partir del 2003, la proporción de AFSD con nivel educativo medio y alto son relativamente similares. Además, el porcentaje de AFSD con universitario completo supera ampliamente al del resto de los grupos. Por otra parte, la participación de empleados con nivel educativo bajo es significativamente mayor entre los AICD en comparación con los otros asalariados. Sin embargo, se reduce durante 1995-2014.

En cuanto a la calificación de la tarea desempeñada se aprecia que la mayoría de los

puestos asalariados en las MGEySP corresponden a operarios. No obstante, el porcentaje de AFSD (31 por ciento en promedio) y de AFCD (21 por ciento en promedio) con calificación técnica también es relativamente alto. En cambio, las tareas sin calificación tienen una participación importante entre los AICD (29 por ciento en promedio) y los AISD (23 por ciento en promedio). Además, el porcentaje de AFSD profesionales (entre el 12 por ciento y el 16.5 por ciento) supera al del resto de los asalariados, excepto el observado entre los AISD en algunos años (1998, 2001, 2004-2008).

Por otra parte, la inserción sectorial más común de los asalariados en las MGEySP tiene lugar en la rama de servicios sociales y de administración pública y en menor medida en la de industria y el transporte. No obstante, existen algunas diferencias entre los grupos. Así, en comparación con los AF, los AICD se concentran más en los sectores de la construcción y de comercio, restaurantes y hoteles.

El análisis de los años de antigüedad laboral revela importantes diferencias entre los grupos de asalariados considerados. En efecto, mientras los puestos AFCD y AFSD presentan un alto porcentaje de trabajadores que se desempeñan hace más de 5 años en su ocupación (62 por ciento y 49 por ciento, en promedio, respectivamente), lo contrario ocurre entre los AICD y AISD. Así, se aprecia que los puestos de trabajo de 1 a 5 años de antigüedad son más característicos de los AISD y aquellos con menos de un año de antigüedad son propios de los AICD. No obstante, la participación de los empleos de mayor antigüedad (con más de 5 años) entre los AICD crece 10 puntos porcentuales durante 1995-2014.

Finalmente, se observa que un mayor porcentaje de AFSD y AFCD se encuentra en el sector público en comparación con los AICD y AISD que están ocupados principalmente en empresas que contratan entre 6 a 25 empleados. En promedio, 67 por ciento de los AICD y el 63 por ciento de los AISD trabaja en dichas empresas. En cambio, los puestos de trabajo de los AFSD participan en mayor proporción en las empresas de 26 a 100 empleados y en menor

medida en las empresas de 6 a 25 empleados. Por su parte, la proporción de AFCD ocupados en las empresas de 6 a 25 empleados es similar a la empleada en firmas de 26 a 100 empleados.

En resumen, la mayoría de los asalariados en las MGEySP son varones, de edad central (30 a 49 años), que lograron completar el nivel secundario pero no el universitario y que se encuentran ocupados en la rama de servicios sociales y de la administración pública. No obstante, se aprecian algunas características diferentes entre los grupos analizados. Así, en general, la participación de jóvenes y de trabajadores con nivel educativo bajo es mayor entre los AICD y AISD que entre los AFSD. Además, cuando se clasifica a los asalariados según su antigüedad laboral, se observa que un elevado porcentaje de los AFCD y AFSD tienen más de 5 años en su puesto. En cambio, la mayoría de los AICD y de los AISD tienen una antigüedad que no supera los 5 años. Asimismo, un mayor porcentaje de AFSD y AFCD está empleado en el sector público en comparación con los AICD y AISD que están ocupados principalmente en empresas que contratan entre 6 a 25 empleados.

## **2.4. Evaluación de las hipótesis de estudio**

En esta sección se presenta el modelo empírico utilizado para computar las brechas salariales y las tasas de transición laboral a fin de evaluar las hipótesis de segmentación previamente descritas. Paso seguido se analizan los resultados obtenidos de su estimación.

### **2.4.1. Estimación de las brechas salariales y de las probabilidades de transición laboral**

Como se mencionó previamente, una de las pruebas empíricas de que un mercado de trabajo está segmentado consiste en la estimación de diferencias salariales entre los segmentos

considerados. La razón de ello radica en que en un mercado de trabajo segmentado, la pertenencia a un determinado segmento o categoría laboral (AFSD, AFCD, AICD o AISD, en este caso) produce retornos salariales distintos a iguales atributos personales de los trabajadores. De esta manera, la existencia de brechas salariales estadísticamente significativas entre los segmentos aporta evidencia a favor de las hipótesis de segmentación laboral estudiadas.

Para estimar estas brechas salariales se implementa el método de efectos fijos (FE). La razón de ello radica en las ventajas que presenta el método de FE respecto al de MCO. La más importante está asociada con el efecto que pueden tener sobre el ingreso laboral ciertas características inobservadas de los trabajadores que el método de MCO no permite considerar. Además, esta metodología no permite estimar el cambio salarial asociado al tránsito de un puesto laboral a otro realizado por un mismo individuo. Esto último es fundamental para la prueba de segmentación laboral, dado que para poder concluir a favor de esta hipótesis, las diferencias salariales no deben explicarse por las características observables e inobservables del trabajador, sino por su segmento de ocupación. De modo que si las brechas salariales se estiman por MCO, es decir, para diferentes individuos, la prueba de segmentación es más débil que la que surge de comparar a un mismo individuo, pues se requiere un mayor número de variables explicativas que permitan controlar por las posibles diferencias en las características personales y laborales que existen entre los trabajadores. Estas desventajas son superadas por el método de FE pues, por un lado, permite abordar los posibles problemas de heterogeneidad inobservada controlando por características observables e inobservables de los trabajadores. Por otra parte, permite considerar los cambios en el ingreso laboral asociados con las transiciones que un mismo individuo realiza desde un segmento hacia otro<sup>37</sup>. De

---

<sup>37</sup> No obstante, existen una serie de limitaciones asociadas a la estimación de las brechas salariales mediante efectos fijos. Por un lado, el método de FE no controla por ciertas variables omitidas inobservables que varían en el tiempo ni, principalmente, por ciertos beneficios no pecuniarios asociados al puesto que pueden influir en

manera que las brechas salariales así estimadas indican el incremento o disminución porcentual en el ingreso laboral de un mismo trabajador como resultado de esa transición<sup>38</sup>. Es decir, para cada uno de los ocupados que se desplazaron desde un segmento laboral a otro, se computa la diferencia porcentual entre el ingreso que obtenía en la categoría inicial con el que percibe en la categoría final. Por tanto, se compara el ingreso laboral que un mismo ocupado obtiene en un segmento con el que percibe en otro, una vez que se ha movido, desde el primero hacia el segundo. En este sentido, el modelo compara el ingreso laboral de trabajadores con similares atributos observables e inobservables<sup>39</sup>.

El modelo econométrico a estimar es el siguiente:

$$w_{it} = \beta X_{it} + \phi I_{it} + \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad (2.1)$$

Donde  $w_{it}$  es el logaritmo del ingreso laboral del  $i$ -ésimo trabajador en el año  $t$ ;  $X_{it}$  es el vector de características observables del ocupado (su sexo, experiencia potencial, educación y posición en el hogar) y del puesto de trabajo (que incluye las horas trabajadas, la presencia de un jefe de hogar, la antigüedad laboral en el puesto de trabajo, la calificación de la tarea y las ramas de actividad);  $\alpha_i$  es el conjunto de características inobservables del trabajador invariantes en el tiempo;  $I_{it}$  es la variable *dummy* que indica la categoría laboral del trabajador y  $\varepsilon_{it}$  es el término de error que se asume cumple con el supuesto de exogeneidad estricta. El signo y tamaño del parámetro asociado a la *dummy*  $I_{it}$  indica el sentido y la magnitud del diferencial salarial promedio que produce de manera independiente la inserción en un determinado puesto laboral en comparación con otro, es decir, controlando por el efecto de otros atributos personales y otras características del puesto de trabajo.

---

la decisión voluntaria sobre en qué segmento desempeñarse. A pesar de ello, es posible que esas características inobservables variantes en el tiempo así como los beneficios no pecuniarios no produzcan un sesgo significativo en las brechas salariales estimadas considerando que la características inobservables que varían en el tiempo no son numerosas y que los efectos de las variables inobservables asociadas a los beneficios no pecuniarios que no varían en el tiempo son eliminados mediante el método EF.

<sup>38</sup> Uno de los problemas de la implementación de esta estrategia a partir de los datos de la EPH es la reducción del número de observaciones.

<sup>39</sup> Por ejemplo, factores inobservables invariantes en el tiempo como la habilidad de los trabajadores.



Como el ingreso laboral se observa sólo para aquellos que están empleados y, según los resultados económicos estándares, es probable que la selección dentro de la fuerza laboral o dentro del empleo esté correlacionada con los ingresos laborales potenciales<sup>40</sup>, se corrigen las estimaciones de las brechas de ingresos debido a este problema de sesgo de selección. Con este objetivo, siguiendo a Wooldridge (1995), se estima la siguiente ecuación de selección, que supone presenta la forma Tobit para datos longitudinales:

$$h_{it} = \max(0, X_i\psi_t + v_{it}) \quad (2.2)$$

Donde  $h_{it}$  son las horas trabajadas;  $v_{it}|X_{it} \sim N(0, \sigma_t^2)$ ,  $w_{it}$  es observado si  $h_{it} > 0$ . Bajo el supuesto de que para algún efecto inobservado  $g_i$ ,  $E(\varepsilon_{it}|X_i, \alpha_i, g_i, v_{it}) = E(\varepsilon_{it}|g_i, v_{it}) = g_i + \rho v_{it}$  se tiene que:

$$E(w_{it}|X_i, \alpha_i, g_i, v_{it}) = \beta X_{it} + \phi I_{it} + \rho v_{it} + f_i \quad (2.3)$$

Donde  $f_i = \alpha_i + g_i$ . Por lo tanto, la estimación de (2.1) por efectos fijos utilizando los datos longitudinales produciría estimaciones consistentes de  $\beta, \phi$  y  $\rho$ . Para esto, se reemplazan los términos de error  $v_{it}$  por los residuos Tobit  $\hat{v}_{it}$  obtenidos de la estimación de la ecuación (2.2)<sup>41</sup> para cada año  $t$ .

Por otra parte, con el objetivo de comprobar si el modelo de efectos fijos es más adecuado que el de efecto aleatorios se computa el test de Hausman (1978) a partir de los datos longitudinales para el período 1995-2014 que permite comprobar si las diferencias entre las dos estimaciones son sistemáticas y significativas. Se emplea fundamentalmente para determinar si un estimador, en este caso el estimador de efectos fijos, es consistente. La estadística del test se computa como:

$$H = (\beta_c - \beta_e)'(V_c - V_e)^{-1}(\beta_c - \beta_e), H \sim \chi_n^2 \quad (2.4)$$

---

<sup>40</sup> Para más detalles, véase Heckman (1979) y Vella (1998).

<sup>41</sup> En el modelo Tobit de las horas trabajadas se incluyeron como variables explicativas la edad, el sexo, la educación, el estado civil, la asistencia a un establecimiento educativo, la presencia de un jefe y cónyuge de hogar ocupados y el número de niños o niñas menores de 5 años en el hogar.

Donde  $\beta_e$  es el vector de estimaciones correspondientes al estimador eficiente,  $\beta_c$  es el vector de estimaciones que corresponden al estimador consistente,  $V_e$  es la matriz de covarianza del estimador eficiente y  $V_c$  es la matriz de covarianza del estimador consistente. Los resultados obtenidos de implementar el test de Hausman se presentan en el Cuadro A2.10. En todos los casos es posible rechazar la hipótesis nula de igualdad entre el estimador de efectos fijos y el estimador de efectos aleatorios al 99 por ciento de confianza. Esto justifica la elección de los estimadores de efectos fijos.

A fin de estimar las brechas salariales se construyen cuatro bases de datos a partir de la información provista por la EPH que permite seguir a un mismo individuo a lo largo de un año y medio dado que su muestra es parcialmente rotativa. La forma en la que se renuevan los hogares a encuestar, denominado esquema de rotación, se describe en el Anexo A1.2. A partir de este esquema de rotación se construyen las bases de datos para estimar las brechas salariales a partir del método de FE y los patrones de movilidad laboral.

La segunda prueba de segmentación requiere verificar que las brechas salariales se producen por la existencia de una movilidad laboral limitada que impide a los trabajadores desplazarse al segmento de empleo que les corresponde dadas sus características laborales. Estas barreras se espera que sean particularmente altas cuando el destino del tránsito laboral son los puestos de mayor calidad. La estrategia empírica utilizada para ello consiste en estimar tasas brutas de transición y probabilidades condicionadas de transición a partir de un modelo Logit.

Para estimar las probabilidades brutas de transición se computan matrices de transición. A partir de ellas es posible tabular la probabilidad condicional ( $P_{ij}$ ) de encontrar a un trabajador en la categoría ocupacional  $j$  al final del período considerado, dado que el trabajador estuvo en la categoría  $i$  al comienzo. Cada fila de la matriz de transición suma uno y los elementos de la diagonal principal reflejan la probabilidad de permanecer al final del

período en la misma categoría ocupacional de la que se proviene.

Por otra parte, a fin de analizar si los patrones de movilidad laboral entre los segmentos varían con las características de los trabajadores, se estima el siguiente modelo Logit:

$$P(Y_i = 1|X_i) = \frac{\exp(X_i\beta)}{1+\exp(X_i\beta)} \quad (2.5)$$

Donde  $P(Y_i=1)$  es la probabilidad de que un asalariado que se encuentra ocupado inicialmente en un puesto de trabajo con déficit de calidad de empleo (ya sea porque es un AISD, un AICD o un AFCD), transite hacia un puesto de mayor calidad a lo largo de un año. Se considera que un puesto de mayor calidad para los AI es un puesto formal con o sin déficit de calidad. Lógicamente un puesto de mayor calidad para los AFCD es un puesto formal sin ningún déficit de calidad (AFSD). El vector de variables  $X_i$  captura características demográficas y laborales de los trabajadores. Estos controles incluyen variables de género, *dummies* por grupos de edad, *dummies* por nivel educativo, estado civil, la asistencia a un establecimiento educativo, la presencia de un jefe de hogar, *dummies* por rama de actividad, por calificación de la tarea, por tamaño de la firma y por antigüedad en la ocupación.

Mediante el modelo (2.5) se busca estimar las probabilidades predichas de cada transición laboral considerada así como analizar las características observables de los individuos que aumentan o disminuyen la probabilidad de ocupar un determinado puesto de trabajo.

#### **2.4.2. Resultados del análisis de las hipótesis de segmentación laboral**

En esta sección se presentan los resultados de la estimación de las brechas salariales y los patrones de movilidad laboral entre las categorías laborales consideradas a fin de probar cada una de las hipótesis de segmentación laboral que se formularon en la sección 3 con relación a la estructura del mercado de trabajo en las MGEySP. Dado que el período 1995-2014 es muy extenso para realizar un análisis para cada año, se seleccionan algunos años

característicos de cada década. Así el período 1996-1997 corresponde al ciclo de recuperación económica registrado durante los noventa mientras que los años 2001-2002 son de crisis económica. En cambio, el período 2006-2007 caracteriza la senda de crecimiento económico observada luego de la crisis del 2001-2002, en tanto que durante 2012-2013 tuvo lugar un enlentecimiento económico. Asimismo, estos períodos permiten analizar los resultados con una frecuencia de 5 años.

#### **2.4.2.1. Ecuaciones salariales**

Una de las hipótesis centrales de la literatura de mercados laborales segmentados es que cada segmento tiene un mecanismo diferente de determinación de salarios, por lo cual individuos comparables obtienen salarios distintos (Bertranou *et al.*, 2014). A fin de realizar una primera evaluación de esto último, se examina a continuación si los retornos de determinadas características personales y laborales de los trabajadores varían para cada categoría laboral analizada (AFSD, AFCD, AISD y AICD). Con este fin se estiman ecuaciones salariales para estos cuatros segmentos utilizando el método de los Mínimos Cuadrados Ordinarios<sup>42</sup> (Cuadro A2.9). En estas ecuaciones se considera el salario mensual (en pesos constantes) obtenido por el trabajador en el segundo período de comparación, es decir, después de haber cambiado de segmento de empleo. Como variables explicativas se emplean el sexo, la edad y su cuadrado, los años de educación, la calificación de la tarea, la rama de actividad y la región de residencia. Siguiendo a Ruesga *et al.* (2014) también se emplean un conjunto de variables binarias que captan la movilidad de los trabajadores entre los segmentos. Así, la variable ascenso indica si el trabajador transita desde su puesto de trabajo actual, por ejemplo, AICD, a un mejor puesto en términos de calidad, por ejemplo

---

<sup>42</sup> También se estimaron las ecuaciones salariales para cada segmento utilizando el método de Efectos Fijos. En general se observa que la mayoría de las variables explicativas no son estadísticamente significativas para algunos grupos y períodos. No obstante, las conclusiones se mantienen respecto a que los AICD y los AISD reciben una mayor retribución por ciertos atributos en relación con los AFCD y AFSD.

AFSD, AFCD o AISD. Por el contrario, la variable descenso señala si el trabajador transita desde su puesto de trabajo actual, por ejemplo, AFCD, a un puesto de menor calidad, por ejemplo AICD o AISD. Por último, las ecuaciones salariales incluyen el término  $\lambda$  que corrige por sesgo de selección.

A partir del Cuadro A2.9 se observa que los coeficientes de las ecuaciones salariales en cada uno de los cuatro segmentos son muy diferentes. Los resultados indican que los varones obtienen un mayor salario que las mujeres en todos los períodos considerados, salvo entre los AISD en 2013. Asimismo, se aprecia que, de los cuatro grupos de asalariados, los varones perciben retornos marginales más altos entre los AFCD o los AFSD que entre los AICD o los AISD.

Los signos de los coeficientes asociados con las variables de capital humano son los esperados y coinciden en todos los segmentos. Pero estos coeficientes difieren en magnitud. Así, los AISD presentan los retornos más altos de la edad en relación con el resto de los grupos de asalariados en 1997 y 2002. En cambio, en 2007 se observa un mayor coeficiente de la edad entre los AFCD y en 2013 entre los AICD. Además, en todos los segmentos, un mayor nivel de calificación ocupacional tiene efectos positivos y significativos sobre los salarios de los cuatro grupos de asalariados. No obstante, se aprecia que mientras los AFCD profesionales reciben un retorno marginal más alto que el resto de los grupos durante 1997, en los otros años son los AISD profesionales los que obtienen un coeficiente más alto. Estas últimas estimaciones, en general, indican que el capital humano es relativamente más rentable para los asalariados informales de las MGEySP<sup>43</sup>. Una explicación posible de este resultado proviene de la teoría de salarios compensatorios. Como los AISD no están registrados en la seguridad social es posible que el empleador los compense pagándoles un salario más alto por iguales atributos que los obtenidos por los empleados formales.

---

<sup>43</sup> Sin embargo, en 2006- 200, no se observan diferencias significativas entre los retornos a la calificación profesional de los AFSD y de los AICD.

Los coeficientes asociados con las ramas de actividad presentan importantes diferencias entre los segmentos y períodos en los que resultan estadísticamente significativos. En relación con la industria, las actividades correspondientes a servicios comunales, sociales y personales retribuyen menos a los AFSD y AFCD en los períodos en los que este coeficiente resulta estadísticamente significativo.

Asimismo, los resultados indican que los AFCD y los AFSD del GBA (la categoría de comparación) obtienen mayores salarios que los empleados en similares puestos en el resto de las regiones argentinas. En cambio la región de residencia no parece producir un efecto sobre los salarios de los AISD ni de los AICD.

Por otra parte, la movilidad ocupacional ascendente, es decir, el tránsito desde segmentos de menor a mayor calidad del empleo, produce un efecto positivo y significativo sobre los salarios, aunque solo entre los AFCD en 1997 y 2002 así como entre los AICD en 2007 y 2013. Asimismo no se observa, en general, un efecto significativo de la movilidad ocupacional descendente, es decir, de las transiciones hacia segmentos de menor calidad. No obstante, cuando se estiman las ecuaciones salariales para cada categoría laboral mediante una base de datos que une todos los períodos considerados se observa que la movilidad laboral descendente produce una reducción significativa de los salarios entre los AISD que se desplazan hacia puestos AICD y entre los AFSD que se dirigen hacia empleos AFCD o AICD o AISD. Por lo tanto, la falta de significancia estadística puede estar asociada con bajas tasas de transición laboral entre los segmentos debido a la potencial presencia de barreras a la entrada en un mercado de trabajo segmentado.

#### **2.4.2.2. Brechas salariales entre las distintas categorías laborales**

A continuación se presentan los resultados obtenidos de las brechas salariales<sup>44</sup> estimadas entre las categorías laborales previamente definidas: AFSD, AFCD AICD y AISD para probar las diferentes hipótesis de segmentación laboral formuladas.

En el Gráfico 2.9 se presentan las brechas salariales estimadas para probar cada una de las hipótesis de segmentación descritas en el apartado anterior. El eje horizontal muestra los períodos bajo análisis mientras que el eje vertical mide la magnitud y signo de la brecha salarial estimada. Los puntos sobre la línea sólida en azul corresponden a la brecha salarial estimada entre las categorías laborales analizadas. Estos puntos deben interpretarse como el cambio promedio en el ingreso laboral que produce de manera independiente la transición que realiza un mismo individuo desde un puesto de trabajo de mala calidad hacia otro de buena calidad, es decir, controlando por el efecto de sus atributos personales y laborales. Las líneas de color rojo punteadas en el Gráfico 2.9 corresponden a los intervalos de confianza. De modo que si la línea azul gruesa se encuentra entre dichas líneas y alejada del cero, las brechas estimadas son estadísticamente significativas.

La evidencia obtenida de la estimación de las brechas salariales por FE confirma algunas de las hipótesis de segmentación laboral formuladas (Cuadro A2.11). Entre ellas, la presencia de un segmento compuesto por empleados formales y otro por empleados informales. En Gráfico 2.9 se aprecia una brecha positiva y significativa asociada con las transiciones desde empleos informales hacia puestos formales cuando se controla por el

---

<sup>44</sup> Para estimar las brechas salariales se considera el ingreso mensual de la ocupación principal. Dado que algunas actividades en el mercado laboral tienen restringidas las horas de trabajo, se considera que los ingresos laborales mensuales reflejan mejor las oportunidades de ingresos que los salarios horarios. Por otra parte, en Argentina, los ingresos laborales generalmente se negocian en términos mensuales. Además, la información recogida por la EPH dificulta el cómputo correcto del ingreso horario. El problema se deriva de la inconsistencia temporal de la información necesaria para tales fines. Por un lado, los datos de los ingresos laborales provienen del mes anterior a la entrevista. Por otra parte, se presenta información sobre las horas trabajadas durante la semana de referencia, posterior a la percepción de los ingresos. Además, como la EPH no indaga al ocupado sobre el monto de su ingreso laboral bruto o neto se asume, en general, que el ingreso reportado por los trabajadores es el neto y no el bruto dado que es más probable que el asalariado recuerde y declare su ingreso neto de impuestos laborales.

déficit en otros atributos relacionados con la calidad del empleo (primer gráfico de la primera fila). No obstante, la variable *dummy* que controla por la existencia de déficits en otros atributos relacionados con la calidad del empleo también resultó estadísticamente significativa en todos los períodos considerados, aun controlando por la presencia de informalidad laboral. Esta evidencia revela dos puntos importantes en relación a la hipótesis central de estudio. Por un lado, si el análisis si hubiera realizado puramente desde el enfoque de la informalidad laboral, como lo hacen la mayoría de los estudios existentes en la Argentina, se ignoraría el hecho que este no es el único fenómeno susceptible de producir segmentación laboral en las MGEySP. Por otra parte, si se consideran otros atributos de la calidad del empleo en forma conjunta, la evidencia sugiere que la segmentación laboral puede producirse tanto entre como dentro del empleo asalariado formal e informal. Por ello, se estimaron brechas de ingresos entre AICD y AISD así como entre AFCD y AFSD obteniendo evidencia a favor de ambas hipótesis de segmentación (tercer y cuarto gráfico de la primera fila). No obstante, la magnitud de estas brechas es significativamente más grande entre los primeros en comparación con los segundos. Esto sugiere que las penalidades salariales asociadas con los déficits en otros atributos de la calidad del empleo son mayores cuando el puesto de trabajo no está registrado que cuando lo ésta. De allí que, las brechas salariales más altas corresponden a las transiciones desde los peores hacia los mejores puestos, es decir, desde los empleos AICD hacia los empleos AFSD (quinto gráfico de la segunda fila). Además, los diferenciales salariales estadísticamente significativos que se observan entre los AFSD y el RA así como entre los AICD y el RA, confirman que los segmentos formados por los peores o los mejores empleos existen cualquiera sea el grupo de comparación (quinto y sexto gráfico de la primera fila). En consecuencia, se espera por un lado, que el acceso a los empleos AFSD se encuentre restringido para cualquier categoría laboral de asalariados dentro de las MGEySP y por otro, que los AICD tengan dificultades para moverse hacia empleos de mejor calidad, ya



sean empleos formales o empleo informales sin déficit.

**Gráfico 2.9**  
**Brechas salariales condicionadas asociadas con las transiciones entre categorías laborales estimadas con el método de FE**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: ↔ denota transiciones o trayectorias entre categorías laborales. RA: resto de los asalariados no considerados en la categoría de comparación.

Asimismo, la evidencia obtenida sugiere que la segmentación laboral en las MGEySP se produce en mayor magnitud entre algunos segmentos. Por ejemplo, cuando se consideran las transiciones entre los AFCD (o AFSD) y el conjunto de AI, las brechas salariales estimadas son estadísticamente significativas y más elevadas que las correspondientes entre los AFCD y los AFSD. En principio, esta evidencia puede sugerir que la segmentación se produce más por la condición de informalidad laboral de los empleados que por los otros déficits de calidad del empleo. Sin embargo, las brechas de ingreso entre los AICD y AISD son de una magnitud

similar a las que existen entre AICD y AFCD. Además, los resultados no confirman la presencia de segmentación entre los AISD y AFSD (sexto gráfico de la segunda fila). Esto último sugiere que la segmentación laboral no surge por la mera existencia de empleos formales e informales, sino que ésta se profundiza por la presencia de déficit en otros atributos de la calidad. No obstante, la falta de significatividad estadística de la brecha entre AISD y AFSD puede deberse a las bajas transiciones entre puestos. Este supuesto es corroborado a partir de los patrones de movilidad laboral que se presentan en la siguiente subsección.

Por otra parte, la evolución de las diferencias salariales sugiere que, en relación con el período 1996-1997, las brechas caen durante 2001-2002, crecen en 2006-2007 pero, luego permanecen relativamente estables (Cuadro A2.11). La crisis del 2001-2002 produjo la caída de los salarios de los empleados siendo de mayor magnitud entre los trabajadores ocupados en los peores puestos que entre aquellos en empleos de más calidad (Cuadro A2.5 a Cuadro A2.8). No obstante, durante este período, se observa una caída de las brechas salariales estimadas principalmente entre AI y AF con o sin déficits en otros atributos de la calidad del empleo. Si bien este cambio puede resultar contra-intuitivo, los resultados obtenidos por FE dependen de las transiciones laborales. Justamente, la caída de los diferenciales salariales durante 2001-2002 parece estar asociada con una reducción significativa de la movilidad laboral desde empleos AI hacia empleos AF.

Las razones detrás de los incrementos observados en las brechas salariales en 2006-2007, están asociadas con el aumento de los salarios reales de todos los trabajadores, siendo mayor entre los AFSD. Este último incremento puede responder a múltiples factores como los aumentos del salario mínimo, el crecimiento económico, la revitalización del papel de los sindicatos, el incremento de la proporción de empleos de mejor calidad en las MGEySP, entre otros. El crecimiento de las brechas salariales en un contexto de crecimiento económico y de

un esquema institucional favorable para la reducción de los empleos de mala calidad, sugiere que si no se modifican los incentivos del lado de la demanda, la segmentación laboral puede persistir e incluso profundizarse entre los grupos. Así, por ejemplo, las políticas de formalización laboral llevadas a cabo durante los dos mil lograron una reducción del empleo informal pero simultáneamente pudieron haber motivado a las MGEySP a buscar otros mecanismos de reducción de costes laborales, como el incumplimiento del salario mínimo entre los AI, que se traducen en un empeoramiento de las condiciones de empleo y esto a su vez, en una profundización de la segmentación laboral en las MGEySP. Asimismo, la marcada estabilidad que se aprecia en las brechas salariales en el período de ralentización económica podría responder, en parte, a que la composición de los grupos según sexo, nivel educativo, edad y calificación de la tarea no se modificó sustancialmente entre 2006-2007 y 2012-2013.

#### **2.4.2.3 Descomposición de los cambios en el tiempo de las brechas salariales estimadas entre categorías laborales**

En este apartado se examina la evolución temporal de las brechas salariales estimadas en el Gráfico 2.9 a fin de identificar los principales factores que podrían explicarla. Para esto se utiliza la descomposición propuesta por Juhn *et al.* (1993) cuya descripción metodológica se presenta en el Anexo A2.3. Esta técnica se aplicó para determinar qué proporción de las variaciones observadas en las brechas salariales responde a los cambios en las características de los trabajadores y del puesto, a los cambios en los retornos de esas características y a las modificaciones en el grado de segmentación laboral entre los períodos analizados. Así, pues, el método de Juhn *et al.* (1993) permite descomponer los cambios en las diferencias salariales estimadas entre los segmentos analizados a lo largo del tiempo en cuatro componentes: i) el efecto cantidad que corresponde al cambio observado en los atributos de cada trabajador y

del puesto, ii) el efecto precio que captura las variaciones en los retornos o en los coeficientes de dichas características, iii) el efecto interacción que está relacionado con la combinación de los dos efectos previos y iv) el efecto no explicado debido a los cambios en factores inobservables.

En el Cuadro A2.19 se presenta la descomposición en los cuatro efectos previamente mencionados del cambio observado en la brecha salarial entre 1996-1997 y 2001-2002, entre 2001-2002 y 2006-2007 así como entre 2006-2007 y 2012-2013. Los signos negativos en el cambio de la brecha salarial indican que en la mayoría de los casos el diferencial de ingreso entre los segmentos analizados disminuye entre 1996-1997 y 2001-2002. En cambio, entre 2006-2007 y 2012-2013 se observa mayoritariamente un aumento en la magnitud de las brechas. Asimismo, los resultados revelan que la mayor parte de los cambios temporales en las brechas salariales estimadas responden principalmente al componente no explicado o a factores inobservados que pueden estar asociados con la segmentación laboral. De este modo, la disminución o el incremento de los diferenciales de ingreso entre los períodos parece estar, en gran medida, relacionado con el cambio en las tasas de movilidad laboral, esto es, con el porcentaje de trabajadores que cambian de segmento de ocupación de un período a otro. Así, por ejemplo, la reducción de la brecha salarial entre 1996-1997 y 2001-2002 puede atribuirse a una mayor entrada de los trabajadores a puestos con déficit de calidad del empleo que incrementa la participación de este tipo de puestos en las MGEySP durante la crisis macroeconómica de 2001-2002. Esto último, a su vez, podría haber reducido la heterogeneidad en la calidad de los puestos de trabajo en las MGEySP de un período a otro, pues una mayor cantidad de trabajadores se encuentran ocupados en empleos de mala calidad. En consecuencia, se observa una menor brecha salarial entre los segmentos analizados. Por el contrario, el aumento de varias brechas salariales que se aprecia entre 2001-2002 y 2006-2007 puede estar asociado con el incremento de los puestos de trabajo sin ningún déficit en dichos

períodos. Como resultado de esto, el mercado de trabajo de las MGEySP puede haberse polarizado aún más entre empleos de mala y buena calidad. Por lo tanto, dado que una mayor proporción de trabajadores se desempeña en empleos de buena calidad y percibe un salario más alto que los trabajadores en puestos de mala calidad se observa una mayor brecha salarial entre los segmentos analizados. En consecuencia, la segmentación laboral persiste durante esos años a pesar del crecimiento de los empleos de calidad.

En cambio la evolución de los diferenciales salariales estimados entre los AISD y los AF, tanto con déficit de calidad del empleo como sin déficit de calidad, se explica en mayor medida por la porción explicada. El cambio más significativo tiene lugar entre 2001-2002 y 2006-2007 cuando la brecha de ingresos cae principalmente como resultado de un efecto cantidad y un efecto precio negativos. Por tanto, en este caso, la reducción de la brecha salarial se atribuye en parte a una menor heterogeneidad en las características individuales y laborales de los trabajadores AISD con respecto a los AF con déficit y sin déficit de calidad. También el efecto precio negativo indica que los retornos de dichas características, entre los AISD en relación con los grupos de comparación, experimentaron un incremento entre los períodos analizados. Esta evidencia es consistente con las mayores tasas de entrada a empleos de mayor calidad que se observan entre estos empleados durante 2006-2007 y por tanto, con una menor segmentación laboral.

Los resultados de la descomposición de Juhn *et al.* (1993) confirman las conclusiones obtenidas previamente. Así, pues, esta evidencia indica que, en la mayoría de los casos, los cambios en las características de los trabajadores no son responsables de la evolución observada en las brechas salariales estimadas entre los segmentos que parece estar más asociada con modificaciones en factores no observables. Entre ellos se pueden incluir las barreras a la entrada que experimentan los trabajadores que se desplazan desde los empleos con déficits hacia puestos de trabajo de mayor calidad.

En conclusión conforme con los resultados obtenidos hasta aquí es posible afirmar que la informalidad laboral no es la única causa de segmentación del mercado de trabajo en las MGEySP. Los déficits en otros atributos de la calidad del empleo también tienen un efecto sobre la estructura del mercado de trabajo de las MGEySP, aunque de manera distinta dentro de los AI y los AF. Por lo tanto la segmentación laboral parece producirse tanto entre como dentro de los empleos formales y los empleos informales. Particularmente la evidencia obtenida a partir de la estimación de las diferencias salariales entre las cuatro categorías laborales consideradas señala la presencia de al menos cuatro segmentos laborales en las MGEySP, dos formados por los AF y otro dos formados por los AI. No obstante, las brechas salariales resultaron más altas entre los AICD y los AISD que entre los AFCD y los AFSD. Esto sugiere que la segmentación del mercado de trabajo es mayor dentro los AI que dentro los AF.

Si bien esta evidencia contradice la denominada teoría de voluntariedad del empleo informal, no se descarta que una proporción de los asalariados no registrados, principalmente aquellos sin déficits en otros atributos de la calidad del empleo (AISD) decidan estar ocupados en esos puestos a partir de un análisis de los costes y beneficios del registro en el sistema de seguridad social, principalmente cuando pueden sustituir la pérdida de esos beneficios mediante otros mecanismos como los programas universales o los familiares. Una forma de explorar esta hipótesis es analizando si la probabilidad de estar empleado en un puesto informal es mayor para quienes tienen un miembro del hogar ocupado en puesto formal. A fin de examinar esto, se estimó un modelo Logit<sup>45</sup>. Los resultados obtenidos que se

---

<sup>45</sup> La variable dependiente mide la probabilidad de que un individuo se encuentre ocupado como trabajador informal en las MGEySP. Las variables explicativas más relevantes, en este caso, son la presencia de un jefe de hogar ocupado como trabajador formal, la presencia de un cónyuge en el hogar, una variable de interacción entre ambas variables. El resto de las variables independientes incluyen *dummies* de regiones de residencia, la cantidad de menores de 5 años en el hogar, el sexo, *dummies* por grupos de edad, *dummies* por nivel educativo, estado civil, la asistencia a un establecimiento educativo, *dummies* por rama de actividad, por calificación de la tarea, por tamaño de la firma y por antigüedad en la ocupación.

reportan en el Cuadro A2.18 no corroboran la hipótesis mencionada. La presencia de un jefe de hogar que se encuentra ocupado como asalariado formal no aumenta, entre los otros miembros del hogar, las probabilidades de trabajar en un empleo informal. Aun cuando la provisión de los beneficios asociados a la protección social sea ineficiente y costosa, es poco probable que estos trabajadores busquen voluntariamente los puestos informales considerando todos los otros déficits generalmente asociados con la informalidad laboral (como la inestabilidad o insatisfacción laboral). En este sentido, es válido preguntarse ¿qué características no pecuniarias son tan valiosas como para que, a pesar de todos los aspectos negativos de un empleo informal o de baja calidad, el trabajador continúe eligiendo esta opción como la más ventajosa?

#### **2.4.2.4. Patrones de movilidad laboral**

A continuación se estudian los patrones de movilidad laboral entre los segmentos encontrados en las MGEySP, AFSD, AFCD, AISD y AICD. El objetivo de este análisis es comprobar si existe una limitada movilidad laboral entre y dentro de los cuatro segmentos señalados previamente. En particular se espera encontrar bajas tasas de transición desde empleos de baja calidad (AFCD, AISD y AICD) hacia los de mejor calidad (AFSD).

Las matrices de transición computadas en el Cuadro 2.1 dan cuenta de una mayor estabilidad entre los empleos formales sin ningún déficit de calidad (AFSD) en relación con el resto de los empleos de las MGEySP. Además, mientras que en la segunda mitad de la década de los noventa, cerca de un 58 por ciento de estos trabajadores permanecían al menos un año en ese puesto, ese porcentaje se elevó al 74.2 por ciento en 2012-2013. En cambio, la tasa de permanencia, entre los asalariados informales (AI), no supera el 27 por ciento. Esto sugiere una mayor estabilidad de los empleos AFSD y AFCD en comparación con los AISD y AICD.

**Cuadro 2.1**  
**Matrices de transición laboral, 1995-2014**

Estado en el período inicial/Estado en el período final	Inactivos o desocupados	Asalariados en las MGEySP								Asalariados de PE	Trabajadores independientes			
		Asalariados formales				Asalariados informales								
		Sin déficit		Con déficit		Sin déficit		Con déficit						
		Probabilidad de desplazarse desde una categoría inicial a una terminal												
<b>1996-1997</b>														
<b>Inactivos o desocupados</b>	80.9%	(0.006)	1.2%	(0.002)	1.4%	(0.002)	0.4%	(0.001)	2.9%	(0.003)	8.0%	(0.004)	5.2%	(0.004)
<b>Asalariados de MGEySP</b>														
<b>Asalariados formales</b>														
Sin déficit	9.1%	(0.013)	57.9%	(0.021)	21.7%	(0.018)	0.9%	(0.004)	1.9%	(0.007)	4.9%	(0.009)	3.6%	(0.008)
Con déficit	6.9%	(0.011)	22.3%	(0.018)	55.0%	(0.021)	0.3%	(0.001)	3.9%	(0.009)	8.2%	(0.012)	3.3%	(0.007)
<b>Asalariados informales</b>														
Sin otro déficit	11.3%	(0.041)	16.5%	(0.041)	12.8%	(0.044)	15.7%	(0.054)	10.9%	(0.047)	20.9%	(0.056)	11.9%	(0.044)
Con déficit	24.1%	(0.030)	2.7%	(0.009)	12.4%	(0.022)	3.4%	(0.014)	26.3%	(0.033)	19.8%	(0.029)	11.3%	(0.022)
<b>Asalariados de PE</b>	22.5%	(0.013)	2.9%	(0.006)	5.4%	(0.007)	1.3%	(0.004)	4.9%	(0.007)	55.2%	(0.016)	7.8%	(0.008)
<b>Trabajadores independientes</b>	16.9%	(0.011)	1.3%	(0.003)	1.8%	(0.004)	1.0%	(0.003)	3.7%	(0.006)	9.3%	(0.009)	66.0%	(0.015)
<b>Total</b>	48.6%	(0.006)	8.6%	(0.003)	9.2%	(0.003)	0.9%	(0.001)	4.1%	(0.002)	14.5%	(0.004)	14.1%	(0.004)
<b>2001-2002</b>														
<b>Inactivos o desocupados</b>	85.0%	(0.006)	0.5%	(0.001)	0.9%	(0.002)	0.2%	(0.001)	1.3%	(0.002)	6.2%	(0.004)	5.8%	(0.004)
<b>Asalariados de MGEySP</b>														
<b>Asalariados formales</b>														
Sin déficit	11.3%	(0.015)	56.8%	(0.021)	23.6%	(0.018)	0.9%	(0.004)	2.1%	(0.006)	3.5%	(0.008)	1.9%	(0.005)
Con déficit	11.4%	(0.013)	24.5%	(0.017)	47.8%	(0.020)	0.7%	(0.003)	3.7%	(0.008)	7.9%	(0.011)	3.9%	(0.008)
<b>Asalariados informales</b>														
Sin otro déficit	25.8%	(0.065)	14.1%	(0.052)	7.8%	(0.034)	9.1%	(0.041)	9.4%	(0.041)	20.8%	(0.060)	13.2%	(0.051)
Con déficit	31.8%	(0.033)	1.1%	(0.004)	5.8%	(0.015)	3.6%	(0.015)	18.7%	(0.029)	18.7%	(0.028)	20.2%	(0.031)
<b>Asalariados de PE</b>	31.2%	(0.015)	2.1%	(0.005)	2.6%	(0.005)	0.8%	(0.003)	3.6%	(0.006)	48.0%	(0.016)	11.6%	(0.011)
<b>Trabajadores independientes</b>	25.0%	(0.013)	0.6%	(0.001)	2.0%	(0.005)	0.8%	(0.003)	2.6%	(0.005)	8.3%	(0.009)	60.8%	(0.015)
<b>Total</b>	52.9%	(0.006)	8.5%	(0.003)	8.5%	(0.003)	0.7%	(0.001)	2.8%	(0.002)	12.3%	(0.004)	14.3%	(0.004)
<b>2006-2007</b>														
<b>Inactivos o desocupados</b>	80.2%	(0.000)	1.4%	(0.000)	0.8%	(0.000)	0.6%	(0.000)	2.3%	(0.000)	9.7%	(0.000)	5.1%	(0.000)
<b>Asalariados de MGEySP</b>														
<b>Asalariados formales</b>														
Sin déficit	4.7%	(0.000)	72.4%	(0.001)	12.2%	(0.000)	1.5%	(0.000)	0.5%	(0.000)	5.0%	(0.000)	3.5%	(0.000)
Con déficit	5.1%	(0.000)	33.6%	(0.001)	46.9%	(0.001)	1.0%	(0.000)	3.1%	(0.000)	5.4%	(0.000)	4.9%	(0.000)
<b>Asalariados informales</b>														
Sin otro déficit	21.5%	(0.002)	16.6%	(0.002)	7.8%	(0.001)	17.4%	(0.002)	9.1%	(0.001)	13.3%	(0.002)	14.3%	(0.002)
Con déficit	21.4%	(0.001)	4.2%	(0.001)	11.3%	(0.001)	3.0%	(0.000)	27.2%	(0.001)	26.4%	(0.001)	6.4%	(0.001)
<b>Asalariados de PE</b>	22.1%	(0.000)	5.0%	(0.000)	2.5%	(0.000)	0.7%	(0.000)	4.2%	(0.000)	56.5%	(0.001)	9.0%	(0.000)
<b>Trabajadores independientes</b>	14.4%	(0.000)	0.9%	(0.000)	2.1%	(0.000)	1.3%	(0.000)	2.3%	(0.000)	8.7%	(0.000)	70.1%	(0.001)
<b>Total</b>	43.1%	(0.007)	13.0%	(0.005)	6.5%	(0.004)	1.3%	(0.002)	3.7%	(0.003)	16.4%	(0.006)	16.1%	(0.005)
<b>2012-2013</b>														
<b>Inactivos o desocupados</b>	81.7%	(0.009)	1.8%	(0.003)	0.8%	(0.002)	0.7%	(0.002)	1.7%	(0.004)	7.4%	(0.006)	5.8%	(0.005)
<b>Asalariados de MGEySP</b>														
<b>Asalariados formales</b>														
Sin déficit	6.0%	(0.010)	74.2%	(0.018)	11.8%	(0.013)	1.4%	(0.004)	0.7%	(0.003)	4.0%	(0.008)	1.9%	(0.005)
Con déficit	4.9%	(0.015)	34.1%	(0.034)	48.2%	(0.037)	0.0%	(0.000)	2.1%	(0.011)	6.6%	(0.018)	4.0%	(0.015)
<b>Asalariados informales</b>														
Sin otro déficit	10.9%	(0.032)	13.4%	(0.043)	8.4%	(0.045)	24.7%	(0.054)	6.8%	(0.036)	16.9%	(0.063)	18.9%	(0.046)
Con déficit	12.6%	(0.035)	7.2%	(0.021)	9.2%	(0.032)	8.6%	(0.029)	22.0%	(0.050)	21.7%	(0.042)	18.7%	(0.044)
<b>Asalariados de PE</b>	19.7%	(0.016)	4.4%	(0.008)	2.7%	(0.008)	2.2%	(0.007)	2.5%	(0.006)	56.7%	(0.021)	11.7%	(0.013)
<b>Trabajadores independientes</b>	15.6%	(0.015)	3.0%	(0.007)	0.8%	(0.003)	0.8%	(0.003)	1.8%	(0.005)	8.8%	(0.011)	69.2%	(0.018)
<b>Total</b>	41.2%	(0.007)	18.5%	(0.006)	6.1%	(0.004)	2.0%	(0.002)	2.3%	(0.002)	14.2%	(0.005)	15.8%	(0.005)

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se presentan los errores estándares de las tasas de transición estimadas.

Por otra parte, los nuevos trabajadores AFSD provienen con mayor intensidad de otros puestos y en menor medida de la inactividad y el desempleo. En todos los períodos analizados, este grupo de trabajadores proceden, en mayor proporción de un empleo AFCD que de un puesto asalariado informal. Asimismo, cerca del 22 por ciento de los AFSD en los noventa y entre un 12 por ciento y un 24 por ciento, en los dos mil transitan hacia un puesto



AFCD. Estas transiciones son de mayor intensidad durante las crisis que en períodos de recuperación.

En el caso de los AFCD puede observarse que la tasa de permanencia en sus puestos se redujo 7.4 puntos porcentuales con la crisis del 2001-2002 pero en el resto del período permaneció relativamente estable. Una vez pasada la crisis económica, el porcentaje de AFCD que logran insertarse, al cabo de un año, en empleos sin ningún déficit se incrementó 9 puntos porcentuales. Esto sugiere que el crecimiento económico favorece la creación de puestos AFSD en las MGEySP. Sin embargo, un porcentaje considerable de AFCD que salen de esa ocupación, entre el 35 por ciento y el 53 por ciento, terminan en un empleo de baja calidad (AISD o AICD) o fuera del mercado laboral al cabo de un año.

Entre los AICD se aprecia que de un 19 por ciento a un 27 por ciento permanecen en sus puestos, siendo esta tasa de permanencia menor en períodos de crisis y mayor en períodos de recuperación. De modo que la gran mayoría de estos trabajadores – más del 73 por ciento– dejan esos puestos. Pero, la mayor movilidad de los AICD no está asociada con una mayor probabilidad de ingresar a empleos AFSD. Por el contrario, al cabo de un año, una importante proporción de estos asalariados, entre el 53 por ciento y el 71 por ciento, se dirige fuera de las MGEySP, ya sea hacia puestos en pequeñas empresas (PE), hacia trabajos por cuenta propia o bien hacia la inactividad o la desocupación.

Los patrones laborales entre los AISD son similares a los de los AICD, aunque de menor intensidad. No obstante, también existe un flujo de movilidad atendible desde los empleos AISD hacia empleos AFSD (entre el 13 por ciento y el 17 por ciento). Sin embargo, si se considera que del 75 por ciento al 91 por ciento de los AISD dejan su puesto, la tasa de entrada a empleos AFSD es baja en relación a los otros desplazamientos que realizan los AISD. Esta evidencia sugiere que la falta de significancia estadística de las brechas salariales asociadas con las transiciones entre AFSD y AISD, que se computan con el método FE podría

responder, en parte, a la baja intensidad de esas transiciones que no superan el 16.4 por ciento. Por lo tanto, no es posible descartar totalmente la existencia de una segmentación laboral entre estos dos tipos de empleo en las MGEySP.

Las probabilidades de transitar hacia los mejores empleos considerados (puestos AFSD) son marcadamente más bajas entre los AICD (menores al 7 por ciento) que en el caso de los AISD. En cambio, la tasa de entrada hacia empleos AFCD son relativamente similares entre los AICD (9.7 por ciento en promedio) y AISD (9.2 por ciento en promedio). Además, las probabilidades de realizar un ascenso en términos de calidad del empleo son escasas para este grupo de asalariados. La entrada a puestos AFCD, AFSD como AISD presentan bajas tasas de transición (menores al 12.4 por ciento). Al tener en cuenta que la mayoría de los AI de las MGEySP tienen déficit en algún atributo de la calidad del empleo (Gráfico 2.8), la falta de acceso a empleos de mayor calidad entre los AICD resulta más relevante, pues implica que una gran proporción del total de los AI no puede insertarse en un empleo de mayor calidad. Esto sugiere que las barreras a la entrada son más altas cuanto más déficit de calidad del empleo presente el puesto de trabajo que ocupa el asalariado en las MGEySP.

Dado que las diferencias en las características individuales, familiares y laborales de los asalariados que trabajan en las MGEySP pueden traducirse en distintas probabilidades de transición para determinado grupo de trabajadores, se analizan a continuación los resultados obtenidos de la estimación del modelo Logit descrito en la ecuación (2.5). En la primera fila del Cuadro A2.12 y del Cuadro A2.17 se presentan, para cada grupo de asalariados, las tasas de entradas a empleos de mayor calidad estimadas en los valores promedios de las características incluidas en el modelo. En el resto de las filas se reportan las tasas estimadas para valores específicos de ciertas características, manteniendo el resto de los atributos en sus valores promedios.

Los resultados de este ejercicio refuerzan las conclusiones previamente obtenidas en

relación con las dificultades que enfrentan los asalariados informales, tanto los AICD como los AISD, para acceder a empleos de mayor calidad, ya sea AFSD como AFCD. En general, la tasa de transición hacia estos dos últimos empleos para un AISD o un AICD, con características promedio o que pertenece a alguno de los grupos definidos según su sexo, edad, nivel educativo y rama de actividad, no son estadísticamente diferentes de cero. De la misma manera, los coeficientes estimados del modelo Logit correspondiente a la tasa de transición desde un puesto AISD (o AICD) a un puesto AFSD muestran, en general, que varias de las características laborales e individuales no presentan efectos significativos sobre esas transiciones (Cuadro A2.12 a Cuadro A2.17). Las bajas probabilidades de transición entre los AI hacia los mejores puestos (AFSD), independientemente de sus características personales, familiares y laborales, corroboran las conclusiones derivadas a partir de las brechas salariales observadas entre los puestos AICD (o AISD) y los AFSD referidas a la presencia de estos segmentos laborales en las MGEySP. Esto sugiere que la tasa de entrada a empleos de calidad no depende de dichas características de los AI, sino del segmento laboral en el que se encuentran ocupados.

De la misma manera, la evidencia indica que varias de las probabilidades predichas de transitar desde un puesto AICD a un puesto AISD no son estadísticamente significativas, salvo en 2012-2013. Y las probabilidades que resultan estadísticamente positivas, en general, son bajas y no presentan diferencias entre los grupos definidos según género, edad, nivel educativo, rama de actividad, la cantidad de menores de 5 años en el hogar y la jefatura de hogar (Cuadro A2.12 a Cuadro A2.17). Asimismo, la mayoría de las variables incluidas en el modelo Logit estimado parecen no ser determinantes de este tipo de transición (Cuadro A2.12 a Cuadro A2.17). Esto sugiere que el desplazamiento de un puesto hacia el otro depende, en mayor medida, de la estructura del mercado de trabajo en las MGEySP que, conforme con la evidencia del apartado anterior, presenta barreras a la entrada a determinados puestos de

trabajo dada la segmentación existente entre el conjunto de asalariados.

En cambio, los AFCD con características promedios presentan las probabilidades predichas más altas de ingresar a puestos de calidad, es decir a los empleos AFSD (Cuadro A2.12 a Cuadro A2.17). En general, cuanto mayor es el nivel educativo y la edad de los AFCD, más alta es su probabilidad de ingresar a puestos AFSD. También se observa, entre los AFCD, que las mujeres, los que son jefes de hogar y los que se desempeñan en el sector de servicios tienen más probabilidades de ingresar a mejores puestos que los varones y los que se encuentran ocupados en otra rama de actividad. Asimismo, los coeficientes del modelo Logit también indican que los atributos personales, familiares y laborales de los asalariados formales parecen jugar un cierto rol en las probabilidades de ingresar a puestos de trabajo sin ningún déficit. De manera que la evidencia de segmentación laboral entre ambos segmentos AFSD y AFCD es corroborada parcialmente, pues si bien existe una brecha salarial estadísticamente significativa, también se observan altas probabilidades de transitar desde un puesto hacia el otro, particularmente entre los que presentan determinadas características.

Por lo tanto, a partir de todos los resultados obtenidos se concluye que las transiciones hacia empleos de mayor calidad, ya sea AFCD o AFSD, entre los asalariados informales (ya sea AICD o AISD) resultan poco frecuentes. En cambio, una proporción considerable de AFCD logra acceder a puestos formales sin déficit de calidad (AFSD). Además, estas probabilidades crecen para aquellos que cuentan con un alto nivel educativo y calificación laboral. No obstante, cuando se corrigen dichas tasas de transición por la cantidad de puestos vacantes, los resultados indican que la intensidad de dichos flujos son relativamente bajos en comparación con los que surgirían si los AFCD se movieran libremente hacia puestos AFSD.

## **2.5. Conclusiones**

El principal objetivo de este capítulo es analizar la calidad del empleo asalariados en las

MGEySP de Argentina a fin de formular y explorar distintas hipótesis de segmentación laboral. Si bien estas empresas suelen incluirse como parte del sector formal de la economía, la evidencia encontrada contradice en varios aspectos los supuestos tradicionalmente realizados en la literatura respecto a que las condiciones laborales allí ofrecidas son homogéneas y a que, por tanto, su funcionamiento es acorde a un mercado de trabajo competitivo.

En primer lugar, durante la segunda mitad de los noventa y, en menor medida, en los dos mil se constata una incidencia relativamente elevada de la informalidad laboral en las MGEySP que se presenta como un fenómeno que no es exclusivo de las pequeñas empresas (que suelen incluirse en el sector informal). Por el contrario, la falta de registro de los trabajadores asalariados en el sistema de seguridad social también constituye un rasgo permanente de las relaciones de empleo dentro del mercado de trabajo de las MGEySP en la Argentina pero con una intensidad variable ante determinadas fases de la actividad económica. Dadas las conocidas consecuencias que tiene la informalidad laboral para el mercado de trabajo se indaga si la presencia de este fenómeno en las MGEySP podría provocar la división de este mercado constituyendo ésta una de las hipótesis de segmentación analizadas.

Los resultados obtenidos también indican que más allá de la informalidad laboral existen importantes déficits en otras dimensiones de la calidad del empleo referentes a la jornada de trabajo, la estabilidad laboral y la satisfacción con el empleo. Estos déficits existen tanto dentro del empleo asalariado formal como del empleo informal, pero en mayor magnitud en el primero que en el segundo.

Atendiendo a la heterogeneidad de las condiciones laborales observadas en las MGEySP se examina la composición del empleo asalariado en este mercado de trabajo considerando tanto la dimensión de la informalidad laboral como la referente a otros atributos

de la calidad del empleo. De este modo se definen cuatro categorías laborales dentro del empleo asalariado, dos dentro de los formales (AF con y sin déficit de calidad) y otras dos dentro de los informales (AI con y sin déficit de calidad). A partir de esas categorías laborales se formulan distintas hipótesis de segmentación que fueron exploradas estimando brechas salariales por FE y tasas de transición, entre los distintos tipos de inserción laboral considerados. Los resultados obtenidos aportan evidencia a favor de la hipótesis de segmentación entre y dentro de los puestos asalariados formales e informales pero en mayor medida dentro de los últimos que entre los primeros.

Con relación a los segmentos dentro del empleo informal, las brechas salariales, las tasas de transición bruta y las probabilidades condicionadas sugieren la presencia de dos segmentos definidos en función de otros atributos de calidad del empleo (AICD y AISD). Respecto a la existencia de dos segmentos dentro del empleo formal la evidencia conjunta de las brechas salariales y las tasas de transición laboral no es concluyente. Si bien se observan diferenciales de ingreso estadísticamente significativos entre AFCD y AFSD también existen tasas de transición de una magnitud considerable entre las dos categorías distinguidas al interior los puestos formales. Además dichas tasas son mayores para determinados grupos de ocupados formales como los altamente educados. No obstante, una buena proporción de los AFCD, entre un 18 por ciento y un 28 por ciento, no consiguen ingresar a puestos de mayor calidad.

En síntesis, el mercado de trabajo de las MGEySP en Argentina presenta condiciones laborales heterogéneas y una estructura compleja que parece cambiar con determinadas fases del ciclo económico, políticas de comercio exterior y el contexto institucional. Asimismo tanto la evolución de las diferencias salariales como de los patrones de movilidad sugieren que estos factores macroeconómicos e institucionales podrían tener efectos sobre los fenómenos que producen la segmentación laboral observada en las MGEySP. Con el objetivo

de analizar con más detenimiento esto último, el capítulo siguiente examina como la tasa de informalidad laboral y los déficits en los otros atributos de la calidad del empleo que se encuentran asociados con los segmentos encontrados en las MGEySP responden frente a determinados contextos macroeconómicos y regulaciones laborales.

## **CAPÍTULO 3**

---

# **LOS DETERMINANTES MACROECONÓMICOS DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS Y EN EL SECTOR PÚBLICO DE ARGENTINA**



### 3.1. Introducción

La evidencia del capítulo previo confirma la presencia de una estructura compleja en el mercado de trabajo de las MGEySP en la que coexisten cuatro segmentos: dos dentro del empleo formal (AFSD y AFCD) y dos dentro del empleo informal (AICD y AISD). En particular se observa que la segmentación laboral se produce con mayor intensidad entre los empleos formales e informales y en menor medida dentro de cada grupo. No obstante también se comprueba la existencia de importantes barreras para entrar a los mejores puestos (los AFSD) principalmente entre los trabajadores ocupados en empleos informales y, dentro de este grupo, para los AICD. En consecuencia tanto la informalidad laboral como los déficits en los otros atributos de la calidad del empleo son los fenómenos asociados con la segmentación del mercado de trabajo de las MGEySP, aunque el primero en mayor medida que el segundo.

En este punto del análisis, siendo el empleo asalariado la inserción laboral más dominante en este mercado, resulta relevante conocer la forma en que las condiciones laborales, principalmente las asociadas con los fenómenos que dan lugar a la segmentación laboral en las MGEySP, reaccionan frente a determinados contextos macroeconómicos y regulaciones laborales.

El análisis del efecto que tienen factores tales como el ciclo económico, las políticas comerciales, las instituciones y los costes laborales en la dinámica de la tasa de informalidad y de la tasa de empleos de calidad puede ayudar a comprender mejor el funcionamiento del mercado de trabajo (Fiess *et al.*, 2010). Al respecto existe un intenso debate en la literatura sobre el signo que se espera en la relación entre los empleos informales o los empleos de calidad y el ciclo económico, así como entre esos tipos de empleos y los cambios ocurridos en el plano institucional y laboral. Esto depende del funcionamiento del mercado de trabajo, particularmente, si presenta una estructura compleja en línea con la teoría de la segmentación laboral o si se comporta más bien como un mercado competitivo, acorde a lo establecido por

la hipótesis de voluntariedad del empleo informal. Ambos enfoques teóricos debaten si estos puestos de trabajo son procíclicos o contracíclicos, si aumentan con una mayor apertura comercial o si se reducen a causa de ella, si son producto de altos niveles de desempleo, excesivos costes laborales así como de instituciones y de normas laborales rígidas o constituyen más bien un segmento elegido por los trabajadores en busca de beneficios no pecuniarios.

Dado que la evidencia obtenida en el capítulo anterior sugiere que el mercado de trabajo de las MGEySP está segmentado, se espera corroborar lo que señala la teoría sobre segmentación laboral respecto al signo negativo (positivo) que existe entre la informalidad laboral (la calidad del empleo) y ciclo económico. Así también, según esta teoría, debería existir un signo positivo (negativo) entre la tasa de empleos informales (la tasa de empleos de calidad) y las rigideces institucionales, los costes laborales y las políticas de apertura comercial.

Por consiguiente el principal objetivo de este capítulo consiste en determinar cómo y por cuánto tiempo reacciona la tasa de informalidad laboral y de empleos de calidad frente a shocks que se producen en algunas variables que la literatura sobre segmentación laboral define como sus principales determinantes. Se examina también cuáles de estos factores juega un rol preponderante en la evolución de dichas tasas tanto en el presente como en períodos futuros. Teniendo este objetivo como hilo conductor se estudian los efectos que tienen sobre las condiciones de empleo asociadas con la segmentación laboral en las MGEySP, los cambios en las instituciones laborales, las políticas comerciales, el ciclo económico y los costes laborales que atañen a la contratación de asalariados en este mercado.

El contexto macroeconómico e institucional de Argentina durante 1995-2014 presenta un escenario propicio para evaluar los argumentos señalados tanto por la hipótesis de segmentación como por la opuesta, la hipótesis de voluntariedad del empleo informal (o de

baja calidad) dados los fuertes contrastes que existen entre los noventa y los años dos mil. Así, por ejemplo, la primera década estuvo regida por una marcada flexibilización laboral y una apertura comercial. Sin embargo, la informalidad creció fuertemente durante esos años. En cambio después de la crisis macroeconómica del 2001-2002 se dio marcha atrás con determinadas políticas de flexibilización, se acentuó la apertura comercial pero con ciertas restricciones y se revitalizaron las instituciones laborales mediante un incremento del salario mínimo en forma sostenida y de los convenios colectivos de trabajo. En un contexto como éste, caracterizado también por una fuerte recuperación económica, la informalidad laboral disminuyó fuertemente. Teniendo en cuenta los contrastes observados se espera que las relaciones entre la tasa de empleos de calidad (o la tasa de informalidad laboral) y los distintos factores mencionados difieran de un período a otro.

Por otra parte no se hallaron hasta el momento estudios empíricos que examinen las interrelaciones entre el conjunto de factores previamente mencionados y los indicadores aquí propuestos para medir la calidad del empleo en las MGEySP. Por tanto se espera que los resultados de este capítulo arrojen luz al debate que existe en la literatura sobre las relaciones entre esas variables. Además el análisis de este capítulo busca identificar qué políticas públicas macroeconómicas, institucionales y laborales profundizaron la segmentación del mercado de trabajo en las MGEySP, ya sea mediante un fomento no buscado de la informalidad laboral o bien mediante una disminución de los puestos de trabajo de calidad. Esto último, a su vez, permitirá delinear cursos de acción tendientes a reducir estos fenómenos que producen la segmentación laboral en las MGEySP.

La estructura del presente capítulo es la siguiente. En la segunda sección se presenta el marco teórico y los principales antecedentes empíricos. En la próxima sección se detallan los datos y se ofrece una breve descripción del desempeño general de la economía en términos de crecimiento del producto y del mercado de trabajo así como de los principales cambios

ocurridos en las instituciones laborales. En la cuarta sección se describe la metodología utilizada para estimar la respuesta de la tasa de informalidad y de la tasa de empleos de calidad ante los cambios de sus principales determinantes, se analizan luego los resultados obtenidos y se realiza a continuación un análisis de robustez a fin de comprobar si las conclusiones se mantienen frente a cambios en el modelo empírico utilizado para probar la hipótesis de estudio. En la última sección se enuncian las principales conclusiones de este estudio.

### **3.2. Revisión de la literatura: marco teórico y antecedentes empíricos**

En esta sección se presenta el marco teórico a partir del cual se analiza los posibles efectos de los factores asociados a la informalidad laboral como a los empleos de calidad y se describen los principales los estudios hallados hasta el momento que constituyen los principales antecedentes empíricos sobre el tema bajo análisis.

#### **3.2.1. Marco Teórico**

La calidad del empleo en una economía puede estar asociada con diversos factores macroeconómicos, estructurales como regulatorios (González y Bonofiglio, 2002; Ghai, 2002; Weller y Roethlisberger, 2011). Varios modelos teóricos provenientes de la teoría de la segmentación laboral como de la hipótesis de voluntariedad del empleo informal analizan la forma en que se relacionan estas variables. Según el enfoque de segmentación, la creación de empleos con déficits de calidad está determinada por el nivel de desarrollo económico del país. Por esto, en economías menos desarrolladas se observa una mayor incidencia de los puestos de trabajo de mala calidad. La causa de ello está en el sector dinámico y más productivo de la economía que no puede absorber el crecimiento de la oferta de trabajo. De

modo que el contexto económico-productivo de un país influye en la capacidad de mejorar la calidad de los empleos ya que es un factor determinante del margen de beneficios que obtienen las empresas y por lo tanto, de las posibilidades que cuentan para ofrecer mejores condiciones laborales a sus trabajadores (Porrás y Rodríguez López, 2014). En este contexto se argumenta que en las fases más dinámicas del ciclo, las mayores oportunidades de negocios incentivan a las empresas a mejorar la calidad de los puestos de trabajo y a celebrar contratos dentro de las normas laborales. Así, la literatura sobre segmentación laboral afirma que mientras los empleos de calidad se relacionan positivamente con el crecimiento económico, la informalidad laboral presenta un comportamiento anticíclico, cayendo en los auges económicos y aumentando en las crisis (Carneiro, 1997; Saavedra y Chong, 1999; Arias y Sosa Escudero, 2008, entre otros). De este modo, se esperan menores tasas de informalidad y mayor participación de los empleos de calidad durante los períodos de recuperación económica. En cambio, durante las contracciones del producto o fases recesivas, los trabajadores son expulsados hacia empleos de mala calidad. La principal característica de estos últimos en países en desarrollo como Argentina, es la ausencia de registro en el sistema de seguridad social. Por esta misma razón, las diferencias entre los segmentos del mercado de trabajo en América Latina han estado asentadas sobre las dicotomías entre el sector formal e informal. Por lo tanto, la discusión teórica sobre las relaciones entre los factores macroeconómicos y la calidad del empleo, que se describe a continuación, está más centrada en la informalidad laboral que a los empleos de calidad (Fernández Massi, 2014). No obstante, se considera que la mayoría de los argumentos analizados pueden extenderse a otros déficits de la calidad del empleo, como los analizados en esta tesis.

De lo expuesto previamente queda claro que, para la hipótesis de segmentación, los puestos de trabajo de mala calidad, principalmente aquellos que son informales, son considerados como una forma de refugio para los trabajadores que no pueden acceder a

empleos de calidad y hasta tanto existan mayores oportunidades laborales. Entonces, con el crecimiento económico, los puestos de trabajo con déficit de calidad del empleo serán, en última instancia, absorbidos en su totalidad por el segmento de los empleos de calidad. Para Ruesga y Fujii (2013, p. 17) “un buen indicador de la calidad del empleo nos lo ofrece la proporción de los asalariados que cotiza en la seguridad social”. En relación a estos puestos el autor afirma que “la literatura coincide en que los empleos informales desempeñan un papel anticíclico” y que esta aseveración tiene cierta lógica, en el sentido de interpretar al empleo informal como un refugio de las sucesivas crisis económicas y/o financieras. Esta hipótesis también ha sido expuesta como factible en otros contextos, no sólo en el caso de los países latinoamericanos y en relación con el fenómeno de la economía irregular más característica de los países desarrollados (Ruesga, 1997).

Por lo contrario, para la hipótesis de voluntariedad del empleo informal, los empleos de mala calidad y el nivel de actividad pueden marchar en la misma dirección. Si el trabajo informal se percibe como una ocupación cercanamente sustituta al trabajo formal, un incremento del salario relativo en las ocupaciones informales, producto del crecimiento económico, atraerá a los trabajadores hacia esas ocupaciones ampliando el tamaño del empleo informal (Gasparini y Tornarolli, 2007). Para este enfoque teórico, por tanto, la informalidad laboral puede comportarse procíclicamente, aumentando en los períodos expansivos a medida que los trabajadores, principalmente aquellos que se desempeñan como independientes, encuentran mayores oportunidades para desarrollar iniciativas de negocios propios, sucediendo lo opuesto durante la recesión. Para Maloney (1999) el comportamiento procíclico del sector informal lleva a que este sea pensado más como un sector no regulado, es decir, que desarrolla sus actividades buscando eludir inicialmente las rigideces generadas por la regulaciones estatales, que como un sector residual al que ingresan los trabajadores expulsados del sector formal. Por lo tanto, para este enfoque, el mercado laboral no está

segmentado, simplemente los trabajadores eligen ser informales según las oportunidades que ofrece el mercado. Por ello, la informalidad laboral es procíclica pues responde positivamente al nivel de actividad económica porque las oportunidades son mayores en los auge que en las recesiones (Uribe *et al.*, 2004).

Otro enfoque propuesto por Galli y Kucera (2004) sostiene que las actividades informales subordinadas al sector formal podrían tener un carácter contracíclico si las unidades productivas utilizan los mecanismos de reducción de coste laboral durante las recesiones mediante la contratación de trabajadores del sector informal o bien procíclico, en el caso en que las actividades informales asociadas al sector formal sean reducidas conjuntamente con la producción de este sector. Por lo tanto, la expansión de la informalidad podría ser procíclica o contracíclica en función de la forma en que se combinan distintas fuerzas macroeconómicas y los cambios estructurales de largo plazo que se suceden en la economía de un país. De manera que a medida que la economía se recupere no necesariamente se comprobará una reducción de los trabajadores que ingresan al sector informal o mayores posibilidades de empleo en el sector formal pues los flujos entre estos sectores ocurren en ambas direcciones, aumentando durante los períodos de auge y disminuyendo durante los períodos de recesión (Perry *et al.*, 2007). Esto último no se corrobora en las matrices de transición computadas en el primer capítulo. Allí se observa que durante la crisis del 2001-2002 un menor porcentaje de asalariados informales ingresa a puestos formales en relación con 1996-1997. Pero no se aprecian cambios significativos en las tasas de transición desde empleos formales hacia informales.

Pero la calidad del empleo no sólo responde a factores macroeconómicos tales como el crecimiento del PIB. Las características institucionales (impuestos, leyes laborales, reglamentación empresarial, burocracia, corrupción, etc.) y ciertas condiciones del mercado de trabajo (como la heterogeneidad de las empresas, la tasa de desempleo, la desigualdad

salarial, entre otros factores) también son relevantes para explicar el surgimiento así como la evolución de los puestos de trabajo de distinta calidad (Fugazza y Jacques, 2004; Amaral y Quintin, 2006; Acosta, 2014; entre otros). En relación a ello, Weller y Roethlisberger (2011, p. 16) afirma que “la legislación socio-laboral y la negociación colectiva influyen en la calidad del empleo dado que afectan el proceso de determinación de los salarios y otros beneficios, los contratos, la protección social, la capacitación, entre otros. Por otra parte, la capacidad de cumplimiento de las empresas, la cobertura y eficiencia de la inspección del trabajo y de la justicia laboral así como la capacidad de control y presión de los trabajadores determinan hasta qué grado los aspectos de calidad determinados por la legislación y la negociación se hacen realidad y hasta dónde -en casos de un bajo nivel de cumplimiento o de características de la institucionalidad que debilitan el vínculo entre productividad y calidad de empleo- surgen procesos de exclusión a causa de una institucionalidad inadecuada”.

Respecto al empleo informal se subraya que la decisión de realizar aportes a la seguridad social<sup>46</sup> depende no sólo de la imposición neta para el trabajador y de los costes esperados por los empleadores, sino que puede estar ligada con otros aspectos del contrato laboral. Un contrato formal tiene costes y beneficios derivados del régimen de seguridad social pero también debe cumplir con las regulaciones establecidas en leyes laborales, convenios de trabajo o actas de partes referidas a la forma de celebrar el contrato laboral, de modificarlo o de rescindirlo (Bour y Susmel, 2000). En relación con ello, De Soto (1986) sostiene que estos factores son mecanismos favorecedores de la informalidad laboral que aparece, en consecuencia, como un espacio de refugio cuando los costes de cumplir las leyes exceden a sus beneficios. Por ello, para este autor, las regulaciones e impuestos laborales son el elemento clave para explicar el surgimiento de las actividades informales.

---

<sup>46</sup> Entre 1995 y 2014, los aportes a la seguridad social por parte del trabajador incluye descuentos del 11 por ciento por jubilación (Ley 24.241), del 3 por ciento debido al Programa de Atención Médica Integral (PAMI, Ley 19.032), el 3 por ciento destinado a la obra social (Ley 23.360) y descuentos del 1 al 1.5 por ciento que se dirigen al Fondo Solidario de Redistribución durante esos años.



La reglamentación del mercado de trabajo, particularmente la referente a los costes de contratación y las restricciones al despido, limitan el interés de las empresas para crear puestos de trabajo en el sector formal y motivan a los empleadores a seleccionar o combinar alternativas como eliminar o dejar de crear nuevos puestos de trabajo formal, reducir los salarios de los trabajadores existentes o crear puestos de trabajo informales. También las leyes de salario mínimo, las cargas impositivas y la burocracia asociada con el registro de los trabajadores en el sistema de seguridad social pueden crear incentivos para la evasión tributaria. En relación con ello, Ruesga y Fujii (2006, p. 15) señala que “en un determinado contexto institucional, la reacción empresarial ante un cambio en la tendencia del ciclo (con connivencia de los asalariados, en ocasiones) puede consistir en el trasvase de mano de obra desde el sector formal al informal, con lo que no se deterioran las cifras oficiales de desempleo. En ese sentido se ha afirmado que como resultado de los costes de regulación en la economía formal, cabe esperar que la variabilidad del empleo formal en respuesta a las fluctuaciones de la producción sea menor en los períodos y países donde las regulaciones sobre seguridad en el empleo son más estrictas”. Así, pues, “por delante de un posible comportamiento cíclico del empleo informal habrían de considerarse los roles que desarrollan las instituciones en cada país en cuestión que afectarían a las posibles reacciones de los empresarios en materia de contratación y despido, en cada momento del ciclo”.

Con respecto al efecto de las instituciones laborales sobre los empleos de calidad<sup>47</sup>, Weller y Roethlisberger (2011) sostienen que el salario mínimo (SM) puede ser un instrumento efectivo para mejorar la calidad del empleo al subir el piso de la estructura salarial formal y al funcionar como señal también para los salarios del sector informal. Sin embargo, la determinación del SM debe considerar el nivel y la estructura salarial existente, a fin de evitar que el instrumento pierda efectividad a causa de un alto nivel de incumplimiento

---

<sup>47</sup> Esta cuestión se discute con mayor detalle en el capítulo 4.

o a través de despidos causados por un incremento exagerado de los costes laborales (Marinakis, 2008). En esta misma línea, la corriente de mercados laborales segmentados predice que aumentos del SM por encima del nivel del salario que equilibra el mercado provocará diversos efectos, entre ellos, el incremento de puestos de mala calidad. En los países en desarrollo como Argentina el aumento de estos últimos puestos está asociado a un mayor porcentaje de empleos informales. Pero una corriente opuesta sostiene que si la actualización de los SM responde a una activa participación de los sindicatos, las probabilidades para el incumplimiento de la normativa se estrechan y es esperable que aumenten las transiciones desde la informalidad a la formalidad (Groisman, 2013). Quienes defienden la hipótesis de voluntariedad del empleo informal, niegan también ambas posibilidades pues, según ellos, no es el SM el que genera las transiciones desde la formalidad a la informalidad, sino las decisiones de los trabajadores conforme a los costes y beneficios de ser informal (Maloney, 1999).

Por otra parte, aquellas empresas que evaden las leyes, se enfrentan a los costes de ser descubiertas por los inspectores y a ser obligadas a pagar una multa por emplear trabajadores informales. A medida que el monitoreo fiscal se vuelva más estricto y el coste de evadir las regulaciones laborales se incremente, el incentivo para contratar empleo informal debería reducirse. Pero cuando las empresas perciben que el monitoreo fiscal es imperfecto y costoso para el Estado, existe un *trade-off* entre beneficios e impuestos que les proporciona alicientes para optar por el desarrollo de actividades fuera del marco legal (De Soto, 1986; Maloney, 1999; Maloney y Núñez, 2002; Maloney, 2004; Perry *et al.*, 2007; entre otros). Las empresas entonces parecen realizar un cuidadoso análisis de coste-beneficio al escoger su grado de formalidad pues ponderan los beneficios (evasión fiscal y evasión de reglamentaciones costosas) contra los costes privados de contratar trabajadores informalmente (riesgo de multas y sobornos, acceso imperfecto a los mercados y servicios gubernamentales, entre otros) (Perry

*et al.*, 2007). No obstante, una acción efectiva contra la evasión fiscal muy probablemente redunde en el cierre de empresas o en el despido de trabajadores. Aun cuando la empresa evasora no haya sido alcanzada por una inspección, el incremento en la probabilidad de ser detectada puede llevarla a suspender sus actividades o a despedir personal informal. Según Gasparini (2000) aunque en el largo plazo es muy probable que un control fiscal más estricto no genere efectos sobre la producción y el empleo o que incluso éstos sean positivos, en el corto plazo el gobierno puede enfrentar una reducción de la actividad y un aumento del desempleo. Esto último, a su vez, suele implicar un coste político importante para reducir el empleo informal. De modo que la naturaleza procíclica o anticíclica de la informalidad laboral no es necesariamente exógena, también es inherente a los cambios en las políticas gubernamentales (Bertola, 1990). En relación con esto, Ruesga y Fujii (2013) sostiene que la variabilidad del empleo formal en respuesta a las fluctuaciones de la producción será menor en los períodos y países donde las regulaciones sobre seguridad en el empleo son más estrictas. Por tanto, en el análisis del comportamiento cíclico del empleo informal deben de considerarse también los efectos que de las instituciones de cada país, que afectan las reacciones de los empresarios en materia de contratación y despido, en cada momento del ciclo.

Otro factor macroeconómico que puede influir en la evolución de los empleos de calidad es el asociado con la liberalización comercial y el tipo de cambio real. Sobre este punto, la teoría de segmentación sostiene que la exposición a la competencia internacional puede generar presiones para bajar la calidad del empleo, cuando las empresas buscan por esa vía reducir costes a fin de competir en el mercado (Porrás y Rodríguez López, 2014). La reducción de los costes puede hacerse efectivo mediante algunas estrategias que incluyen el incumplimiento de las regulaciones laborales, el reemplazo de trabajadores permanentes por temporarios, el *outsourcing* o el despido de trabajadores (Fiess *et al.*, 2010). En relación con

esto, la OIT (2002, p. 5) indica categóricamente que “ya se ha demostrado que la globalización tiene efectos que hacen crecer la informalidad, la terciarización y la precariedad de la estructura del empleo, en procesos que se refuerzan mutuamente”. Por tanto, la apertura comercial no sólo causa el crecimiento del sector informal, sino también a una precariedad creciente de las condiciones laborales en el sector formal, como consecuencia de la búsqueda incesante de las empresas de una mayor competitividad internacional. Bajo este enfoque se predice que la apertura del comercio y la posibilidad de vender los productos a precios más altos en el mercado internacional generan expectativas en los productores del sector formal, de mayores oportunidades de ganancia con las exportaciones. Con este fin y en un esfuerzo por reducir los costes de producción, los empleadores tendrán incentivos para reasignar los recursos hacia actividades de comercialización y a crear puestos de trabajo informales para el desarrollo de ciertas tareas (Goldberg y Pavcnik, 2003).

En cambio, la hipótesis de voluntariedad del empleo informal predice una relación negativa entre este fenómeno y la apertura comercial. Desde este enfoque se supone que la apertura comercial podría generar incentivos a la formalización de las empresas a medida que la mayor competitividad mundial empuje a las menos productivas a dejar la industria. En este último caso, los trabajadores deberían poder acceder sin mayores limitaciones a los puestos de trabajo formales (Fiess *et al.*, 2010). No obstante, para esta hipótesis, aun cuando la apertura comercial incrementa, en algunos casos, la informalidad laboral, esto puede ser beneficioso para la economía de un país. En este sentido, los defensores de esta corriente teórica no ven un efecto indeseable en el incremento de la informalidad laboral como resultado de la apertura comercial, pues estos puestos se derivan de una elección óptima por parte del trabajador luego de evaluar y comparar otras alternativas de empleo (Maloney, 2003). Esta constituye otra interpretación del papel de la informalidad en la promoción del comercio y el crecimiento. La subcontratación en la economía informal puede ayudar a las empresas del sector formal a

compensar las deficiencias en la competitividad proporcionando la flexibilidad y la mano de obra barata necesarias para mejorar la competitividad de los precios y competir con éxito en los mercados internacionales (OIT, 2009).

Desde un punto de vista teórico, la determinación de si la apertura del comercio aumenta o reduce el empleo informal depende en última instancia de las características específicas de los diferentes modelos teóricos de segmentación laboral y de apertura comercial. Estos modelos predicen que, a largo plazo, la informalidad no es beneficiosa para las exportaciones de un país ni para su crecimiento, por lo menos en comparación con los mercados del trabajo completamente formales. Pero a corto plazo, el empleo informal puede proporcionar un cierto alivio, por lo menos a determinadas empresas que operan en mercados internacionales sensibles a los precios (OIT, 2009).

### **3.2.2. Antecedentes empíricos**

Los estudios empíricos que analizan la relación entre la calidad del empleo y diversos factores macroeconómicos, estructurales y regulatorios son numerosos (Altmir y Beccaria, 1999; Hopenhayn, 2004; Bour y Susmel, 2000; Gasparini y Tornarolli, 2007; Weller y Roethlisberger, 2011; entre otros). Sin embargo, son escasos los artículos que desarrollan este análisis a fin de determinar si el funcionamiento del mercado de trabajo es consistente con la hipótesis de segmentación o con la hipótesis de voluntariedad del empleo informal.

La mayoría de los estudios disponibles examinan las interacciones dinámicas entre la informalidad laboral y ciertos factores macroeconómicos recurriendo a datos de series de tiempo. A nivel internacional se destaca la investigación reciente de Shapiro (2015) para algunos países de la OECD, África, Asia y Latinoamérica (sin considerar a Argentina). Los resultados señalan que la calidad de las instituciones laborales (la contratación de las regulaciones y el salario mínimo, la contratación y el despido de los reglamentos, la

negociación colectiva centralizada, las regulaciones horas, el coste por mandato de despido de los trabajadores y reclutamiento) es uno de los factores determinantes más significativos de las diferencias observadas en el tamaño del sector informal entre los países. No obstante, también existe evidencia de una relación positiva entre informalidad y desempleo así como entre informalidad y la volatilidad del consumo y la inversión. Resultados similares son obtenidos por Vargas (2015) quien encuentra que la informalidad laboral en Paraguay está asociada con la desigualdad, la corrupción y la debilidad de las instituciones.

Ruesga y Fujii (2013) analizan las características de la dinámica de los mercados laborales en Latinoamérica, en el contexto de la aplicación de las reformas estructurales y las políticas contenidas en el *Consenso de Washington*. A partir de la evidencia empírica obtenida, los autores afirman que el ajuste de los mercados laborales latinoamericanos se ha llevado a cabo a través de una triple vía que combina el ascenso del empleo informal, el incremento del desempleo abierto y la expansión de la brecha salarial, acompañando a la práctica de una moderación intensa de los salarios reales en la región. La ausencia de dinamismo tecnológico propio en la región no facilita el desarrollo de otras alternativas de ajuste o adaptación a la globalización que promuevan economías más competitivas. De este modo, el tipo de ajuste llevado a cabo durante los noventa abre paso a un nuevo episodio de lo que hace décadas los economistas de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) denominaron “el círculo vicioso de la pobreza”.

Por su parte Schneider *et al.* (2010) examinan si existe un vínculo entre crecimiento económico e informalidad laboral en cuatro grupos de países: los pertenecientes a Europa del este, los de Asia central, los que forman parte de la OECD y algunos países en desarrollo, entre ellos Argentina. La evidencia obtenida durante 1999-2007 indica que existe una asociación negativa entre ambas variables en todos los países analizados. Además, las cargas tributarias, las regulaciones laborales y la calidad de los bienes y servicios públicos también

tienen efectos sobre la economía informal.

Djankov y Ramalho (2009) resumen los hallazgos de varios estudios empíricos para diferentes países de Latinoamérica, entre ellos Argentina. En general, la evidencia indica que países con rígidas regulaciones laborales tienen sectores informales de mayor tamaño y altos niveles de desempleo, principalmente entre los trabajadores jóvenes.

Por otra parte Loayza y Rigolini (2012) examinan las relaciones de largo plazo entre el autoempleo informal y ciertas variables macroeconómicas con el objetivo de determinar si el trabajo independiente informal depende de los ciclos económicos. El estudio está basado en un modelo donde la actividad informal reacciona a dichos ciclos y a la reglamentación laboral (definida como un conjunto de reglas que determinan los estándares y procedimientos de control y auditoría de los puestos de trabajo generados) es un coste fijo para todas las empresas formales. De esta forma, si hay una perturbación positiva en la productividad (que afecte simétricamente al sector formal e informal del mercado de trabajo), los costes de la regulación se reducirán dando incentivos a las empresas para que se incorporen a la economía formal. Con la hipótesis de un impacto simétrico, la economía informal reacciona de un modo anticíclico pero si los impactos son asimétricos el efecto será distinto dependiendo de cómo se vinculan los sectores y del tipo de productos que produce cada uno (por ejemplo, productos comercializables frente a productos no comercializables). El principal resultado del modelo predice una reacción anticíclica de la economía informal. Para probar empíricamente las predicciones del modelo, Loayza y Rigolini (2012) utilizan datos anuales de la OIT para el período 1984-2008, los autores estiman un sistema de ecuaciones no lineales para 54 países de América Latina, entre ellos Argentina. Los resultados señalan que en el corto plazo, el autoempleo informal es contracíclico en forma consistente con la hipótesis de segmentación. Este estudio confirma, entonces, que el empleo informal actúa en gran parte como amortiguador, limitando los efectos del ciclo comercial. Así, durante períodos de relativa

prosperidad, los índices de informalidad disminuyen en América Latina, mientras que se incrementan en períodos de escasa actividad económica (Kucera y Galli, 2004). Pero en el largo plazo, el trabajo independiente informal se comporta acorde a la hipótesis de voluntariedad del empleo informal pues está determinado por las tendencias en los costes de oportunidad de la formalidad y la distribución de la calificación de los trabajadores.

Otro estudio reciente de Chen *et al.* (2016) analiza la relación entre el empleo temporal y permanente con el ciclo económico. Específicamente los autores investigan si la proporción de empleo temporal exhibe fuertes patrones procíclicos en relación al empleo permanente. Los resultados indican que un shock positivo de productividad total en una economía motiva a las empresas a contratar más trabajadores temporales como sustitutos a corto plazo de los permanentes que se encuentran en períodos de formación. Pero si este shock positivo en la productividad total persiste, las empresas están también inclinadas a contratar más trabajadores nuevos que constituyen una forma de inversión en la producción futura y que ingresarán a puestos de trabajo permanentes después de recibir capacitación.

El resto de la literatura empírica disponible utiliza datos de panel. Entre ellos se encuentra el artículo de Jahn y Bentzen (2012) quienes analizan si la demanda de trabajadores de agencia temporarios es procíclica y si este tipo de empleo es consecuencia, en los países de Europa, de una relajación de las regulaciones gubernamentales. Con este objetivo utilizan datos de panel sobre empleos de agencia temporarios en Alemania. Este país reformó sus regulaciones laborales seis veces desde 1973. Los resultados no corroboran la hipótesis de estudio, pues se aprecia que la desregulación de las normativas no es responsable del incremento de la demanda por trabajadores de agencia. Por el contrario, los cambios en los ciclos económicos presentan una relación positiva con la demanda por este tipo de empleo. Según los autores esta evidencia implica que las empresas reaccionan a las fluctuaciones del producto dependiendo del coste relativo de los instrumentos de ajuste alternativos. Es decir,



además de contratar trabajadores temporales las empresas pueden usar instrumentos de ajustes internos como la flexibilización de las horas de trabajo. Un factor esencial que determina el coste relativo de los instrumentos de ajuste es la regulación laboral.

El estudio de OIT (2010) evalúa el impacto de la liberalización del comercio sobre las características del empleo en Sudáfrica durante 1995-2005. Los resultados indican que la estructura del empleo ha cambiado con la apertura comercial. En particular se observa que el empleo formal disminuyó en relación con el empleo informal. Además, entre los trabajadores formales aumentó la proporción de calificados y semicalificados en relación con los no calificados. Los defensores de la liberalización del comercio sostienen que si bien su implementación puede resultar en una pérdida de empleo en algunos sectores de la economía (por lo general en la industria), dicha pérdida será más que compensada por el crecimiento en otros sectores (por lo general en los servicios). Sin embargo, aun cuando se observó un cierto crecimiento del empleo con la apertura comercial, principalmente en el sector terciario y de la construcción (donde hay dudas en cuanto a su sostenibilidad), éste no ha sido suficiente para compensar las pérdidas de trabajo ni el aumento de la población económicamente activa. Sudáfrica tiene un excedente de trabajadores con baja cualificación. Por tanto, según los autores, si el país no es capaz de idear políticas que faciliten el empleo y la protección de estos trabajadores, en sectores como la agricultura o las industrias establecidas (ropa o agroproducción, por ejemplo) entonces los beneficios de la liberalización comercial son considerados con cierto grado de escepticismo.

Otros de los estudios que forman parte de este enfoque es el de Galli y Kucera (2004) que es uno de los primeros en analizar si el empleo informal funciona como un amortiguador de los ciclos macroeconómicos, expandiéndose durante las crisis y contrayéndose durante las recesiones. Para ello utilizan datos de panel durante 1990-1997 para 14 países de América Latina, entre ellos Argentina y estiman regresiones utilizando la técnica de efectos fijos. La

evidencia señala que los patrones contracíclicos que presenta el empleo informal no son consistentes con la visión que considera voluntarios a los movimientos desde el empleo formal hacia el informal. No obstante, los autores advierten que esta evidencia no descarta totalmente la voluntariedad del empleo informal pues los resultados sólo sugieren que los aspectos contracíclicos de los flujos hacia el empleo informal dominan a los aspectos procíclicos o voluntarios.

A nivel internacional se destaca el estudio de Baez Morales (2015) cuya evidencia señala que, durante el período 2008-2012, la informalidad laboral en México está asociada principalmente con factores económicos (como el PIB, el desempleo, la inflación, los costes de iniciar un negocio, entre otros). No obstante, variables tales como la corrupción y los años promedio de educación de la población económicamente activa (PEA) también juegan un rol importante en la evolución de este fenómeno. Asimismo, Fernández y Meza (2015) realiza un estudio comparativo de la informalidad laboral entre México y Canadá. La evidencia indica que el empleo informal en México es anticíclico. Para los autores este resultado se explica porque el empleo total en ese país es menos procíclico y volátil comparado con una economía abierta y desarrollada como la de Canadá. Dougherty y Escobar (2013) analizan los determinantes de la informalidad en varios estados de México. Los resultados sugieren que las diferencias en las tasas de empleo informal entre estados se explican por las diferencias en el desarrollo económico, la prevalencia de las microempresas, las características de la oferta laboral, el coste de comenzar un negocio, las restricciones a la inversión extranjera y los niveles de corrupción.

Por su parte, Aruoba (2010) analiza si existe relación entre la informalidad, las instituciones laborales, la inflación y los impuestos usando datos para 118 países entre los que se encuentra Argentina. La evidencia obtenida indica que la informalidad laboral se asocia con malas instituciones, bajos impuestos sobre la renta y altos niveles de inflación. Hazans

(2011) también estudia los determinantes macroeconómicos del trabajo informal en un grupo de europeos durante 2004-2009. Los resultados indican que la informalidad laboral, tanto entre los asalariados como entre los trabajadores independientes, se incrementa con la libertad comercial en todos los países analizados. En cambio, el crecimiento económico produce un efecto negativo sobre este fenómeno en los países del oeste y norte de Europa y un efecto positivo en los países del este y sur de Europa. Similarmente, Elgin y Oztunali (2012) examinan, durante 1950 – 2009, los determinantes del sector informal en varios países de la OECD, Latinoamérica (entre ellos Argentina), Asia, África y Oceanía. Los autores encuentran que el tamaño del sector informal en esos países es contracíclico pues se expande durante las recesiones y se contrae en los períodos de recuperación económica. En otro estudio reciente, Elgin y Oztunali (2014) también examinan la relación entre la economía informal y el crecimiento económico para el mismo grupo de países que el estudio previo durante 1984-2009. Los resultados indican que la informalidad laboral y el PIB per cápita están positivamente relacionados en economías con débiles instituciones. El signo opuesto se encuentra para países con buenas instituciones.

Finalmente, García Cruz (2008) analiza los determinantes de la informalidad laboral en Colombia durante 1988-2006, encontrando una asociación positiva entre la informalidad y las cargas institucionales y una relación negativa entre este fenómeno y una variable proxy de desarrollo industrial de la ciudad (medida como la participación porcentual del sector industrial en el PIB).

En Argentina la literatura empírica sobre los determinantes macroeconómicos de la informalidad laboral es menos numerosa que la existente para los países desarrollados. Dentro del grupo de estudios que utiliza datos de serie de tiempo para el análisis empírico se encuentra el de Perry *et al.* (2007). Estos autores observaron que el crecimiento económico está correlacionado positivamente no sólo con la tasa del empleo informal, sino también con

las transiciones desde el empleo formal hacia el informal. El carácter procíclico del empleo informal puede deberse a perturbaciones anteriores que hayan afectado a los sectores en los que este fenómeno se concentra (tales como el sector de bienes no comercializables, el de la construcción o el del comercio al por menor). Pero si existen impactos negativos sobre la productividad o rigideces que impidan el ajuste salarial, el trabajo informal actúa como amortiguador de los desequilibrios que se produzcan en el mercado de trabajo (Fiess *et al.*, 2006).

Asimismo, la relación entre las reformas comerciales y la informalidad laboral es analizada por Viollaz (2013) durante el período 1980-2001 para el Gran Buenos Aires. Esta relación es formalizada mediante un modelo teórico para una industria que compite con las importaciones y en la que los trabajadores formales e informales son sustitutos perfectos en la producción. En el corto plazo el trabajo no puede desplazarse entre sectores y los salarios están fijos, entonces un incremento de la competencia extranjera reduce la producción y la demanda de trabajo. En este caso, las firmas pueden sustituir trabajadores formales por informales, incrementando la evasión fiscal para absorber parte del shock negativo. En el largo plazo, en cambio, cuando los trabajadores pueden desplazarse entre sectores y los salarios se ajustan, una nueva reasignación del empleo ocurre reduciendo la tasa de informalidad laboral. Las predicciones del modelo teórico planteado son probadas empíricamente mediante el método de variables instrumentales. Los resultados indican que, luego de controlar por características de los trabajadores, de las firmas en las que están empleados y por otros factores que pueden sesgar las estimaciones, la apertura comercial, *ceteris paribus*, tuvo un impacto positivo sobre la probabilidad de empleo informal cuya magnitud depende del tamaño de las firmas en cada industria.

Otros estudios para Argentina que analizan los determinantes de la informalidad laboral utilizaron datos de panel. Entre ellos se encuentra el artículo de Fiess *et al.* (2010) que

explotaron la estructura de panel de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) durante 1985-2003 para analizar los co-movimientos entre el trabajo independiente informal, los ingresos relativos de los empleados formales y el tipo de cambio en Argentina. Para esto, desarrollan un modelo con dos sectores: el sector formal compuesto de asalariados formales (o sector de bienes comerciables) que puede ser afectado por rigidices salariales y otro sector informal compuesto por trabajadores independientes (o sector de bienes no comerciables) que enfrentan las restricciones a la entrada del sector formal. Los autores muestran que los distintos shocks interactúan con diferentes contextos institucionales produciendo patrones de co-movimientos entre las variables claves del modelo: los salarios relativos, el tamaño del sector informal relativo al sector formal y el tipo de cambio real. Las predicciones teóricas son testeadas empíricamente mediante un modelo de vectores autoregresivos (VAR). Los resultados confirman que existen períodos donde la expansión del trabajo independiente informal es consistente con la visión de segmentación y otros, donde se comporta procíclicamente. De esta manera, los autores concluyen que la informalidad entre los trabajadores independientes parece estar determinada por los shocks en la productividad laboral y en la demanda relativa del sector de bienes no comerciables.

Entre los estudios más recientes se encuentra el de Acosta (2014) que examina los efectos de la liberalización comercial sobre la informalidad utilizando datos de panel para industrias durante 1992-2003. Los resultados confirman la hipótesis de que las políticas de apertura comercial incrementan la informalidad laboral en industrias que experimentan significativa competencia extranjera. No obstante, existen sectores económicos con altos niveles de inversión que son capaces de neutralizar el efecto negativo de la liberalización comercial en el crecimiento del empleo informal.

En resumen, la evidencia aportada por los estudios previos para Argentina no es concluyente sobre el impacto de algunos factores macroeconómicos en la informalidad

laboral. La ausencia de resultados coincidentes puede responder, en parte, a los pocos estudios que evalúan la dinámica de la informalidad laboral durante períodos temporales prolongados, a fin de poder distinguir entre tendencias de largo plazo y movimientos cíclicos de corto plazo. Esto, a su vez, está relacionado, en parte, con la escasez de datos de una duración temporal adecuada para el estudio de las interrelaciones entre el empleo informal y ciertos factores macroeconómicos, laborales e institucionales. Un análisis como este requiere de datos de panel que permitan seguir a los mismos individuos durante largos períodos de tiempo para que esas interacciones puedan ser examinadas y medida. La EPH que, como se mencionó previamente constituye la principal fuente de información sobre el mercado laboral en Argentina, no permite construir datos de panel para de larga duración. Frente a este problema, Arias y Sosa Escudero (2008) utilizan una estrategia empírica diferente que consiste en construir pseudo paneles a partir de la EPH. Con estos datos, analizan, durante 1985-2003, si existe una relación entre la informalidad laboral (tanto de los asalariados como de los trabajadores independientes), los salarios relativos y la tasa de desempleo. Los resultados son consistentes con la visión de segmentación. Es decir, los shocks exógenos que incrementan el desempleo inducen a los trabajadores a aceptar puestos de trabajo informales y reducen el salario relativo de los empleados formales.

Dado que los principales datos disponibles para la Argentina para analizar el mercado de trabajo provienen de la EPH y teniendo en cuenta las ventajas de construir pseudo paneles<sup>48</sup> para evaluar la dinámica del empleo informal en el largo plazo, en este estudio se adopta la estrategia empírica propuesta por Arias y Sosa Escudero (2008). No obstante, a diferencia de la literatura previa, en este artículo se analiza la relación entre ciertos factores macroeconómicos, laborales e institucionales y la calidad del empleo desde un enfoque más amplio que el de la formalidad laboral considerando otros atributos de la calidad del empleo

---

<sup>48</sup> Ver sección 3.4 para más detalles.

más allá de la ausencia de registro en el sistema de seguridad social. Además, el análisis se concentra en un sector particular de la economía constituido por las MGEySP.

### **3.3. Descripción de los datos y análisis empírico preliminar de las hipótesis de estudio**

En esta sección se describe, en primer lugar, la base de datos utilizada y luego se desarrolla un análisis descriptivo de las relaciones entre los factores macroeconómicos y la tasa de empleo informal así como entre esos factores y la tasa de empleos de calidad durante 1995-2014. En este análisis preliminar se examinan si estas relaciones se modifican frente a los cambios que tuvieron lugar en los regímenes macroeconómicos e institucionales durante los noventa y en la última década.

#### **3.3.1. Datos**

La principal fuente de información utilizada en este capítulo es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el período 1995-2014. Dado que esta encuesta no tiene la estructura de un panel de larga duración<sup>49</sup>, siguiendo a Arias y Sosa Escudero (2008), se utilizan los datos de sección cruzada de cada año para seguir a cohortes de individuos a lo largo del tiempo. De esta manera, se confecciona un pseudo panel con una duración temporal de 20 años que incluye, en cada año, a individuos de 15 a 64 años clasificados en cohortes de nacimiento.

Como la EPH siguió un esquema de incorporación progresiva de áreas urbanas, el período de análisis considerado en este estudio permite seguir a 29 centros urbanos de más de 100 mil habitantes, que representan al 71 por ciento de la población urbana de Argentina y al

---

<sup>49</sup> El esquema de rotación de la EPH permite seguir a un mismo individuo a lo largo de un año y medio como máximo. Para más detalles ver capítulo 4.

62 por ciento de la población total del país.

Los pseudo paneles poseen una serie de ventajas respecto a las series de tiempo o a los paneles de corta duración. En primer lugar, los pseudo paneles presentan un buen balance entre la gran cantidad de información individual pero de corta duración que ofrecen los datos de la EPH y la duración temporal larga mediante el uso de series de tiempo. En segundo lugar, los pseudo paneles mitigan el sesgo de composición que puede surgir por usar variables agregadas, debido a los cambios demográficos o de composición que puedan existir dentro de la fuerza laboral. También es posible atenuar los errores de medición de los ingresos laborales que pueden oscurecer las relaciones entre los componentes transitorios y permanentes (Antman y Mackenzie, 2005; Arias y Sosa Escudero, 2008).

Las principales unidades de análisis de esta investigación son los asalariados ocupados en MGEySP. A partir de los datos de la EPH y siguiendo el criterio implementado en el capítulo anterior, se identificó como medianas y grandes empresas a las unidades productivas pertenecientes al sector privado que ocupan más de 6 empleados.

Por otro lado, a fin de analizar la relación entre la calidad del empleo en este mercado y los factores macroeconómicos, institucionales y laborales durante 1995-2014, se utilizan una serie de indicadores obtenidos de distintas fuentes de información. Así, para medir la influencia del entorno macroeconómico se emplean los datos del Producto Bruto Interno (PIB) a precios constantes del año 1993, el tipo de cambio real obtenidos del Centro de Estadística Internacional (CEI) y el índice de apertura comercial computado por Heston, Summers y Aten (2012) definido como el cociente entre la suma de las importaciones y exportaciones y el PIB. Con respecto a los factores institucionales se utilizan los datos del salario mínimo vital y móvil (SM) reportados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Con esta última información se computa el índice de Kaitz



como la ratio entre el SM y el ingreso laboral neto promedio<sup>50</sup> de cada cohorte. Este índice muestra la proporción que representa el nuevo SM en relación al salario medio vigente en cada año. Por tanto, esta medida otorga información acerca de la importancia que tiene el coste salarial de los trabajadores que reciben el SM en relación a la masa salarial global de la empresa (Cebrián *et al.*, 2010).

Como indicador del funcionamiento del mercado laboral se utiliza la tasa de desempleo computada, para cada par de cohorte-año, a partir de los datos de la EPH. Además se consideran las siguientes variables asociadas con los costes laborales: las cuotas de los aportes y de las contribuciones a la seguridad social<sup>51</sup> reportadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y el salario relativo, para cada par de cohorte-año, medido como el cociente entre el ingreso laboral mensual de los asalariados formales y el de los empleados informales.

Por último, para definir a un asalariado como informal (formal) se utilizó el criterio legal de informalidad<sup>52</sup>. Por lo tanto, se califica a los asalariados como informales si no están registrados en el sistema de seguridad social<sup>53</sup>. Por otra parte, considerando la definición teórica de calidad del empleo utilizada en esta investigación e introducida por OIT (2002), se construyeron dos indicadores para las MGEySP que cada par de cohorte-año: i) la tasa de

---

<sup>50</sup> La EPH no indaga al ocupado sobre el monto de su ingreso laboral bruto o neto pero se asume, en general, que el ingreso reportado por los trabajadores es el neto y no el bruto dado que es más probable que el asalariado recuerde y declare su ingreso neto de impuestos laborales. Para más detalles véase el primer capítulo.

<sup>51</sup> Los aportes a la seguridad social son las sumas retenidas al empleado mientras que las contribuciones a la seguridad social son los importes abonados por el empleador. Los aportes personales se destinan al sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones Ley 24.241, al Instituto de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (según Ley 19.032), al Régimen Nacional de Obras Sociales (según Ley 23.660) y al Régimen Nacional del Seguro de Salud (según Ley 23.661). En tanto que las cuotas correspondientes a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial se destinan al Instituto de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (según Ley 19.032), al Régimen Nacional de Obras Sociales (según Ley 23.660), al Régimen Nacional del Seguro de Salud (según Ley 23.661), al Fondo Nacional de Empleo (según Ley 24.013), al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (según Ley 24.241) y al Régimen de Asignaciones Familiares (según Ley 24.714). Las cuotas patronales a la seguridad social son las tasas generales no las efectivas considerando deducciones temporales vinculadas con la creación de nuevos empleos bajos los regímenes establecidos en las Ley 25.877 y Ley 26.476.

<sup>52</sup> Para más detalles sobre la implementación empírica de este concepto ver capítulo 4.

<sup>53</sup> Ver para más detalles sección 4.3 del capítulo 4.

informalidad laboral medida como la ratio entre los empleos no registrados y el resto de los puestos asalariados y ii) la tasa de empleos de calidad medida como el cociente entre los empleos sin ningún déficit de calidad<sup>54</sup> y el resto de los empleos asalariados.

### **3.3.2. El contexto macroeconómico, laboral e institucional en Argentina y su relación con la informalidad laboral y los empleos de calidad en las MGEySP**

En esta sección se describe brevemente la evolución del contexto económico, de las instituciones laborales y del desempeño del mercado de trabajo durante 1995-2014 en Argentina, y su relación con los cambios observados en la tasa de informalidad y en la tasa de empleos de calidad o sin ningún déficit de calidad en las MGEySP.

#### **3.3.2.1. Informalidad, empleos de calidad y ciclos económicos**

Una de los principales determinantes de la calidad del empleo es el desempeño general de la economía en términos de crecimiento del PIB real. Por ello seguidamente se pasa a analizar la evolución de este indicador junto a la de la tasa de informalidad laboral y a la tasa de empleos de calidad dentro de las MGEySP durante 1995-2014. A lo largo de este período se registran importantes contrastes en el comportamiento de estas variables (Gráfico 3.1). La configuración macroeconómica de los noventa estuvo regida por el plan de convertibilidad<sup>55</sup>,

---

<sup>54</sup> Los puestos de trabajo sin ningún déficit en la calidad del empleo son aquellos compuestos por empleados que declaran celebrar contratos registrados en el sistema de seguridad social o con cotización en el sistema previsional y además tienen contratos a tiempo indefinido (es decir, declaran estar ocupado en un puesto de trabajo sin período de finalización) se encuentran en plena ocupación (es decir, declaran trabajar 48 horas semanales) y reportan satisfacción laboral (declara no estar en la búsqueda de otro empleo o no desea ni busca más horas de trabajo). Ver para más detalles sección 2.3 del capítulo 2.

<sup>55</sup> El 1 de abril de 1991 se establece el régimen de convertibilidad sancionado por el Congreso Nacional a través de la Ley 23.928 que fija como paridad cambiaria sin límite temporal la de 10.000 australes por dólar. Esta ley dispuso la libre convertibilidad de la moneda nacional con respecto a cualquier moneda extranjera y establece que los contratos deben ser cumplidos en la moneda que fijen las partes. También prohíbe la emisión de dinero no respaldada en un 100 por ciento por reservas de libre disponibilidad (oro, divisas, títulos de otros países y títulos nacionales emitidos en moneda extranjera) y anula las indexaciones para evitar que la inflación pasada se transmita al futuro. Asimismo se le asigna al Banco Central las facultades para cambiar la denominación del

por las reformas estructurales tendientes a controlar la inflación y por la búsqueda de los equilibrios agregados. Si bien esta política de anclaje cambiario fue muy exitosa en materia antiinflacionaria, la mejora en el desempeño productivo de los primeros años de la implementación del nuevo modelo no pudo sostenerse a lo largo de toda la década. Así, pues, la crisis financiera internacional de 1994 y 1995 produjo una caída en el nivel de actividad aunque con algún rezago debido al comportamiento de la demanda interna y a las abruptas caídas del consumo y de la inversión. A ello se sumó el debilitamiento de la demanda laboral ante el crecimiento de la oferta de trabajo, elevando consecuentemente la tasa de desocupación. Con el objetivo de reanimar la demanda de empleo se desarrollaron un conjunto de reformas en las regulaciones laborales que incluyeron la reducción del coste de las indemnizaciones por despido y de los aportes patronales, la instauración del período de prueba, la flexibilización de la jornada de trabajo y otras nuevas modalidades de contratación. Algunas de estas reformas facilitaron la generación de empleo mientras que otras la obstaculizaron (Bertranou *et al.*, 2014). A partir de estos cambios el nivel de actividad ingresó en una fase expansiva desde 1995 hasta mediados de 1998 y la demanda interna experimentó un rápido crecimiento al igual que la inversión, pero el consumo creció menos que el producto (Heymann, 2001). En este contexto, al tiempo que se advierte un aumento del 18 por ciento en el PIB real durante 1995-1998, la proporción de empleos informales en las MGEySP se incrementan desde casi el 19 por ciento en 1995 a un poco más del 23 por ciento en 1998. En tanto que el porcentaje de puestos de trabajo sin ningún déficit de calidad decrecen un 9 por ciento (Gráfico 3.1). Si bien esta evidencia en principio es contraria a la hipótesis de segmentación laboral,<sup>56</sup> debe considerarse también la influencia que pudieron tener otros factores en el aumento de la informalidad laboral en ese período. Justamente durante la

---

signo monetario. Así, pues, a partir del 1 de enero de 1992 se establece el peso como moneda de curso legal equivalente a 10.000 australes y se fija el tipo de cambio de un peso por dólar.

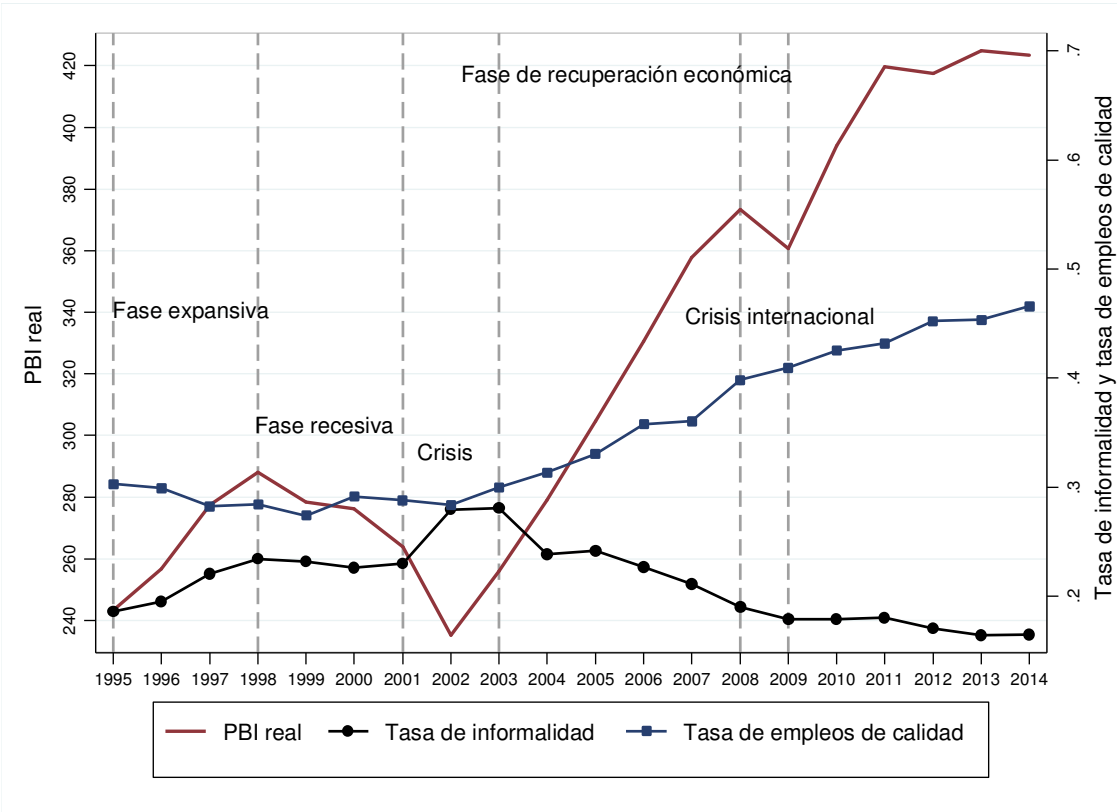
<sup>56</sup> Esta evidencia es contraria a la hipótesis de segmentación laboral que predice un signo negativo entre el PIB y la tasa de informalidad laboral.

década de los noventa se desarrollaron reformas en el plano de las regulaciones laborales, como las mencionadas previamente, bajo la premisa que al otorgar mayor flexibilidad al mercado de trabajo se dinamizaría la economía. Sin embargo, el análisis desarrollado por OIT (2010) sobre este tipo de estrategia de crecimiento ha revelado en varios países, entre ellos Argentina, que sin una orientación explícita al aumento de la demanda de trabajo el crecimiento económico no generará la cantidad de puestos de trabajo necesarios ni tendrá efectos importantes en la reducción de los déficits de calidad del empleo. La evidencia sugiere ciertamente que aún en fases de auge económico la informalidad laboral podría no reducirse si no existe una combinación de políticas laborales e institucionales adecuadas para ello. A partir de este resultado surge la pregunta si son los factores institucionales más relevantes que el crecimiento económico para explicar la evolución de los empleos de mala calidad en las MGEySP. Esto se analiza mediante la estimación del modelo econométrico considerado en este capítulo que permite responder a esta pregunta con mayor precisión.

En el resto de los años del período se observa un patrón contracíclico de la tasa de informalidad aumentando en períodos de crisis y cayendo en períodos de recuperación. Específicamente, entre 1998 y 2000 comienza a desacelerarse el crecimiento económico registrado en el período anterior. Durante estos años la economía argentina sufrió una nueva fase recesiva como resultado del contagio de las crisis internacionales de Rusia, Brasil y Turquía. La demanda y la producción industrial se desaceleraron mientras que la inversión fija y el consumo experimentaron bajas apreciables (Heymann, 2001). El deterioro de ésta y otras variables macroeconómicas, junto con la corrida cambiaria contra la moneda local iniciada a principios del 2000, llevó al país a una de las crisis macroeconómicas más profundas de su historia entre el 2001 y 2002. Precisamente durante estos años el Gráfico 3.1 revela una caída del PIB real de cerca de un 11 por ciento, en tanto que la tasa de informalidad laboral crece del 23 por ciento en 2001 al 28 por ciento en 2002. La tasa de

empleo de calidad, en cambio, no exhibe cambios significativos. Estos resultados parecen confirmar los primeros análisis teóricos de la segmentación laboral que consideran a la informalidad como un fenómeno temporal que desaparece una vez que las economías crecen y absorben el excedente de mano de obra.

**Gráfico 3.1**  
**Informalidad, empleos de calidad y PIB real, 1995-2014**



Fuente: tasa de informalidad y tasa de empleos de calidad: elaborado a partir de los microdatos de la EPH., PIB real: CEI.

Una vez terminada la crisis la economía argentina inicia un período de recuperación hasta 2007. La reversión de la tendencia contractiva a partir de mediados de 2002 y el posterior crecimiento se encuentran asociados a diversos factores. Entre ellos al incremento de la importancia de las *commodities* impulsada por los altos precios de las exportaciones agrícolas como la soja así como a otros factores domésticos como el cambio en los precios

relativos luego de la devaluación. También fueron relevantes la implementación de diversas políticas públicas, como las de empleo y de protección social, que activaron la demanda agregada y dieron lugar a otros equilibrios macroeconómicos tales como la estabilización de los precios domésticos y la paridad cambiaria (OIT, 2009; Bertranou *et al.*, 2014). En este contexto, desde el 2003 la economía argentina inicia una nueva etapa de crecimiento pero la tasa de informalidad laboral empieza a descender a partir del año siguiente. La participación de los empleos de calidad, en cambio, asciende fuertemente desde el momento en que el PIB real inicia su etapa de crecimiento (Gráfico 3.1). Si el crecimiento económico es un factor que favorece la creación de puestos de trabajo registrados o la disminución de los empleos informales, esta última evidencia podría implicar que las MGEySP responden con un cierto retardo a los cambios registrados en el nivel de actividad. Pero como los empleos de calidad acompañan los patrones observados en el PIB real, la demora en la reducción de los empleos informales mientras la etapa de crecimiento tiene lugar puede estar asociado con una falta de control o una adecuada fiscalización laboral en las MGEySP. Justamente no fue sino a partir del 2004 que el Estado intensifica las actividades de inspección laboral y sea crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS) cuya misión es controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional y combatir el trabajo no registrado. A partir de ese año se observa una reducción importante de los empleos informales en las MGEySP.

Llegada la crisis internacional del 2008-2009 la economía argentina desacelera su ritmo de crecimiento pasando de una tasa del 8 por ciento en 2008 a una del 3 por ciento en 2009. Pese a esto último ni la participación de los puestos de trabajo informales ni tampoco el porcentaje de los empleos de calidad presentan variaciones significativas. Pero en los años siguientes la tasa de informalidad deja de caer y se estanca en un valor aproximado de 17 por ciento. La tasa de empleos de calidad, en cambio, continua su tendencia creciente pero a una

tasa menor a la observada en años previos (Gráfico 3.1). Esto nuevamente sugiere que podrían existir otros factores que expliquen la evolución de estas tasas además del crecimiento económico. Así, por ejemplo, debe considerarse que las políticas macroeconómicas iniciadas en los dos mil se articularon con otras políticas sociales. Asimismo se reactivaron instancias de discusión salarial como la negociación colectiva, se fortaleció la inspección del empleo, se implementaron un conjunto de políticas activas de empleo y se modificaron diversos aspectos de la legislación laboral. También se restauraron parcialmente las contribuciones patronales, se suspendieron los despidos por causa injustificada y se fijaron las indemnizaciones en un monto no menor a un sueldo mensual por cada año de servicio o en una fracción mayor de 3 meses (MTEySS, 2010, Bertranou *et al.*, 2014). Todos estos factores en forma conjunta podrían haber favorecido la reducción del empleo informal así como el aumento de los empleos de calidad en las MGEySP. De modo que, a partir del 2003, la tasa de informalidad en las MGEySP disminuye de su punto máximo del 28 por ciento al 16 por ciento en 2014, mientras que la tasa de empleo de calidad se incrementa 17 puntos porcentuales (Gráfico 3.1). Esto último puede haber favorecido también al crecimiento económico de modo tal que el cambio en una variable refuerza a otra. En relación a esto Weller y Roethlisberger (2011) afirman que, mientras la tasa de empleos de calidad es promotora de un círculo virtuoso con el nivel de actividad económica, la tasa de informalidad es generadora de un ciclo vicioso. Para comprobar esto último se estima el modelo de vectores autorregresivos descrito en la siguiente sección.

En resumen, mientras que durante gran parte de la década de los noventa la tasa de informalidad laboral en las MGEySP exhibe un patrón procíclico respecto a los cambios observados en el nivel de actividad, en los años dos mil presenta un comportamiento contracíclico como predice la hipótesis de segmentación laboral. La relación positiva entre la tasa de informalidad y el PIB real durante los noventa podría estar asociada con algún

componente voluntario. No obstante es necesario considerar también que en esa década el crecimiento económico se conjugó con un determinado esquema institucional y un conjunto de políticas laborales flexibilizadoras. Ambos suelen ser factores con los que los déficits de la calidad del empleo pueden mantener una relación positiva o directa. Incluso en un período de auge económico podrían existir incentivos para la contratación y mantenimiento de trabajadores en las actividades informales o en empleos con otros déficits de calidad. Por el contrario, en la recesión o depresión las condiciones serían predominantemente expulsivas o reductoras. Por lo tanto, el hecho de que en algunos años los indicadores de la calidad del empleo en las MEGySP sean procíclicos y en cierto períodos se comporten de forma contracíclica supone que existen otros determinantes de estos fenómenos que afectan de manera distinta a los incentivos de las empresas para mantener o reducir los empleos informales (OIT, 2010). Aspectos tales como la legislación laboral, los cambios sectoriales en la producción, el avance de las tecnologías y el incremento de la competencia exterior, también pueden influir en las condiciones de empleo ofrecidas (Bertranou *et al.*, 2014). En consecuencia, el análisis de los patrones observados en el Gráfico 3.1 suscita dos cuestiones: en primer lugar, ¿por qué los empleos informales no pueden reducirse y los empleos de calidad no pueden incrementarse lo suficiente a pesar de un contexto económico favorable? Y en segundo lugar, ¿existen otros factores más importantes que el crecimiento económico para explicar la evolución de los puestos de trabajo informales como de los empleos AFSD durante los noventa y los años dos mil?

### **3.3.2.2. Informalidad, empleos de calidad y régimen de comercio exterior**

Las políticas de liberalización comercial y el comportamiento del tipo de cambio real también pueden influir en la evolución de la informalidad laboral así como en la calidad del empleo. En la política comercial de Argentina se distinguen cuatro etapas (Gráfico 3.2). La



primera tiene lugar desde mediados hasta fines de los noventa, en la que se continúa con el proceso de apertura comercial iniciado a principios de esa década. Esta etapa se caracterizó por una intensa acumulación de capital, la adopción de nuevas tecnologías y la conformación de un mercado común, el Mercosur<sup>57</sup>, que requería como prerequisite para comerciar la reducción de los impuestos de intercambio para establecer un arancel externo común. Más tarde los instrumentos *antidumping*<sup>58</sup> instalados a partir del 1993 condujeron al incremento de los aranceles para diversas categorías de bienes (sobre todo textiles y siderúrgicos) que competían con la producción nacional. Asimismo se limitaron las importaciones, pero se redujeron los aranceles sobre insumos industriales y agropecuarios. Este conjunto de políticas limitó la entrada de ciertos bienes competitivos de la producción local mientras se facilitaba la compra de insumos, principalmente de bienes de capital (Heymann, 2001). Justamente, en el Gráfico 3.2 se observa que entre 1995 y 1999 el tipo de cambio real crece un 38 por ciento producto de la devaluación del peso. La depreciación de la moneda, especialmente en países en desarrollo, suele generar dos efectos opuestos: las exportaciones resultan más baratas en términos de divisas, pero aumenta el coste en moneda nacional de los insumos intermedios importados (Cuevas, 2010). Sin embargo, durante 1995-1999 tanto las importaciones como las exportaciones se incrementan dando lugar a un aumento en el índice de apertura comercial de un 17 por ciento. En este período las repercusiones de las políticas comerciales en la tasa

---

<sup>57</sup> El Mercosur o Mercado Común del Sur es un proceso de integración regional instituido en 1991 por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. En fases posteriores se han incorporado Venezuela y Bolivia (ésta última adhirió en 2015). Desde su creación tuvo como objetivo principal propiciar un espacio común que generara oportunidades comerciales y de inversiones a través de la integración competitiva de las economías nacionales al mercado internacional. Como resultado ha establecido múltiples acuerdos con países o grupos de países otorgándoles, en algunos casos, carácter de Estados Asociados –es la situación de los países sudamericanos–. Estos participan en actividades y reuniones del bloque y cuentan con preferencias comerciales con los Estados Partes. El Mercosur también ha firmado acuerdos de tipo comercial, político o de cooperación con una diversa cantidad de naciones y organismos en los cinco continentes.

<sup>58</sup> En setiembre de 1992, por medio de la Ley 24176, la República Argentina adhirió a los códigos sobre dumping, subvenciones y derechos compensatorios alcanzados en la Ronda Tokio que establecieron una disciplina multilateral para la aplicación de medidas antidumping y derechos compensatorios. A los efectos del presente código se considera que un producto es objeto de dumping, es decir, que se introduce en el mercado de otro país a un precio inferior a su valor normal cuando su precio de exportación de un país a otro es menor que el precio comparable en el curso de operaciones comerciales normales de un producto similar destinado al consumo en el país exportador.

de informalidad laboral de las MGEySP son consistentes con la teoría de segmentación laboral (Gráfico 3.2). De modo que la apertura comercial parece haber favorecido el crecimiento de los empleos informales así como la reducción de los puestos de trabajo de calidad en las MGEySP. Esto puede estar relacionado con un crecimiento más alto de las exportaciones en los sectores de actividad con mayor informalidad laboral. Así, por ejemplo, Viollaz (2013) señala que, con la apertura del comercio durante los noventa, la tasa de informalidad laboral creció en el sector manufacturero. Por su parte, en OIT (2009) se afirma que la persistencia de la informalidad durante este período es prueba de las dificultades con que tropieza la economía formal para adquirir competitividad, contribuir al crecimiento de la producción con sólidas exportaciones netas y absorber a los trabajadores en el empleo formal.

Al comienzo de la segunda etapa, durante 1998-2001, mientras estaba en vigencia el nuevo régimen cambiario el déficit por cuenta corriente empezó a aumentar, lo cual demostró de nuevo la debilidad substancial de la economía. A medida que el crecimiento del PIB dependía cada vez más de un gasto fiscal acomodaticio, los inversores extranjeros retiraron sus bienes de capital, lo que finalmente dio lugar a un rápido deterioro de la posición de la balanza de pagos y obligó a las autoridades a dejar que el peso flotase libremente en 2001 (OIT, 2009). Durante estos años el índice de apertura comercial se reduce levemente pese al incremento acentuado del tipo de cambio real llevando a una abrupta caída de las importaciones. La tasa de informalidad y la tasa de empleos de calidad permanecen relativamente estables durante 1998-2001 (Gráfico 3.2). La evolución de ambos indicadores durante este período podría sugerir que los cambios en las tarifas aduaneras no son relevantes para explicar las tendencias observadas en la tasa de informalidad laboral o que su efecto fue poco importante en magnitud (Viollaz, 2013).

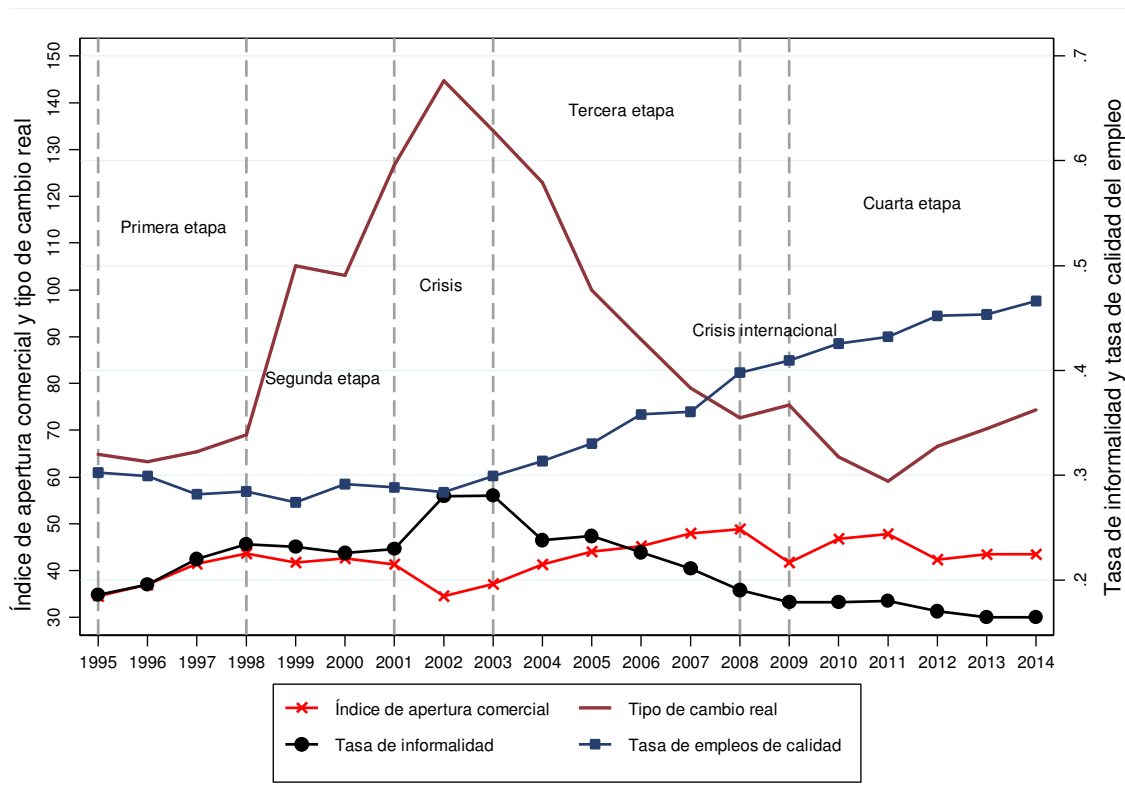
Los desequilibrios externos de esta segunda etapa se fueron acumulando y confluyeron en la crisis del régimen de convertibilidad entre 2001 y 2002. En estos años la participación

de empleos informales no acompaña ni el descenso del índice de apertura comercial producido por una fuerte caída de las importaciones ni tampoco la apreciación del tipo de cambio real como resultado de un aumento del nivel de precios. Por el contrario, entre 2001 y 2002 la tasa de informalidad llega a su máximo histórico alcanzando a más del 28 de asalariados en MGEySP pero la participación de los empleos de calidad no presenta una variación significativa (Gráfico 3.2). Según O' Connor (2008) una economía con altos niveles de evasión de las normas laborales es necesariamente una economía con sesgo hacia el mercado interno y con predominio de proyectos de escala limitada. Por ello es probable que el principal factor que explica el aumento de la tasa de informalidad en dichos años sea la crisis económica del 2001. En tanto que la ausencia de variaciones en el porcentaje de empleos de calidad puede producirse, según Rodrik (1997), cuando las empresas de gran tamaño mantienen, por razones de eficiencia, a un grupo básico de trabajadores en buenas condiciones de empleo mientras contrata a otros bajo acuerdos informales y condiciones precarias.

En el período posterior a la crisis macroeconómica, durante 2003-2014, el gobierno intervino en el mercado cambiario a fin de mantener un tipo de cambio real competitivo. La orientación de las medidas implementadas se caracterizó, en términos generales, por una política macroeconómica sustentada en el crecimiento de la demanda externa y el mercado interno. Durante este período pueden distinguirse las dos últimas etapas en la política comercial. Una correspondiente al período entre 2003 y 2007 y otra que ocurre desde 2008 en adelante. Así, pues, durante 2003-2007 se aprecia un incremento del índice de apertura comercial así como una continua y fuerte depreciación del tipo de cambio real (Gráfico 3.2). Las mejoras de los términos de intercambio en el mercado externo y los altos precios reales de las divisas incentivaron la sustitución de importaciones y el crecimiento de las exportaciones. Esto último generó un superávit comercial favoreciendo el equilibrio de la balanza de pagos y la sustentabilidad de la política económica (Berretoni y Polonsky, 2011). Pero pese a esta

etapa de incremento de la apertura comercial el empleo informal se reduce del 28 por ciento en 2003 al 21 por ciento en 2007, mientras los empleos de calidad crecen del 29 por ciento al 36 por ciento entre esos años (Gráfico 3.2). Este comportamiento de los puestos informales y de los empleos sin ningún déficit de calidad podría responder más a la influencia de otros factores, como el crecimiento económico, que a la política comercial de este período. Esto último se analiza con mayor profundidad en la sección cuarta que presenta los resultados de la estimación del modelo econométrico.

**Gráfico 3.2**  
**Informalidad, empleos de calidad y comercio exterior, 1995-2014**



Nota: Las etapas refieren a la evolución del índice de apertura comercial.

Fuente: El índice de apertura comercial (este indicador se computa como la ratio entre la suma de exportaciones e importaciones): Penn World Table v.8.0 de Heston *et al.*, (2012), el tipo de cambio real y el PIB de CEI. Tasa de informalidad, la tasa de empleos con déficits en los otros atributos de la calidad y la tasa de empleo de calidad: elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

A partir de la crisis internacional se comienzan a percibir los efectos negativos sobre la evolución del comercio global y también sobre el intercambio comercial argentino. En nuestro país las importaciones se derrumban al igual que las exportaciones. El índice de apertura comercial cae un 15 por ciento mientras el tipo de cambio real crece un 4 por ciento. Pero el porcentaje de empleos informales y la participación de puestos de trabajo de calidad en las MGEySP no presentan un patrón consistente a la hipótesis de segmentación laboral. En efecto, en los años de la crisis internacional la tasa de informalidad decrece un 6 por ciento pero la tasa de empleos de calidad permanece sin cambios (Gráfico 3.2).

En la cuarta etapa, durante 2008-2014, el índice de apertura comercial muestra una relativa variabilidad aumentando durante 2009-2011 (como resultado de que las exportaciones crecieron más que las importaciones) y permaneciendo relativamente estable en 2012-2014. El tipo de cambio real, por su parte, se deprecia entre 2009 y 2011 pero luego se aprecia durante los últimos años (Gráfico 3.2). Esto sucede en un contexto de regulación de capitales de corto plazo, de estatización de varias empresas públicas privatizadas y de control de diversos sectores con derechos a las exportaciones (Neffa y Panigo, 2009). Pese al comportamiento de los indicadores del comercio exterior durante esta última década, el porcentaje de empleos informales desciende significativamente produciéndose un incremento en la proporción de empleos de calidad dentro de las MGEySP (Gráfico 3.2). Aunque esta evidencia puede ser consistente con la hipótesis de voluntariedad del empleo informal, debe considerarse que, tanto la recuperación económica que tuvo lugar en esta etapa como las políticas de promoción del empleo decente y de formalización laboral, podrían explicar también el comportamiento de ambas tasas. Además, las reformas comerciales pueden ser beneficiosas en el largo plazo para el mercado de trabajo siempre que se adopte una estrategia de apertura adecuada a las políticas internas. Esto último requiere comprender y analizar los canales de transmisión a través de los cuales las reformas comerciales influyen en el mercado

de trabajo (OIT, 2009).

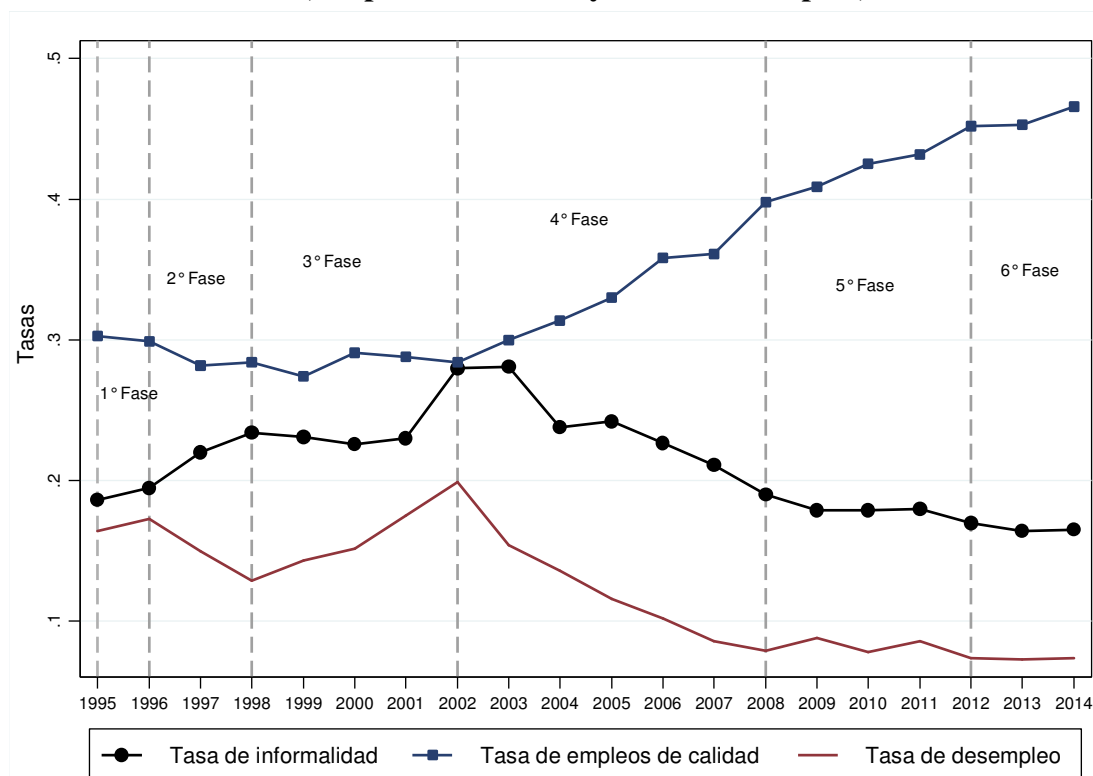
### 3.3.2.3. Informalidad, empleos de calidad y tasa de desempleo

Uno de los principales indicadores utilizados tradicionalmente para explorar el funcionamiento del mercado de trabajo es la tasa de desempleo, pues mide la exclusión de las personas que buscan un puesto de trabajo y no lo encuentra. En la evolución de la tasa de desempleo en Argentina se distinguen cuatro fases (Gráfico 3.3). La primera ocurre entre 1996 y 1998. En ella se observa una reducción de los niveles de desocupación (del 16 por ciento al 13 por ciento). Sin embargo, la participación del empleo informal en las MGEySP se incrementa y el porcentaje de puestos de calidad cae. Si bien la evidencia en esta década podría indicar algún componente voluntario del empleo informal, las condiciones laborales en las MGEySP no sólo responden a los niveles de desempleo. Heckman y Pagés (2005) afirman que durante los noventa la política comercial y el marco regulatorio del mercado de trabajo promovieron la creación de puestos de trabajo con precariedad laboral. Justamente en esta década las medianas y grandes empresas exhiben una menor proporción de trabajadores estables a tiempo completo y un mayor uso de las modalidades de empleo promovidas<sup>59</sup> especialmente en comparación con las pequeñas empresas (Bertranou *et al.*, 2014). Por lo tanto, durante los noventa la tasa de desempleo parece no constituir a primera vista un factor explicativo de la variación observada en los niveles de informalidad o de empleos de calidad en las MGEySP.

---

<sup>59</sup> Las modalidades de empleo promovidas refieren a la contratación del empleo por tiempo determinado que se incorporaron a nuestra legislación en 1991 a través de la Ley 24.013 con el objetivo de promover el empleo y crear nuevos puestos de trabajo. Para ello se preveían una serie de beneficios en materia previsional y laboral, pues la indemnización al vencimiento contractual era reducida o directamente no existía según las modalidades y tipo de empresas. A través de estas modalidades de contratos de tiempo determinado se quebró en nuestro país una larga tradición del derecho del trabajo caracterizado por la preservación formal del principio de estabilidad en el empleo de la preferencia por la forma indefinida y del principio de causalidad como norma habilitadora de la contratación temporal.

**Gráfico 3.3**  
**Informalidad, empleos de calidad y tasa de desempleo, 1995-2014**



Nota: Las fases se refieren a la evolución de la tasa de desempleo durante el período 1995-2014.  
 Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Hacia inicios de los años dos mil, en cambio, se observa un fuerte incremento en la tasa de desempleo del 15 por ciento en 2000 al 20 por ciento en 2002. En esta segunda fase la tasa de informalidad crece un 24 por ciento mientras la tasa de empleo de calidad no presenta variaciones significativas (Gráfico 3.3). Este resultado es consistente con los primeros estudios de segmentación laboral que sostienen que la informalidad es un fenómeno temporal que surge cuando el mercado de trabajo no genera las vacantes necesarias para absorber el exceso de mano de obra. Los despidos y el cierre de empresas dificultan que la economía formal ofrezca oportunidades de empleo a toda la fuerza de trabajo. Los trabajadores despedidos deben desplazarse hacia puesto de menor calidad. Esto sucede particularmente en los países donde los períodos de alto desempleo están acompañados por una inflación en aumento o recortes en los servicios públicos o donde los montos por seguro de desempleo son

bajos como en el caso de Argentina.

En la tercera etapa, durante el período de recuperación económica, se aprecia una continua reducción en el porcentaje de desempleados (del 15 por ciento en 2003 al 9 por ciento en 2007) interrumpida por la crisis internacional del 2008-2009. En la cuarta etapa la tasa de desempleo se estanca en niveles que rondan el 7 por ciento. En ambos períodos el comportamiento de la tasa de informalidad y de la tasa de empleos de calidad acompaña al patrón observado en la tasa de desempleo (Gráfico 3.3). La relación positiva (negativa) que se observa entre el porcentaje de empleos informales (empleos de calidad) y desempleo en estas dos últimas etapas es consistente con la teoría de segmentación laboral. Según este enfoque los empleos de mala calidad forman parte de un segmento inferior y residual del mercado de trabajo que surge por el proceso de transformación económica de un país en desarrollo y en la medida que no sea posible ofrecer mejores oportunidades de empleo a una parte de la fuerza de trabajo. En este sentido tanto la informalidad laboral como los déficits en los otros atributos de la calidad pueden ser fenómenos temporales que desaparecen con el crecimiento y la transformación de la economía (Lewis, 1954; Harris y Todaro, 1970). Pese a ello, se observa que, aún en las fases de crecimiento económico y de reducción del desempleo, estos fenómenos continúan siendo un rasgo característico de las condiciones de empleo en las MGEySP. Esto último está más en línea con la corriente de la PREALC que considera a la informalidad laboral como un factor permanente y estructural de las relaciones de trabajo en las economías en desarrollo. El planteo teórico central de este enfoque consiste en reconocer la existencia de distintos modos de organización, niveles de capital, productividad y tecnología en cada país. Estos diferentes sistemas de producción y de empleo originan un exceso de mano de obra que el sector formal o moderno de la economía no es capaz de absorber y que, por ende, se ve en la necesidad de trabajar en actividades de subsistencia de bajos ingresos, capital y tecnología (OIT, 2006). En consecuencia, la heterogeneidad



estructural característica de las economías de los países en desarrollo es responsable de la segmentación del mercado de trabajo.

#### **3.3.2.4. Informalidad, calidad del empleo, costes laborales y cambios institucionales**

Las instituciones y las políticas laborales pueden modificar el funcionamiento del mercado de trabajo. Al respecto se observan importantes cambios en las regulaciones laborales vigentes durante el período analizado en Argentina. Estos cambios se encuentran sintetizados en el Cuadro 3.1. En la década de los noventa el modelo de desarrollo económico en Argentina estuvo basado en lo que se conoce como el Consenso de Washington, que pregona mercados laborales más flexibles para acompañar reformas en otras áreas económicas, como la liberalización comercial (Marshall, 2004). El debate sobre la reforma del mercado de trabajo ocupó un lugar central en la elaboración de políticas económicas (Hopenhayn, 2004). Así, pues, varias de las reformas que se implementaron en el plano de las legislaciones laborales tendieron a la ampliación de los contratos disponibles, pero también involucraron aspectos ligados a los costes laborales (como es el caso de las contribuciones patronales a la seguridad social) y al papel desempeñado por los sindicatos en las decisiones de las empresas acerca del uso de la fuerza de trabajo. El trabajo de duración indefinida incluyó una serie de contratos de duración determinada ampliando el uso del período de prueba y la implementación de modalidades de subcontratación. Además se abarataron los costes del despido y se introdujeron los sistemas de protección contra el desempleo por medio de cuentas individuales. Otras reformas incluyeron la desindexación de los salarios, el manejo más flexible de los horarios de trabajo y la reducción de los costes laborales no salariales.

También hubo reformas en el plano de la negociación colectiva, las contribuciones a la seguridad social y la inspección laboral (Weller y Roethlisberger, 2011). Respecto a esto último se menciona que en 1943 se creó la Secretaría de Trabajo y Previsión en el orden

federal, incorporando a su estructura el Departamento Nacional del Trabajo con facultades de policía del trabajo y de carácter conciliatorio como arbitral. De este modo se estableció un régimen centralizado convirtiendo a todas las dependencias locales tales como Direcciones, Oficinas de Trabajo y Departamentos en Delegaciones Regionales de la Secretaría de Trabajo y Previsión. Hacia el año 1946 la Secretaría de Trabajo y Previsión fue elevada a la categoría de Ministerio de Trabajo y Previsión creándose dentro de su órbita un área especial de inspección del trabajo denominada Dirección General de Policía de Trabajo. Hasta 1957 el poder de policía laboral estuvo centralizado en el Ministerio de Trabajo y Previsión, pero el Decreto 5205/57 redujo el accionar de las Delegaciones Regionales del Ministerio de Trabajo circunscribiéndolas a las funciones de asesoramiento y fiscalización de las normas laborales exclusivamente en lugares sujetos a jurisdicción federal (MTEySS, 2013).

En 1996 el Decreto 772 asigna al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS) el rol de autoridad central y la función de superintendencia de todos los servicios de inspección laboral a partir de lo cual se han encarado programas nacionales que tienden al desarrollo de actividades conjuntas entre la nación, las provincias y otros organismos nacionales (la Dirección General Impositiva (DGI) y la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)). Entre los objetivos de esta entidad se destaca la prioridad en el control del empleo no registrado. Y para aumentar los mecanismos de control del empleo no registrado se creó en ese mismo año la figura de Controladores Laborales por medio del Decreto 183. Éstos son designados por las organizaciones sindicales y autorizados por el MTySS para que se desempeñen como auxiliares de la inspección para detectar trabajadores que no hayan sido registrados por sus empleadores (Neffa, 1999). No obstante, Ronconi (2001) destaca que existe una tensión permanente entre los objetivos planteados por el MTySS en materia de inspección y la planificación provincial por varios motivos presupuestarios, políticos, estructurales que dificultan la implementación adecuada de los planes nacionales de

fiscalización y el alcance efectivo de los objetivos previstos por parte de las provincias.

**Cuadro 3.1**  
**Cambios en la legislación laboral Argentina, 1995-2014**

Norma	Año	Leyes/decretos	Cambios introducidos	Modificaciones /derogaciones
Ley Nacional de Empleo	1991	Ley 24.013	Introducción de nuevas modalidades contractuales por tiempo determinado, de fomento del empleo de nueva actividad, de prácticas laborales para jóvenes. Reforma de la Ley del Contrato de Trabajo y establecimiento del alcance y de la modalidad de determinación del SMVM así como de la nueva conformación del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, sus funciones y dinámica operativa.	Ley 25.013 de 1998.
Flexibilización laboral	1995	Ley 24.465 Ley 24.467	Introducción de la modalidad contractual especial de fomento del empleo, contrato de tiempo parcial, de aprendizaje y período de prueba. Flexibilización de las modalidades promovidas por la Ley 24.013 para la pequeña empresa.	Ley 25.013 de 1998.
Reforma Laboral	1998	Ley 25.013	Derogación de las modalidades promovidas de 1991 así como de los cambios establecidos por la Ley 24.465 y Ley 24.467.  Reconocimiento de carácter laboral del contrato de aprendizaje.  Permanencia del contrato de pasantías.  Establecimiento del período de prueba desde los 30 días hasta 6 meses. Modificación del preaviso y de la indemnización por despido sin justa causa.	Modificado por la Ley 26.390  Las previsiones vinculadas se derogaron por la Ley 26.427 en 2008 Modificado por Ley 25.877 en 2004.
Ley Banelco	2000	Ley 25.250	Modificación de algunos aspectos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.	Derogados por Ley 25.877 en 2004.
Emergencia pública	2002	Ley 25.561	Establecimiento del período de prueba en 3 meses y reducción de las contribuciones a la seguridad social.	Prorrogado hasta octubre de 2007.
Ordenamiento del Régimen Laboral	2004	Ley 25.877	Suspensión de los despidos sin causa justificada.  Establecimiento de una doble indemnización. Reducción de las contribuciones patronales.  Establecimiento del período de prueba en 3 meses y del preaviso en 15 días.	
Régimen de contrato de trabajo		Ley 26.088	Autorización para el empleador de la introducción de cambios en relación a la forma y modalidades contractuales.	
Pasantías educativas	2006	Ley 26.427	Establecimiento de un conjunto de actividades formativas para estudiantes en empresas y organismos públicos y empresas privadas con personería jurídica.	
	2008	Ley 26.476	Modificación del régimen de reducción de las cuotas patronales dejando sin efecto las reducciones concedidas por Ley 25.877.	
Régimen de regularización, promoción y protección del empleo	2009	Ley 26.474	Modificación del régimen de contrato de trabajo a tiempo parcial. Establecimiento del régimen de regularización, promoción y protección del empleo registrado con prioridad en pequeñas y medianas empresas. Establecimiento del contrato de trabajo a tiempo parcial durante un determinado número de horas al día o a la semana inferiores a las terceras partes de la jornada laboral habitual.	
Sistema integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIITYSS)		Ley 26.877	Creación del SIITYSS con el objetivo de eliminar el empleo no registrado y suprimir las distorsiones provocadas por el incumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social.	
Ley de Promoción del Empleo Registrado y Prevención del Fraude Laboral	2014	Ley 26.940	Creación de un Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) Establecimiento de regímenes especiales para la promoción del trabajo registrado Ampliación de las competencias en materia de inspección laboral por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social junto con la creación de una unidad especial de fiscalización del trabajo orientada a la inspección de aquellos sectores que presentan mayor complejidad al momento de ser controlados	

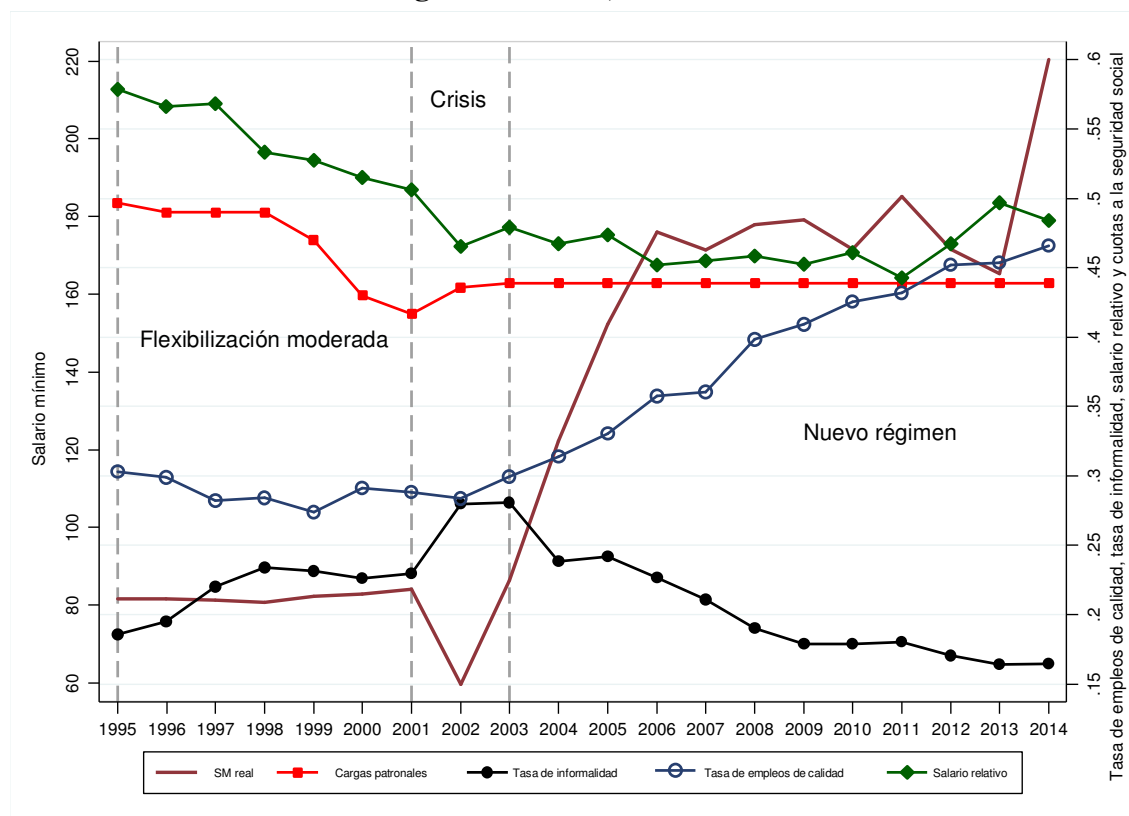
Fuente: Elaborado a partir de las normativas vigentes.

Conforme a lo expuesto a continuación se analiza la evolución de la tasa de informalidad laboral y de la tasa de empleos de calidad según los cambios registrados en los costes y las instituciones laborales. En el Gráfico 3.4 se aprecian nuevamente importantes contrastes entre la década de los noventa y los dos mil. Así, pues, a medida que el mercado de trabajo transita hacia un esquema de flexibilización moderada, las contribuciones patronales a la seguridad social se reducen tanto para los nuevos trabajadores como para los ya existentes. El salario relativo del empleo formal, por su parte, decrece de 58 por ciento en 1995 al 53 por ciento en 1999 pese a la marcada estabilidad del salario mínimo real (Gráfico 3.4). Contrariamente al efecto esperado por el Estado de la flexibilización del mercado laboral, la tasa de informalidad crece mientras la participación de empleos de calidad se reduce. Sin embargo, algunos estudios consideran que el aumento de la informalidad durante los noventa no sólo fue el resultado de la disminución de las regulaciones gubernamentales de los mercados financieros y del mercado de trabajo, sino también de una combinación de políticas tendientes a la proliferación de los modelos económicos neoclásicos, las privatizaciones, la reducción de las barreras al libre comercio y el control de la inflación. Esto sugiere entonces que la reducción de la informalidad laboral no se logra mediante la desregulación sistemática del mercado de trabajo, sino por una reglamentación mejor y más eficaz (OIT, 2009).

La contracara del período anterior se inicia durante los años dos mil cuando, entre otras medidas, se dejan sin efecto algunas exenciones de las cuotas a la seguridad social. Pese a ello se implementan dos esquemas distintos de reducción de contribuciones patronales para los nuevos puestos de trabajo. Uno de ellos estuvo vigente durante 2004-2008 y rigió para las pequeñas y medianas empresas. El otro se implementó desde el 2008 y es aplicable al total de empresas. Este último esquema se encuentra actualmente vigente. La reducción de dichas contribuciones patronales parece estar relacionada con la disminución paulatina en el porcentaje de empleos informales y del incremento de los puestos de trabajo de calidad en las

MGEySP durante 2004-2008 (Gráfico 3.4).

**Gráfico 3.4**  
**Indicadores de calidad del empleo, salario relativo, salario mínimo real y cuotas a la seguridad social, 1995-2014**



Fuente: Tasa de informalidad, tasa de empleos de calidad, salario relativo entre asalariados formales e informales: elaborado a partir de los microdatos de la EPH. Salario mínimo real (\$ 1990) y cuotas de los aportes personales y de las contribuciones patronales a la seguridad social: MTEySS.

Por otra parte durante este período también se destaca la revitalización de la negociación colectiva y el mayor control y fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo del cumplimiento de la normativa de la seguridad social en todo el territorio nacional<sup>60</sup>. Esto último aumentó la detección del empleo no registrado al tiempo que mejoró el cumplimiento

<sup>60</sup> La recuperación de una institucionalidad nacional del control del fraude laboral en el seno del Ministerio de Trabajo vaciada y relegada durante los años noventa fue una tarea compleja y requirió dos etapas. En la primera se creó una Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social, la formalización de cuatro Direcciones y varios departamentos, así como el incremento de la cantidad de inspectores del Ministerio de Trabajo en todo el país. Mientras que en la segunda se necesitó reforzar competencias nacionales para controlar el trabajo no registrado mediante la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877.

(*enforcement*) de las leyes y las regulaciones laborales (Bertranou *et al.*, 2014). Justamente, bajo el nuevo régimen institucional-laboral se observa un paulatino descenso del empleo no registrado y un incremento significativo de los empleos de calidad en las MGEySP. Esto ocurre pese al incremento continuo del SM real, durante 2004-2009, la leve reducción del salario relativo de los empleados informales y la estabilidad en las cuotas a la seguridad social. La tendencia decreciente (creciente) en la tasa de informalidad (tasa de empleos de calidad) continúa pese a la estabilidad de los indicadores incluidos en el Gráfico 3.4 durante los años posteriores a la crisis internacional. Esto pone nuevamente de relieve que, si bien el marco regulatorio vigente en un país puede influir en el crecimiento de los empleos informales, otros factores relacionados con este fenómeno podrían explicar su evolución. Precisamente, durante los períodos en los que se relajaron las regulaciones del mercado de trabajo en los noventa o crecieron los niveles de algunas instituciones laborales, como el SM en los años dos mil, la tasa de empleos no registrados así como el porcentaje de empleos de calidad presentan un patrón contrario a los cambios en la regulación laboral (Gráfico 3.4).

En resumen, aun cuando la evidencia obtenida permita elaborar hipótesis sobre la relación entre los factores previamente analizados y los indicadores de calidad del empleo en las MGEySP, la dirección causal entre ellos no es clara. Tampoco es posible determinar a priori cuáles de ellos son más relevantes ni en qué magnitud influyen sobre la tasa de informalidad laboral y la tasa de empleos de calidad en el corto plazo y en el largo plazo. Por ello se implementa la siguiente estrategia empírica que, por medio de técnicas econométricas robustas, permite resolver los interrogantes que surgen del análisis descriptivo de las relaciones entre las series. Asimismo, esta metodología permite determinar cómo y por cuánto tiempo la tasa de informalidad y la de empleos de calidad responden a los shocks en las distintas variables analizadas. También posibilita identificar cuáles de los factores previamente analizados tienen un mayor peso en la explicación de la variabilidad de estos

indicadores en el tiempo.

### 3.4. Evaluación de las hipótesis de estudio

En esta sección se describe, en primer lugar, el modelo econométrico mediante el cual se examina el signo de las relaciones que existen entre informalidad laboral, tasa de empleos de calidad y los factores macroeconómicos. Luego se presentan los resultados obtenidos de la implementación de este modelo a partir de los datos de la EPH descritos en el apartado anterior.

#### 3.4.1. Modelo empírico para examinar las relaciones entre la tasa de empleos informales, la tasa de empleos de calidad y los factores macroeconómicos

Con el objetivo de analizar las relaciones entre la calidad del empleo en las MGEySP y las variables macroeconómicas, institucionales y del mercado laboral mencionadas anteriormente, se considera un modelo de vectores autoregresivos (VAR) para datos de panel (PVAR)<sup>61</sup>. Esta técnica econométrica, basada en series de tiempo, permite que las relaciones dinámicas puedan ser conocidas y cuantificadas sobre una estructura teórica mínima. En particular, mediante este método es posible evaluar la importancia de los movimientos generales del ciclo y analizar las respuestas a los cambios exógenos en cada una de las variables incluidas en el análisis (Arias y Sosa Escudero, 2008).

La especificación a considerar en un modelo VAR de panel es la siguiente:

$$Y_{it} = \sum_{j=1}^m \Phi_j Y_{i,t-j} + \varepsilon_{it} \quad i = 1, \dots, N \quad t = 1, \dots, T \quad (3.1)$$

---

<sup>61</sup> Este método constituye una forma útil y parsimoniosa de resumir los hechos estilizados de las series de tiempo (Holtz-Eakin *et al.*, 1988).

Donde  $Y_{it}$  es un vector de  $m$  variables aleatorias, que en esta investigación incluye la tasa de informalidad y la tasa de empleos de calidad en las MGEySP, el PIB real, el índice de apertura comercial, el tipo de cambio real, el índice de Kaitz (ratio entre el salario mínimo y el ingreso laboral promedio de cada cohorte), la tasa de desempleo, los ingresos relativos entre empleos formales e informales de las MGEySP y las cuotas a la seguridad social,  $\Phi$  es una matriz de coeficientes de  $m \times m$ , donde  $m$  es el número de rezagos incluidos en el modelo; y finalmente,  $\varepsilon_{it}$  es un vector de ruido blanco multivariado de  $m$  términos de error. El modelo (3.1) corresponde a la proyección lineal del vector  $Y_{it}$  sobre  $m$  valores rezagados o pasados de  $Y_{it}$ .

La estimación consistente de los parámetros de la ecuación (3.1) requiere varias observaciones de  $Y_{it}$ . Esto puede obtenerse mediante un panel o un pseudo-panel. Sin embargo, el modelo (3.1) impone la restricción de que la estructura subyacente debe ser la misma para cada unidad *cross-section*. Como esto último es probable que no se cumpla en la práctica, es deseable relajar esta restricción permitiendo que exista heterogeneidad individual en los niveles de las variables incluyendo efectos fijos en (3.1), esto es:

$$Y_{it} = \sum_{j=1}^m \Phi_j Y_{i,t-j} + f_i + d_t + \varepsilon_{it} \quad i = 1, \dots, N \quad t = 1, \dots, T \quad (3.2)$$

Donde  $f_i$  es el vector de  $m$  efectos individuales asociado al  $i$ -ésima unidad *cross-section*,  $d_t$  son *dummies* temporales y  $\varepsilon_{it}$  es un vector de ruido blanco multivariado de  $m$  términos de error. La ventaja del PVAR es que toma en cuenta la especificidad de las cohortes individuales mediante la introducción del vector de efectos fijos ( $f_i$ ) que permite aislar la respuesta de la tasa de informalidad y de la tasa de empleos de calidad a los shocks macroeconómicos y al mismo tiempo controlar por heterogeneidad inobservada individual (o a nivel de las cohortes, en este caso).

El supuesto de identificación implica que los valores rezagados de  $Y_{it}$  califican como



variables instrumentales en (3.2), esto es:

$$E[Y_{is} \varepsilon_{it}] = E[f_1 \varepsilon_{it}] = 0, \quad (s < t) \quad (3.3)$$

Cuando se emplean estas condiciones de ortogonalidad para identificar los parámetros del modelo (3.2), los efectos individuales no pueden ser considerados como constantes al momento de la estimación. Por lo tanto, el modelo (3.2) debe ser transformado para eliminar la heterogeneidad individual que está correlacionada con las variables explicativas. Para ello, se emplea el denominado “*Helmert procedure*” desarrollado por Arellano y Bover (1995) que remueve los efectos fijos a la vez que preserva las condiciones de ortogonalidad requeridas para identificar los parámetros del modelo (3.2). Este procedimiento elimina la media de todas las observaciones futuras disponibles para cada unidad *cross-section*-año en el panel o pseudo panel. Esto permite conservar la ortogonalidad entre las variables transformadas y los regresores rezagados, por lo que es posible el uso de regresores rezagados como instrumentos y la estimación de la ecuación (3.2) por el sistema de GMM (Arellano y Bover, 1995; Love y Ariss, 2014). De esta forma, el término de error en (3.2) está dado ahora por:

$$\varepsilon_{it}^* = \left( \frac{T-t}{T-t+1} \right)^{1/2} \left( \varepsilon_{it} - \frac{1}{T-t} (\varepsilon_{i(t+1)} + \dots + \varepsilon_{it}) \right) \quad \text{con } t = 1, \dots, T-1 \quad (3.4)$$

La ventaja de los términos de error ortogonales es que si  $\varepsilon_{it}$  es homoscedástico y serialmente no correlacionado,  $\varepsilon_{it}^*$  también lo es (Arellano y Bover, 1995; Arellano, 2003).

Una condición necesaria para la identificación de los parámetros es que existan al menos tanto instrumentos como variables al lado derecho de (3.2), esto es, que  $T \geq m+p$  donde  $m$  es el número de variables en el sistema y  $p$  es el número de rezagos. Entonces, bajo estas condiciones y utilizando los valores rezagados de las variables como instrumentos es posible estimar los coeficientes del modelo (3.2) a partir del método de los momentos generalizados (GMM) para un sistema de ecuaciones (Love y Zicchino, 2006).

A partir de los resultados de la estimación del PVAR (3.2) se computan funciones de

impulso-respuesta que describen la reacción de una variable ante variaciones exógenas que ocurren en otra variable del sistema, manteniendo todos los otros *shocks* iguales a cero. También se estiman los intervalos de confianza para funciones de impulso-respuesta con simulaciones de Monte Carlo. La función impulso-respuesta simula el comportamiento de cada variable endógena en el tiempo, como respuesta a un cambio sorpresivo (innovación) en otra variable. La función impulso-respuesta de la tasa de informalidad y de la tasa de empleos de calidad, generadas a partir del modelo PVAR aquí considerado, traza la respuesta de dichas tasas, tanto la contemporánea como la futura, a una incremento sorpresivo (innovación) en sus determinantes, asumiendo que esa innovación desaparece en los períodos subsiguientes y que todas las otras innovaciones permanecen sin cambio (Cavaliere, 2003). Estas funciones, por lo tanto, permiten determinar cómo reacciona (la respuesta de) la tasa de empleos de calidad y la tasa de informalidad laboral a través del tiempo, ante variaciones exógenas recibidas por sus principales determinantes. En este caso, cada variación exógena (o perturbación) debe entenderse como un aumento de un desvío estándar en la variable explicativa en cuestión, que es inesperado y transitorio, pues se mantiene durante un solo período (Cuevas, 2010). En otras palabras, esta función estudia la respuesta de la variable que se conciba dependiente dentro del modelo PVAR ante cambios en los términos de error de la ecuación correspondiente. En el caso del presente trabajo se analiza la respuesta de la tasa de informalidad o la tasa de empleos de calidad, ante un shock o impulso de alguna de las restantes variables consideradas como factores determinantes (PIB real, apertura comercial, cuotas a la seguridad social, tasa de desempleo, salario relativo e índice de Kaitz). A modo de ejemplo, suponiendo que el modelo VAR de la ecuación (3.2) incluye sólo dos variables: el PIB y la tasa de informalidad laboral, entonces ambas variables están determinadas conjuntamente por el sistema de ecuaciones simultáneas. En este caso, la función impulso-respuesta de la tasa de informalidad indica la dirección del cambio (positivo o negativo) y su evolución en el tiempo, ante una

variación exógena en el PIB igual a un desvío estándar.

Para calcular las funciones de impulso-respuesta se necesita especificar el comportamiento contemporáneo de las variables. Puesto que la forma funcional del modelo VAR impide recoger explícitamente la relación contemporánea entre las distintas variables endógenas, Sims (1980) propone utilizar la descomposición de Cholesky que consiste en ortogonalizar<sup>62</sup> las perturbaciones mediante una descomposición triangular de la matriz de covarianzas. Este procedimiento consiste en distribuir las contribuciones de las correlaciones reflejadas en la matriz de covarianza entre los distintos componentes del vector de perturbaciones. Así la matriz de covarianza resultante es triangular inferior (es decir, los elementos por encima de la diagonal principal son cero). Para obtener esta matriz de covarianza triangular es necesario adoptar un orden particular de las variables incluidas en la ecuación (3.2) descrita en el apartado anterior, con fundamentos en la teoría económica. El supuesto de identificación es que las variables que se ubican primero en el modelo (3.2) son más exógenas que variables siguientes y por lo tanto, afectan a las variables posteriores tanto contemporáneamente así como con un rezago. Mientras que las variables que se ubican después son menos exógenas y afectan a las variables previas solamente con un rezago. En otras palabras, se considera que las variables que aparecen primero en el sistema son más exógenas y las que aparecen después son más endógenas (Love y Ariss, 2014). En este estudio se considera el siguiente orden para las variables incluidas en el sistema de ecuaciones dado en (3.2): PIB real, índice de apertura comercial, índice de Kaitz, salario relativo de los asalariados formales-informales, tasa de desempleo y, por último, aportes y contribuciones patronales a la seguridad social. Asimismo se incluyeron como variables exógenas la edad

---

<sup>62</sup> La razón subyacente a esto radica en que el modelo obtenido una vez realizada la ortogonalización no es una forma reducida, sino una forma estructural, por lo tanto, el proceso de ortogonalización es de hecho una forma de identificación. De esta manera se puede calcular las contribuciones de los shocks sobre el error de predicción del período siguiente. Comúnmente suele observarse que en el corto plazo la propia innovación explique la mayor proporción de este error.

promedio de la cohorte en cada año y *dummies* temporales.

El orden de las variables endógenas se sustenta en la teoría de segmentación laboral que predice que los cambios en los salarios relativos son más exógenos que la tasa de desempleo y ésta última es más exógena que las cuotas a la seguridad social. Esto es así debido a que los salarios relativos siguen a los movimientos de la tasa de informalidad laboral y esta última a la tasa de desempleo (Arias y Sosa Escudero, 2008). Asimismo, durante los noventa el Estado cambiaron las cuotas de los aportes y las contribuciones patronales a la seguridad social después de observar que los niveles de desocupación crecieron. Las reformas laborales estuvieron sujetas permanentemente a la coyuntura política, a los cambios de estrategia económica y a los conflictos entre los distintos grupos de interés.

También se considera que el PIB real es más exógeno que la apertura comercial. No obstante, los fundamentos teóricos sobre cuál de las dos variables es más exógena que otra son objeto de un amplio debate. Por un lado, los argumentos según los cuales el PIB real puede ser más exógeno que la apertura comercial se sustentan en los modelos de crecimiento económico que suponen que la innovación tecnológica amplía y hace más competitivos a los mercados, principalmente los que pueden obtener más ganancias con dichas innovaciones, fortaleciendo el proceso de apertura comercial. Por otra parte, se encuentran quienes atribuyen a la apertura comercial la posibilidad de constituirse en motor del crecimiento económico. La nueva teoría del crecimiento endógeno aporta argumentos adicionales para fundamentar la relación entre apertura y crecimiento al considerar el papel que el comercio tiene en los procesos de innovación tecnológica, de aprovechamiento de las economías de escala y de potenciación de las externalidades. El comercio activa el esfuerzo tecnológico, a través de la generación y el acceso a nuevos productos de consumo o a nuevos bienes intermedios y de capital, permitiendo una creciente especialización productiva (Alonso y Garcimartí, 2005). Por esta razón, el orden establecido previamente considerando al índice de apertura comercial

primero (más exógeno) que el PIB real, sin observar cambios en los resultados obtenidos.

Otro resultado de interés que se obtiene a partir de la implementación del método PVAR es la descomposición de la varianza. Esta técnica permite aislar el porcentaje de la varianza de cada variable que es explicado por el término de perturbación de cada ecuación, pudiéndose interpretar como la dependencia relativa que tiene cada variable del resto. En otras palabras, la descomposición de la varianza permite estimar la importancia que tienen los impulsos de los factores macroeconómicos sobre la tasa de empleos de calidad y la tasa de informalidad laboral, separando la variación en el error de pronóstico de estas últimas entre los distintos componentes de innovaciones. Así, es posible visualizar la importancia que tiene cada factor macroeconómico incorporado en la ecuación (3.2) para explicar la evolución a lo largo del tiempo de ambas tasas. Esta descomposición también depende de que los componentes del vector de los términos de error sean ortogonales, es decir, del ordenamiento dado a las variables incluidas en la ecuación (3.2) descrita en el párrafo anterior. Si una proporción sustancial de la varianza de una variable viene explicada por sus propias perturbaciones, dicha variable será relativamente más exógena que otra, de forma que esta descomposición puede ayudarnos a confirmar que el orden de exogeneidad utilizado para la ortogonalización de las perturbaciones aleatorias es correcto (Novales, 2014). Por lo tanto, el análisis de la descomposición de la varianza permite ratificar el orden de exogeneidad previamente enunciado para las variables.

Antes de estimar el modelo PVAR se realiza el test de raíz unitaria de Dickey Fuller para cada una de las series consideradas (Cuadro A3.1). Asimismo, se implementan los test de rezagos para elegir el modelo más adecuado y el test de estabilidad. A partir de los criterios de información utilizados se seleccionó el modelo que incluye un solo rezago. Asimismo, el valor del estadístico obtenido del test de Dickey Fuller confirma la presencia de una raíz unitaria en el caso de la serie del PIB real, del índice de apertura comercial y de los aportes y

las contribuciones a la seguridad social. En cambio, para el resto de las variables incluidas en el modelo (3.2), los resultados del test de raíz unitaria permiten rechazar la hipótesis nula. Dada que la estimación del modelo (3.2) incluye la diferenciación de las variables con raíz unitaria, los modelos PVAR estimados satisfacen, en todos los casos, la condición de estabilidad (Gráfico A3.1 y Gráfico A3.2).

### **3.4.2. Resultados del análisis de las hipótesis de estudio**

Las funciones impulso-respuesta de la tasa de informalidad laboral y la tasa de empleos de calidad se estiman a fin de evaluar en qué magnitud cambian estos indicadores ante un shock (o impulso) en las variables incluidas en el modelo (3.2) especificado en el apartado anterior. El Gráfico 3.5 y 3.6 muestra estas funciones que fueron estimadas para un horizonte temporal de 19 años correspondientes al período de análisis de este capítulo (medidos en el eje horizontal). El eje vertical de las funciones impulso-respuesta graficadas indican la magnitud y signo en la que la tasa de informalidad o la tasa de empleos de calidad responde a los impulsos recibidos en las variables consideradas como sus potenciales determinantes. La línea sólida en azul presenta la función impulso-respuesta de dichas tasas y las líneas punteadas en rojo corresponden a su intervalo de confianza a un nivel del 95 por ciento. Por lo tanto la respuesta de la tasa de informalidad o la tasa de empleo de calidad ante cambios en la variable analizada (por ejemplo, PIB real) es estadísticamente significativa cuando dicho intervalo no contiene el cero.

Las funciones de impulso-respuesta presentadas en el Gráfico 3.5 y en el Gráfico 3.6 muestran resultados consistentes a lo establecido por la teoría de segmentación respecto al signo que debe esperarse de la relación entre las variables analizadas. La tasa de informalidad laboral responde positiva y significativamente a cambios exógenos en ella misma. Esto sugiere que la creación de puestos de trabajo informales en las MGEySP produce más

empleos informales en el futuro durante gran parte del período<sup>63</sup> (Gráfico 3.5). Este es un resultado común en las funciones de impulso-respuesta pues, en general, se observa que los shocks en cualquiera de las variables mencionadas afectan a las demás variables del modelo y con el tiempo retroalimentan a la misma variable original (Pindyck y Rubinfeld, 2001). La retroalimentación de la tasa de informalidad laboral sobre ella misma podría estar asociada con el grado de fiscalización laboral y con los incentivos de las empresas para contratar a un trabajador como informal. Si luego de mantener este tipo de empleos durante un período las empresas perciben que no son detectadas por las autoridades o que pueden sobornarlas, estos incentivos se mantienen en el tiempo alentando la creación de más puestos con déficits de calidad en el período siguiente. No obstante, la pérdida de significancia estadística del efecto de la tasa de informalidad sobre ella misma, en los últimos cinco años del período, puede estar asociada con el resto de las variables incluidas en el modelo en tanto el crecimiento económico, la menor apertura comercial así como el marco regulatorio y el buen comportamiento del mercado de trabajo conformen un entorno favorable para la reducción de los empleos informales.

Por su parte, las funciones impulso-respuesta de la tasa de empleos de calidad indican que ésta responde con retardo ante impulsos recibidos por todas las variables incluidas en la ecuación (3.2). De forma tal que recién a partir del primer año puede observarse una respuesta de esta tasa ante cambios exógenos no anticipados en las diferentes variables consideradas como sus principales determinantes. En el único caso en que se observa un incremento sustancial, inmediato y permanente en la tasa de empleo de calidad es ante shocks en ella misma. Además esta respuesta es una de las más altas en comparación con la que surge frente

---

<sup>63</sup> Vale la pena recordar que en procesos estacionarios, como los utilizados en el modelo aquí estimado, las respuestas de las variables incluidas en la ecuación (3.2) ante shocks aleatorios deben decaer a lo largo del tiempo de modo que tienden a cero cuando la dimensión temporal tiende al infinito. En el caso de variables no estacionarias, como las que se utilizan en el presente modelo, esto no debe cumplirse necesariamente. Así, pues, el efecto de un shock sobre una de las variables puede no decaer asintóticamente y mantenerse a lo largo del tiempo (Novales, 2014).

a cambios en las otras variables consideradas en el modelo, aunque decreciente en el tiempo (Gráfico 3.6). Esto indica que una mayor participación de los empleos de calidad en las MGEySP en el presente genera más empleos de calidad en el futuro. Este resultado podría explicarse por la productividad de los trabajadores que se encuentran ocupados en estos puestos. Si los empleos de calidad otorgan un grado mayor de satisfacción laboral, los trabajadores suelen esforzarse más y ser más productivos en relación con los ocupados en puestos de baja calidad. En estos casos, el empleador podría tener incentivos para generar empleos sin ningún déficit pues los costes de este tipo de puestos pueden ser compensados mediante un incremento en el nivel de producción derivado de una mayor productividad laboral.

Pero el círculo virtuoso de la tasa de empleos de calidad sobre ella misma puede no sostenerse a futuro si no está acompañado de otros factores como el crecimiento económico que lo refuercen y perpetúen en el tiempo. Justamente, la evidencia empírica muestra un comportamiento procíclico de la tasa de empleos de calidad y una respuesta contracíclica de la tasa de informalidad laboral. Este resultado es consistente con los que se observa durante la mayor parte del período en el Gráfico 3.1. Específicamente, las funciones impulso-respuesta indican que el aumento del PIB produce una respuesta positiva pero decreciente en la tasa de empleos de calidad. De modo que la intensidad de la respuesta de la tasa de empleos de calidad ante aumentos en el PIB es creciente durante el primer año y luego comienza a decrecer. Asimismo, el aumento del PIB real tiene un impacto negativo y significativo sobre el empleo informal durante los seis primeros años pero decreciente a partir del segundo año. Esta evidencia sugiere, por lo tanto, que los empleos con déficits de calidad en las MGEySP operan durante las fases recesivas del producto como un segmento de refugio para los trabajadores expulsados de los empleos de mayor calidad hasta que las vacantes en estos puestos se amplíen durante las fases más dinámicas del ciclo. Pero en este último caso, la

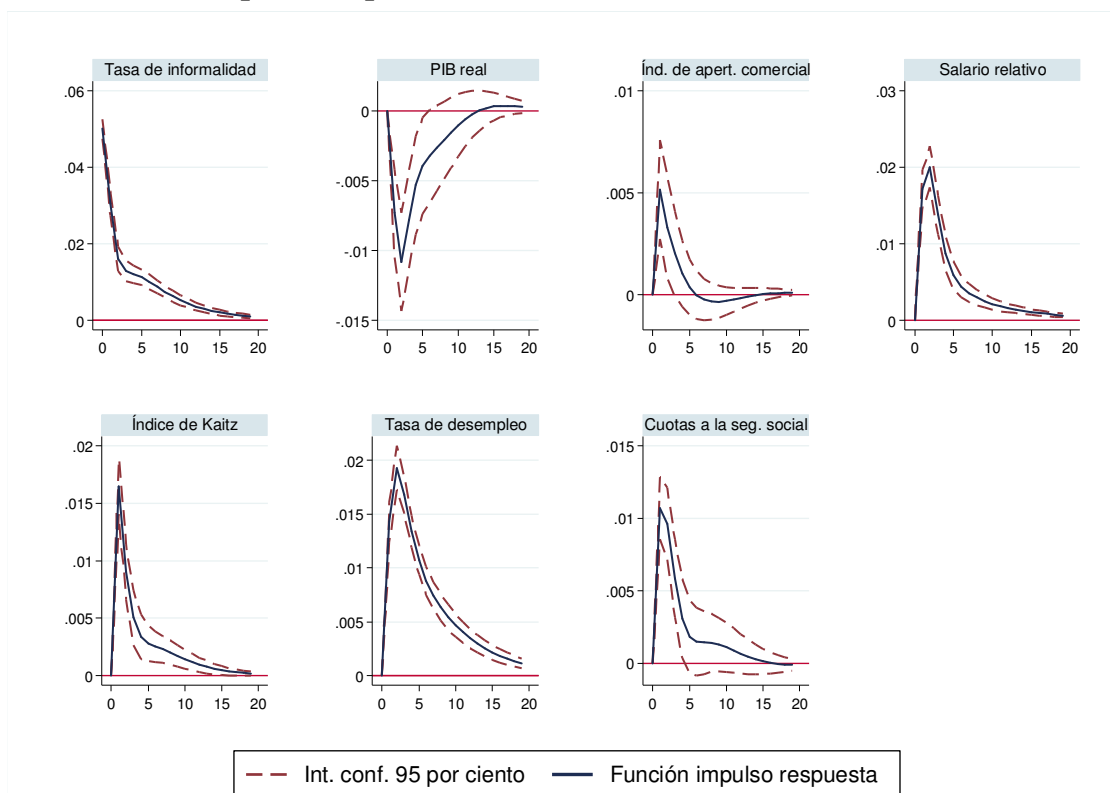


informalidad laboral debería ser un fenómeno temporal que desaparece una vez que las economías crecen y las empresas son capaces de absorber el superávit de mano de obra (OIT, 2009). Estos tipos de empleos, no obstante, persisten en las MGEySP a lo largo del tiempo a pesar del firme y sostenido crecimiento económico que tuvo lugar en Argentina durante la última década. Esto podría implicar que dentro del empleo informal hay un segmento que es temporal y otro segmento (o “núcleo duro”) más permanente.

También se comprueba lo previamente señalado en el Gráfico 3.1 en relación a que los cambios en la participación de los empleos de calidad y de los empleos informales en las MGEySP presentan un cierto retraso con respecto al ciclo económico. En efecto, en las funciones impulso-respuesta de dichas tasas se aprecia que primero crece el PIB y después comienza a crecer (decrecer) la tasa de empleos de calidad (tasa de informalidad). También se constata que los aumentos en la tasa de informalidad en las MGEySP impactan negativamente sobre el PIB durante, al menos, nueve años del período (Gráfico A3.3). Lo contrario sucede con la tasa de empleos de calidad. Los incrementos exógenos en la participación de los puestos de trabajo sin ningún déficit dentro de las MGEySP producen aumentos en el PIB real en una magnitud decreciente pero continua a lo largo del período (Gráfico A3.3). Esto comprueba lo señalado por Weller y Roethlisberger (2011) respecto a que mientras los empleos de calidad son promotores de un círculo virtuoso con el nivel de actividad económica, los empleos con déficits de calidad son generadores de un ciclo vicioso. Pero el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para reducir los déficits de calidad del empleo o para generar puestos de trabajo de calidad. Así, pues, el efecto de corta duración del PIB que se observa sobre la tasa de informalidad y la tasa de empleos de calidad sugiere que, si bien el crecimiento económico es un elemento esencial en la evolución de ambos indicadores, éste debe estar acompañado de políticas integrales. Estas políticas deben ayudar, por un lado, a mitigar el primer fenómeno y, por otro, a generar un entorno propicio para la

creación de puestos de calidad a lo largo del tiempo (Heintz y Polin, 2005; OIT, 2009; OIT, 2010).

**Gráfico 3.5**  
**Funciones impulso-respuesta de la tasa de informalidad laboral, 1995-2014**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Otro factor determinante de los empleos informales como de los empleos de calidad en las MGEySP es el grado de apertura de la economía al exterior. Respecto a esto último se observa que los shocks en el índice de liberalización comercial producen un efecto significativo y positivo sobre la proporción de empleos informales. Este efecto crece durante el primero año pero luego cae en el resto del período. Por el contrario, la relación entre el índice de apertura comercial y los empleos de calidad es negativa aunque tiene una forma de U, siendo decreciente hasta el segundo año cuando alcanza un mínimo y luego creciente en el resto del período. Estos resultados coinciden con los patrones observados en la tasa de

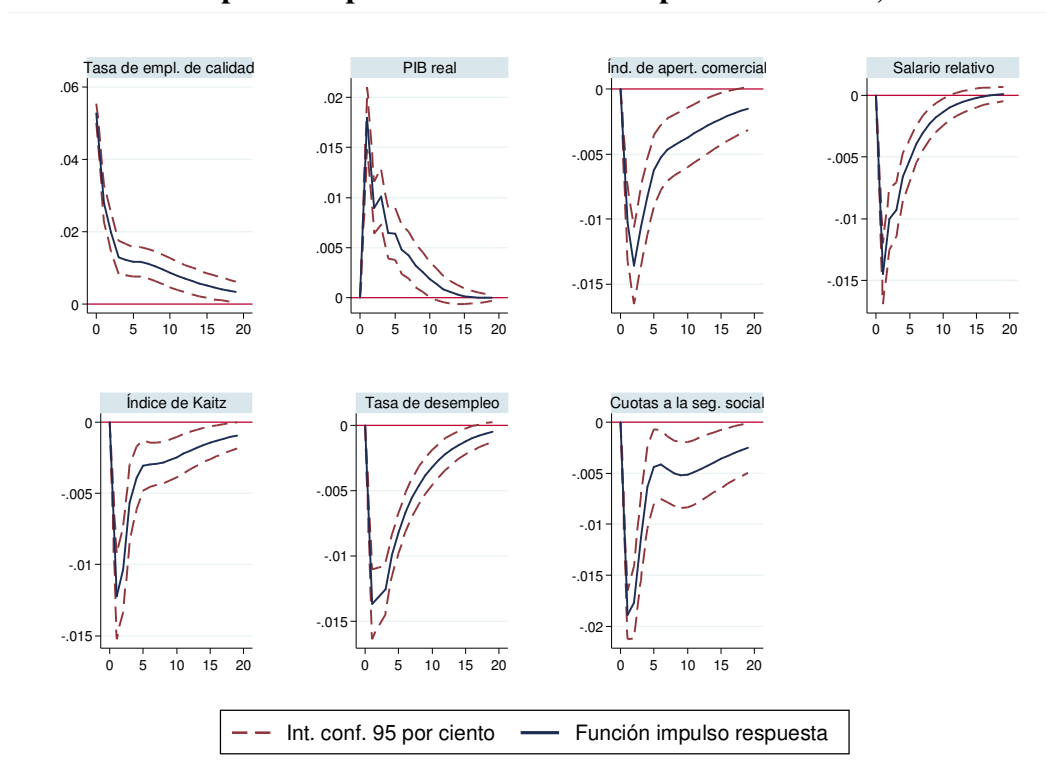
empleos de calidad y en la tasa de informalidad durante los años en los que tuvo lugar un incremento del índice de apertura comercial (Gráfico 3.2). La evidencia previa implica entonces que una intensificación del comercio exterior puede aumentar los puestos de trabajo informales y disminuir el crecimiento de los empleos de mayor calidad pues las empresas busquen competir en el mercado exterior mediante algunas estrategias de reducción de costes que incluyen el incumplimiento de las regulaciones laborales, el reemplazo de trabajadores permanentes por temporarios, el *outsourcing* o el despido de trabajadores (Fiess *et al.*, 2010). La relación positiva entre apertura comercial e informalidad laboral también fue encontrada por Viollaz (2010) en un estudio realizado para el GBA durante 1980-2001. Sus hallazgos confirman que la liberalización comercial impacta positivamente sobre la informalidad laboral del sector industrial y que la magnitud de ese efecto depende del tamaño de la firma en cada industria. Asimismo, según Jeannot Rossi (2007) y Pérez Quejada *et al.* (2014) la liberalización de las economías puede incentivar el desarrollo tecnológico y esto generar excedente de mano de obra que se ve impulsada a trabajar en la informalidad laboral. Esto no implica, sin embargo, que deba reducirse la apertura comercial para incrementar la calidad del empleo en las MGEySP pues no se trata de un problema de capacidad de las empresas para posicionarse en el mercado sino más bien de incentivos para incumplir las normas laborales a fin de ganar más competitividad. Esto puede ser particularmente cierto entre las empresas con cierto grado de poder oligopólico como las medianas y grandes y cuando existe un contexto institucional que favorece el incumplimiento de la ley. Pero con otros marcos regulatorios y de fiscalización laboral, la apertura del comercio hace que algunas empresas encuentran más rentable ingresar a la formalidad (Fiess *et al.*, 2008; Viollaz, 2013). Asimismo, Acosta (2014) afirma que la liberalización del comercio permite que las empresas actualicen su tecnología y de ese modo sean más capaces de ofrecer mejores condiciones de trabajo para su mano de obra con el fin de mantener a los mejores trabajadores, aumentando la formalidad laboral.

Según un estudio del 2007 realizado por la OIT y la Organización Mundial de Comercio (OMC), aquellas economías más abiertas al comercio internacional tienen una cantidad menor de trabajos informales dada las mayores oportunidades de empleo. Esto coincide con el planteo del Consenso de Washington en el que se establecen una serie de programas o lineamientos que los países Latinoamericanos deben aplicar para procurar el desarrollo; uno de ellos es la liberalización del comercio internacional.

Los resultados también señalan que la evolución de la tasa de informalidad y de la tasa de empleos de calidad responde a los cambios en los costes laborales. Los modelos teóricos pertenecientes a la hipótesis de segmentación predicen que una excesiva reglamentación laboral resta flexibilidad al mercado de trabajo aumentando los costes salariales sin que sean acompañados por un incremento de la productividad laboral. Esto, a su vez, perjudica la competitividad de las empresas y su capacidad de generar empleos de calidad (Beccaria y Galin, 2002). Estas predicciones teóricas son confirmadas por las funciones de impulso-respuesta que se presentan en el Gráfico 3.5 y en el Gráfico 3.6. Así, pues, se aprecia que el aumento de los salarios relativos de los empleados formales produce una respuesta positiva y significativa de la tasa de informalidad primero creciente y luego decreciente. También se observa un impacto significativo y positivo de los aportes personales así como de las cargas patronales sobre la tasa de empleos informales. Sin embargo, mientras el efecto de las contribuciones a la seguridad social sobre esta tasa es de corta duración persistiendo sólo cuatro años, el impacto de los salarios relativos perdura en el tiempo. En cambio, los aumentos exógenos en el salario relativo y en las cuotas a la seguridad social generan una respuesta negativa aunque de distinta intensidad en la tasa de empleos de calidad. Específicamente se observa que la reducción de esta tasa ante un aumento de estos costes laborales es mayor durante el primer año y menor en el resto del período. Estos resultados dejan en claro que los costes laborales influyen en la calidad de los puestos de trabajo de las

MGEySP. Por lo tanto, la evolución de la tasa de informalidad laboral y de la tasa de empleos de calidad contraria a los cambios registrados en los salarios relativos y en las contribuciones sociales en el Gráfico 3.4, podrían responder a otros factores. Esto último será indagado mediante la descomposición de la varianza que indica qué factores macroeconómicos de los analizados tiene un mayor peso en la explicación de la variabilidad de los empleos de calidad y de los puestos de trabajo informal durante el período de análisis.

**Gráfico 3.6**  
**Funciones impulso-respuesta de la tasa de empleos de calidad, 1995-2014**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Por otra parte, las funciones impulso-respuesta muestran también el impacto de los cambios en el salario mínimo (SM) sobre las tasas analizadas. El SM ha sido objeto de permanente controversia en la literatura económica en relación con las consecuencias que su implementación y sus variaciones tienen sobre el nivel de empleo y de informalidad laboral. Este debate se ha potenciado en las economías con mercados de trabajo segmentados. Parte de

esta discusión gira en torno a si los cambios en esta institución laboral provocan incentivos para la creación de empleos informales y la destrucción de empleos de calidad. Si el SM eleva demasiado el salario, y con ello, todos los costes laborales que estén calculados en función de éste, los empleadores podrían impulsar la creación de empleo informal o reducir los puestos de trabajo de calidad con el objetivo de evadir su cumplimiento.

Los resultados encontrados confirman esta hipótesis. La tasa de informalidad laboral muestra una respuesta positiva ante incrementos exógenos en el índice de Kaitz pero de distinta intensidad a lo largo del tiempo siendo más alta en los primeros años y más baja hacia fines del período. El porcentaje de empleos de calidad, en cambio, se reducen ante un shock exógeno en el índice de Kaitz. Además, en el primer año, la respuesta de la tasa de empleos de calidad al impulso recibido por esta variable es significativa y de mayor magnitud que en el resto del período. Esta evidencia deja en claro que pese a que en el Gráfico 3.4 no se observa una relación entre los patrones observados en dichas tasas y los cambios en el SM, esta institución laboral puede reducir la calidad del empleo en las MGEySP, ya sea mediante un aumento de la informalidad o a partir de una disminución de los empleos de calidad. Sin embargo, en Argentina este efecto negativo del SM parece ser haber sido contrarrestado por el impacto de otros factores como el crecimiento económico.

Por lo tanto, los costes laborales y las instituciones del mercado de trabajo pueden causar ciertas rigideces en el mercado de trabajo de las MGEySP induciendo a los empleadores a evadir su cumplimiento mediante la destrucción de puestos de mayor calidad durante un largo período de tiempo. A pesar de este resultado es importante señalar que si bien las ocupaciones registradas suelen ser más costosas que los empleos informales, conforme con la evidencia empírica disponible, la flexibilización del mercado de trabajo no resultó ser una solución efectiva. Así lo demuestran varios estudios que analizaron los efectos de la reducción en los costes laborales durante los noventa en América Latina, obteniendo

como resultado un efecto contrario al esperado. En efecto, en el estudio de Cisneros (2006) se constata que, en estos países, se produjo un aumento de la informalidad laboral mientras estuvo vigente la flexibilización de algunas normativas laborales. En Argentina se aprecia que el incremento de la economía informal estuvo asociado con la desregulación de los mercados laborales durante los noventa. En cambio, la caída de la tasa de empleos informales en la última década tuvo lugar en una etapa en la que se dio marcha atrás con algunas de estas medidas.

Con respecto a los potenciales efectos de las rebajas en las contribuciones patronales<sup>64</sup> no hay consenso en la literatura. Como afirman Castillo *et al.* (2012) las rebajas en las contribuciones patronales han sido una de las políticas laborales más debatidas en Argentina en los últimos 20 años. Se discute si esto constituye un estímulo efectivo de la demanda de empleo formal en determinados contextos económicos e institucionales o si, por el contrario, este tipo de medidas sólo constituye una transferencia de recursos hacia el sector empresario sin impactos relevantes sobre el nivel de empleo. La evaluación de impacto realizada por Castillo *et al.* (2012) de la reducción temporal de las contribuciones patronales establecida en la Ley 26.476 indica que esta política tuvo un efecto positivo sobre el empleo, particularmente en los sectores de elevada movilidad laboral. Sin embargo, bajo determinadas condiciones de la demanda de bienes, de la relación entre costes y productividad laboral y de las instituciones laborales, la disminución de los costes de contratación puede ser un estímulo de la demanda de trabajo y favorecer la creación de empleo.

Pero aunque los factores institucionales como el salario mínimo ejercen cierta influencia sobre la tasa de informalidad laboral y la tasa de empleos de calidad esta variable no explica por sí sola los cambios observados en el porcentaje de empleos informales y de empleos de

---

<sup>64</sup> El proyecto de ley sobre promoción del primer empleo y formalización del trabajo presentado por el gobierno nacional en 2016 propone nuevamente reducir las contribuciones patronales a la seguridad social para estimular la creación de empleo, particularmente entre los jóvenes.

calidad en las MGEySP durante los noventa y los dos mil (Gráfico 3.4). Por esto, a continuación se evalúa la respuesta de la tasa de informalidad laboral y la tasa de empleos de calidad ante modificaciones de los niveles de desempleo que reflejan los desequilibrios en el mercado laboral y su capacidad para absorber la mano de obra. Al respecto se observa, tal como lo predice la hipótesis de segmentación, que los cambios exógenos en la tasa desempleo generan una respuesta positiva y significativa en la tasa de informalidad laboral durante todo el período pero de distinta intensidad, siendo mayor en los dos primeros años y menor en los años restantes. Asimismo, los shocks exógenos que incrementan la tasa de desempleo producen reducciones en la tasa de empleos de calidad en forma creciente durante el primer año y luego decreciente en el resto del período. Esto sugiere que los aumentos exógenos en el desempleo inducen a los asalariados de las MGEySP a consentir su contratación en puestos informales reduciendo, por tanto, los puestos de trabajo formales sin ningún déficit de calidad del empleo. Justamente, desde mediados hasta fines de los noventa, se observa que conforme los niveles de desempleo aumentaban las ocupaciones informales se incrementan. En la última década, en cambio, sucedió lo contrario (Gráfico 3.3). Por tanto, este factor parece jugar un rol preponderante en la evolución de la tasa de informalidad laboral y en la tasa de empleos de calidad. Esto, a su vez, sugiere que la informalidad laboral funciona como un segmento de refugio dentro del mercado de trabajo de las MGEySP para los trabajadores que no pueden acceder a empleos de mayor calidad dada la insuficiente cantidad de estos puestos. Además en un escenario de altos niveles de desocupación las personas que buscan empleo podrían tener mayores incentivos para salir rápidamente de este estado aceptando ocupaciones de menor calidad sobre todo si no cuentan con seguros por desempleo para financiar episodios largos de búsqueda de trabajo. Así, pues, en períodos de alto desempleo el coste de oportunidad asociado con el salario que se deja de percibir por seguir desempleado es más elevado (Sánchez *et al.*, 2009). Una salida rápida de esta situación reside en ocupar puestos de trabajo



informales.

Cuando se examina la relación entre estas variables en la otra dirección se aprecia que la tasa de informalidad ejerce un efecto positivo sobre la tasa de desempleo mientras que la tasa de empleos de calidad muestra un impacto negativo (Gráfico A3.4). Esto indica que mientras los shocks exógenos que aumentan el porcentaje de empleos informales en las MGEySP incrementan la tasa de desempleo, la creación de puestos de calidad reduce esta tasa. Estos resultados son consistentes con las relativamente elevadas tasas de transición observadas desde los empleos informales con déficit y sin déficit en las MGEySP hacia el desempleo o la inactividad<sup>65</sup>. Para varios estudios empíricos la dirección de estas trayectorias es resultado de la inestabilidad laboral característica de las ocupaciones no registradas (Beccaria, 2001; Groisman, 2010; OIT, 2011; Maurizio, 2012). Por el contrario, la relación negativa que se observa entre desocupación y la proporción de empleos de calidad podría estar asociada con las mayores tasas de permanencia propia de estos puestos, ya sea porque los contratos laborales no tienen período de finalización o bien por la mayor satisfacción laboral que obtiene el trabajador al estar ocupado en este tipo de empleos. Los resultados previos sugieren, por lo tanto, que el aumento de los puestos de trabajo de calidad en las MGEySP, ya sea mediante la disminución de contratos informales o bien a través de un aumento en la participación de los empleos sin ningún otro déficit, puede ser considerado como una estrategia alternativa para reducir la tasa de desempleo, principalmente cuando este mercado laboral ocupa a la mayoría de los trabajadores en relación de dependencia en el país.

Otros resultados de interés que pueden derivarse de los modelos PVAR estimados surgen a partir de la descomposición de la varianza. El objetivo de este ejercicio es observar qué porcentaje de la variabilidad de la tasa de informalidad y de la tasa de empleos de calidad responde a los cambios ocurridos en sus factores determinantes. Como es de esperarse, a lo

---

<sup>65</sup> Para más detalles ver sección 4.2 del capítulo 4.

largo de todo el horizonte temporal de 19 años, la mayor parte de la varianza en la tasa de informalidad se explica por innovaciones en esta misma variable (Cuadro 3.2). Esto significa que la evolución futura de estos indicadores depende fuertemente de los shocks que experimenten en sí mismos. Asimismo se observa que las dos primeras filas de la matriz son nulas, esto implica que un cambio exógeno en cualquiera de las variables incluidas en el modelo no tiene ningún efecto inmediato sobre la tasa informalidad o sobre la tasa de empleos con déficits en los otros atributos de la calidad del empleo. Recién a partir del segundo año en adelante se observa que el índice de Kaitz y la tasa de desempleo son los factores de mayor importancia en la descomposición de la varianza del porcentaje de empleo informal. Específicamente, este conjunto de variables explica el 11 por ciento y el 32 por ciento de la variabilidad en la tasa de informalidad laboral. Asimismo se aprecia que el salario relativo y los aportes como contribuciones patronales a la seguridad social son responsables de hasta un 10 por ciento de los cambios observados en dicha tasa. El PIB real y la apertura comercial por su parte son los factores menos importantes en la descomposición de la varianza del porcentaje de empleo informal en las MGEySP. Dichas variables explican el 5 por ciento de su variabilidad en todo el período. Estos resultados responden a las preguntas planteadas luego del análisis del Gráfico 3.1. La escasez de puestos de trabajo en relación a la oferta de mano de obra junto a un contexto institucional desfavorable y al incremento de los costes laborales pueden favorecer el surgimiento y permanencia de los empleos de mala calidad en las MGEySP incluso aun cuando exista un crecimiento económico fuerte y sostenido. De modo que una estrategia de política pública basada solo en incrementar el nivel de actividad no constituye una forma eficaz de reducir la informalidad en un plazo razonable. Existen factores específicos de cada país relacionados con una combinación compleja de instituciones y políticas que deben ser tenidos en cuenta si se busca disminuir los niveles de informalidad laboral en forma efectiva y para cualquier valor del ingreso per cápita (OIT, 2011).

De la misma forma que sucede con la tasa de informalidad laboral, la mayor parte de la variabilidad en la tasa de empleos de calidad, más de un 49 por ciento se explica por los shocks exógenos que se producen en ella misma (Cuadro 3.3). Esto indica que una mayor participación de los puestos sin ningún déficit de calidad hoy generan mayores puestos de calidad en el futuro. Asimismo, entre un 12 por ciento y un 18 por ciento de la variabilidad en la tasa de empleos de calidad a lo largo de los 19 años del período responde a los shocks exógenos en el PIB real. Los costes laborales explican entre un 8 por ciento a un 15 por ciento de los cambios observados en la participación de los puestos de trabajo sin ningún déficit. En tanto que el 5 por ciento y el 8 por ciento de las variaciones den la tasa de empleo de calidad están asociados con cambios en el índice de Kaitz y la tasa de desempleo, respectivamente.

**Cuadro 3.2**  
**Descomposición de la varianza. Tasa de informalidad laboral, 1995-2014**

Períodos	Tasa de informalidad	PBI real	Índice de apertura comercial	Índice de Kaitz	Salario relativo	Tasa de desempleo	Cuotas de la seguridad social
0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2	78%	1%	1%	7%	6%	5%	3%
3	64%	3%	1%	12%	6%	10%	4%
4	59%	4%	1%	14%	6%	13%	4%
5	58%	4%	1%	14%	6%	15%	4%
6	57%	4%	1%	14%	5%	16%	4%
7	57%	4%	1%	14%	5%	16%	3%
8	57%	4%	1%	14%	5%	17%	3%
9	56%	4%	1%	13%	5%	17%	3%
10	56%	4%	1%	13%	5%	17%	3%
11	56%	4%	1%	13%	5%	17%	3%
12	56%	4%	1%	13%	5%	18%	3%
13	56%	4%	1%	13%	5%	18%	3%
14	56%	4%	1%	13%	5%	18%	3%
15	56%	4%	1%	13%	5%	18%	3%
16	56%	4%	1%	13%	5%	18%	3%
17	56%	4%	1%	13%	5%	18%	3%
18	56%	4%	1%	13%	5%	18%	3%
19	56%	4%	1%	13%	5%	18%	3%

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Cuadro 3.3**  
**Descomposición de la varianza. Tasa de empleos de calidad, 1995-2014**

Período	Tasa de empleos de calidad	PBI real	Índice de apertura comercial	Índice de Kaitz	Salario relativo	Tasa de desempleo	Cuotas de la seguridad social
0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2	69%	12%	2%	4%	3%	4%	7%
3	59%	12%	4%	5%	4%	5%	10%
4	55%	13%	5%	5%	4%	7%	11%
5	53%	13%	6%	5%	4%	8%	10%
6	52%	14%	6%	6%	4%	8%	10%
7	52%	14%	6%	6%	4%	8%	10%
8	52%	15%	6%	5%	4%	8%	10%
9	51%	16%	6%	5%	4%	8%	10%
10	51%	16%	6%	5%	4%	8%	10%
11	50%	17%	6%	5%	4%	8%	10%
12	50%	17%	6%	5%	4%	8%	10%
13	50%	17%	6%	5%	4%	8%	10%
14	50%	18%	6%	5%	4%	8%	10%
15	50%	18%	6%	5%	4%	8%	10%
16	49%	18%	6%	5%	4%	8%	10%
17	49%	18%	6%	5%	4%	8%	10%
18	49%	18%	6%	5%	4%	8%	10%
19	49%	18%	6%	5%	4%	8%	10%

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Esta evidencia no implica que exista una relación automática entre crecimiento económico y puestos de trabajo de calidad, sino indica que una mejora del contexto económico-productivo genera espacios para incrementar la calidad de empleo en las MGEySP. Es decir, se trata de combinar políticas desde un enfoque integral que considere estrategias de crecimiento y de regulación laboral puesto que, según la evidencia disponible, la puesta en práctica de políticas especiales en forma aislada no produce los efectos deseados y sostenibles sobre la calidad del empleo (OIT, 2010). Esto pone de relieve la importancia de implementar políticas promotoras de empleos de calidad, más allá de las que estimulan el crecimiento económico y la productividad laboral. La OIT (2011) señala, al menos, siete ámbitos de políticas sin los cuales el impacto del crecimiento económico sobre el aumento de la calidad el empleo será mínimo. Entre ellos destaca la necesidad de un marco regulatorio

adecuado a los contextos nacionales, la apertura del diálogo social, la organización y la representación sindical, la promoción de la igualdad y la respuesta a la discriminación, el apoyo al desarrollo de la iniciativa empresarial, la ampliación de la protección social y las estrategias de desarrollo local.

### **3.4.3. Análisis de robustez**

En esta sección se realiza el análisis de robustez de los resultados encontrados previamente. Para ello se incluyen en el modelo variables asociadas con el índice de corrupción<sup>66</sup> y el tipo de cambio real. Son varias las razones que justifican la inclusión de estos indicadores. Como se mencionó previamente, los niveles de corrupción de un país juegan un rol importante en la participación de los empleos de calidad en una economía. Si los inspectores son corruptibles y pueden ser sobornados por las empresas para ocultar el incumplimiento de las normas laborales, se diluyen los esfuerzos de fiscalización y aumenta la rentabilidad de la contratación del empleo informal (Perry *et al.*, 2007).

Por otra parte, el tipo de cambio real es una medida alternativa del régimen comercial y puede tener relación con los indicadores de calidad. En particular se argumenta que una apreciación del tipo de cambio (provocado por el incremento del precio de los bienes no transables y la revaluación del tipo de cambio nominal) genera presiones para la ampliación de la informalidad, aumentando los desincentivos, que una política social basada en la focalización, impone sobre las posibilidades de formalización del empleo (Mora Cortés, 2005)<sup>67</sup>.

Los resultados obtenidos, luego de introducir estos cambios, son cualitativamente

---

<sup>66</sup> El índice de corrupción en Argentina es computado por la Organización internacional de transparencia internacional durante 1995-2014. Este indicador mide las percepciones sobre el grado de corrupción que existe en el sector público en 175 países. Esta información es obtenida a partir de varias encuestas y evaluaciones sobre corrupción que realizan 11 instituciones a nivel mundial.

<sup>67</sup> Para más detalles sobre este tema ver sección 3.2 del capítulo 3.

similares. Esto es, las respuestas de la tasa de informalidad y la tasa de empleos de calidad ante impulsos en las distintas variables consideradas tienen el mismo signo que los observados previamente y conservan la significancia estadística. Así, los shocks exógenos que incrementan el PIB real producen una respuesta negativa de la tasa de informalidad. En cambio, los aumentos en las cuotas a la seguridad social, el salario relativo y el índice de Kaitz incrementan la proporción de los puestos de trabajo informales y reducen la tasa de empleos de calidad. Como se recordará, estos dos resultados concuerdan con los obtenidos en el análisis de las funciones impulso-respuesta de la sección previa.

Asimismo, se observa que los mayores índices de corrupción aumentan la tasa de informalidad laboral y reducen la de empleos de calidad durante todo el período (Gráfico A3.5 y Gráfico A3.6). Según Perry *et al.* (2007) los niveles de corrupción de un país cambian la relación entre costes y beneficios asociada con la contratación de empleo informal pues las empresas tienen mayores probabilidades de evadir el pago de impuestos y las contribuciones a la seguridad social. La posibilidad de realizar un soborno a un funcionario público para evitar multas reduce los costes directos en relación con los beneficios que la empresa tiene al registrar a sus trabajadores en el sistema de seguridad social.

Por otra parte, un incremento exógeno en el tipo de cambio real no produce un efecto sobre la tasa de informalidad ni sobre la de empleos de calidad. También se observan algunos de los resultados previamente obtenidos son robustos frente a cambios en la especificación del modelo PVAR estimado. En particular, se observa que el porcentaje de puestos informales guarda una relación negativa con el nivel de actividad (medido a partir del PIB real) y positiva con las variables asociadas con los costes e instituciones laborales (como el salario relativo del empleo formal, las cuotas a la seguridad social y el salario mínimo).

Asimismo, los resultados de la descomposición de la varianza realizada a partir de los nuevos modelos PVAR indican, nuevamente, la variabilidad de la tasa de informalidad y de la

tasa de empleos de calidad es explicada en mayor magnitud, tanto en el corto como en el largo plazo, por las perturbaciones en ellas mismas. Las otras variables en orden importancia por su poder explicativo de la varianza de esas dos tasas son: el PIB real, el tipo de cambio real y el índice de Kaitz. La proporción de la varianza de la tasa de informalidad (tasa de empleos de calidad) que se explica por perturbaciones en esas variables es del 5 por ciento (8 por ciento) en el segundo año pero llega hasta el 30 por ciento (38 por ciento) a lo largo del período. Este resultado indica que la proporción en la que cada una de estas variables explica los cambios observados en la informalidad laboral o en la tasa de empleos de calidad puede cambiar con otras especificaciones del modelo. Sin embargo, los signos de las relaciones entre estas variables parecen mantenerse.

Otro análisis de robustez realizado consiste en analizar los determinantes de la tasa de informalidad laboral y la tasa de empleos de calidad a partir de un modelo de panel estimado con el método de efectos fijos (Cuadro A3.2). Este método permite capturar la dirección de las asociaciones entre estas variables en el corto plazo y analizar el impacto de un gran número de predictores en la variable dependiente en el marco de un análisis multivariado. Sin embargo, el método de efectos fijos no otorga toda la información que es posible obtener mediante el PVAR. Así, por ejemplo, no es posible analizar la simultaneidad que existe entre las variables ni conocer la evolución de la magnitud de sus efectos en el tiempo ni tampoco computar la descomposición de la varianza que brinda información sobre qué variable macroeconómica tiene un mayor peso en la explicación de la variabilidad de las tasas analizadas.

Los resultados obtenidos confirman que los signos de las relaciones entre las tasas previamente mencionadas y las variables macroeconómicas incluidas en el modelo son los establecidos por la hipótesis de segmentación laboral. En particular, se observa que la tasa de informalidad laboral tiene una relación negativa con el PIB real y positiva con el salario

relativo del empleo formal, con el índice de Kaitz y con las cuotas de las contribuciones patronales a la seguridad social. También se halla una relación positiva entre esta la tasa de empleos de calidad y el nivel de actividad. En tanto que el incremento de los costes laborales y del índice de Kaitz implica un menor porcentaje de empleos de calidad en las MGEySP. Por lo tanto, los resultados obtenidos en la sección previa son robustos frente a cambios en el modelo como en el método de estimación. La única variable que presenta un signo contrario al estimado a partir del modelo PVAR de la sección previa es la apertura comercial. Las estimaciones indican que el comercio exterior reduce el porcentaje de puestos informales e incrementa la participación de los empleos de calidad en las MGEySP.

Se estimaron también diferentes especificaciones del modelo estimado mediante efectos fijos, obteniendo resultados similares. Así, pues, se incluyeron variables asociadas con la inflación, la cantidad de inspecciones laborales realizadas a empresas, la educación y la edad promedio de los trabajadores, la rama de actividad en la que se desempeñan, la creación de puestos de trabajo por parte de las empresas formales<sup>68</sup> y el volumen de exportaciones e importaciones. Además, tanto la cantidad de inspecciones laborales realizadas a empresas como la creación de puestos de trabajo por parte de las empresas presentaron los signos consistentes con la hipótesis de segmentación laboral. Esto es, se aprecia que un mayor control fiscal a las empresas y un incremento de los puestos de trabajo creados reducen la tasa de informalidad e incrementan la tasa de empleos de calidad.

### **3.5. Conclusiones**

Este capítulo estudia la respuesta que pueden presentar las condiciones de empleo de los asalariados ocupados en las MGEySP ante cambios en las instituciones laborales, las políticas

---

<sup>68</sup> Se trata de la cantidad de puestos de trabajo vacantes que una empresa privada formal está dispuesta a cubrir de forma inmediata con un nuevo trabajador con fecha máxima de inicio del contrato laboral el mes siguiente al de referencia, para lo que realiza una búsqueda activa.



comerciales, el ciclo económico y los costes laborales que atañen a la contratación de asalariados en este mercado desde los noventa. Con este fin, se consideran dos indicadores de calidad del empleo: la tasa de informalidad laboral y la tasa de empleos sin ningún déficit de calidad. Para ello se estima un modelo PVAR a partir de un pseudo panel construido sobre la base de datos de la EPH. Esto permite superar varios de los problemas asociados con los paneles de corta duración temporal que pueden construirse a partir de esta encuesta.

Es importante señalar que hasta el momento no se hallan estudios empíricos que examinen las interrelaciones entre el conjunto de factores previamente mencionados y los indicadores aquí propuestos para medir la calidad del empleo en las MGEySP. En este contexto, los resultados permiten arrojar luz al debate que existe en la literatura sobre las relaciones entre esas variables. Asimismo, a partir la evidencia obtenida es posible identificar algunas de las políticas públicas macroeconómicas, institucionales y laborales que profundizan la segmentación del mercado de trabajo en las MGEySP, ya sea mediante un fomento no buscado de la informalidad laboral o de los otros déficits de calidad del empleo. Estos, por tanto, constituyen los principales aportes de este capítulo a la literatura existente.

El análisis exploratorio de estas interrelaciones sugiere que la expansión de la informalidad laboral observada desde mediados de la década de los noventa y la reducción de este fenómeno durante los años dos mil parecen resultar de una combinación de fuerzas algunas de naturaleza macroeconómica y otras relacionadas con los cambios estructurales asociados con las modificaciones que se realizaron en las políticas comerciales, las instituciones laborales y el entorno del mercado de trabajo en Argentina durante ese período.

Los resultados obtenidos de la estimación del PVAR confirman, en general, los argumentos de la hipótesis de segmentación. Así, se observa que la tasa de empleo informal reacciona contracíclicamente a los shocks en el PIB real, en tanto que, lo contrario se aprecia para la tasa de empleos de calidad. Además, esta variable llega a explicar cerca del 4 por

ciento de la variabilidad de la tasa de informalidad y hasta el 18 por ciento de la tasa de empleo de calidad. Los resultados sugieren que mientras la informalidad laboral funciona como un segmento que recibe a los trabajadores expulsados de los empleos de mayor calidad, el segmento de puestos de trabajo sin ningún déficit parece ampliarse durante las fases más dinámicas del ciclo cuando las MGEySP pueden responder con una mayor cantidad de recursos disponibles a los costes que generan ciertos componentes de la calidad del empleo. Justamente, respecto a esto último, la evidencia señala que el incremento de los costes laborales asociados con la creación de puestos de trabajo (como los aportes y contribuciones patronales a la seguridad social y el salario relativo) en las MGEySP incrementan los niveles de déficits de calidad del empleo, tanto por el crecimiento de la informalidad laboral como por la reducción de puestos de trabajo sin ningún déficit de calidad del empleo.

Asimismo, se observa que el índice de Kaitz ejerce un efecto positivo sobre la tasa de informalidad y negativo sobre la tasa de empleos de calidad. Además, se destaca una mayor influencia de esta variable en las funciones impulso-respuesta de los puestos de trabajo informales que en la correspondiente a los empleos sin ningún déficit de calidad. Esta variable explica hasta el 14 por ciento de la variabilidad en la tasa de informalidad laboral y el 6 por ciento de la variabilidad en la tasa de empleos de calidad. De manera que, en forma consistente con la hipótesis de segmentación, las regulaciones laborales parecen crear ciertas rigidices en el mercado de trabajo de las MGEySP favoreciendo el cambio en la composición de la calidad del empleo en este mercado.

También existe una relación positiva entre la tasa de desempleo y la informalidad laboral. Un incremento exógeno del desempleo aumenta la tasa de empleos informales y, a su vez, un crecimiento exógeno en ésta última aumenta el desempleo. Esto es compatible con la hipótesis que sostiene que el empleo asalariado informal representa un segmento de ocupación alternativo para los trabajadores desempleados. En cambio, los empleos de calidad

y la tasa de desempleo muestran una relación inversa. Si aumenta el desempleo los puestos de trabajo de calidad se reducen pero si estos empleos se reducen los niveles de desempleo aumentan. Esto sugiere la existencia de cierto *trade off* entre desocupación y calidad del empleo. Al respecto se argumenta que el énfasis en una buena calidad de empleo puede limitar, a veces, los niveles absolutos del empleo principalmente cuando las empresas no pueden hacer frente a los costes laborales asociados con su creación (Weller y Roethlisberger, 2011). Pero si los empleos de buena calidad se reducen ocasionando una mayor inestabilidad laboral, por ejemplo, los niveles de desempleo tenderán a incrementarse.

Por otra parte, se observa una influencia significativa de las políticas de liberalización comercial sobre los empleos informales y los puestos de trabajo de calidad en las MGEySP. Así, pues, una mayor apertura comercial incrementa la participación de las ocupaciones asalariadas informales y reduce los empleos de calidad. Este resultado es consistente con la hipótesis de segmentación que señala que un incremento de los flujos comerciales favorece el surgimiento de puestos de trabajo de mala calidad, pues las empresas buscan ser más competitivas en el mercado mediante una estrategia de reducción de costes que incluye el incumplimiento de las normativas laborales.

Los resultados obtenidos de la estimación de las funciones impulso-respuesta, por su parte, indican que los mismos factores que afectan el comportamiento de la tasa de empleo de calidad y de la tasa de informalidad laboral en las MGEySP en los primeros años del período también pueden influir en la respuesta de esta tasa en años posteriores aunque a una magnitud menor. No obstante, debe considerarse que según Soto (2002) el VAR es una herramienta de corto plazo a la que no debe exigírsele resultados en un plazo mayor para el que está diseñado.

Conforme a la evidencia obtenida se advierte, conforme con OIT (2011), que para incentivar los empleos de calidad en las MGEySP es necesario fomentar el crecimiento

económico pero también la generación de espacios que favorezcan el diálogo social, la organización y la representación sindical, la promoción de la igualdad y la respuesta a la discriminación, el apoyo al desarrollo de la iniciativa empresarial, la ampliación de la protección social y las estrategias de desarrollo local. Una legislación laboral rediseñada que combine redes de seguridad social fortalecidas, protecciones bien diseñadas para los trabajadores y representación de éstos con la flexibilidad que las empresas necesitan para adaptarse a la economía global, tiene el potencial de expandir los empleos de calidad, y por tanto, reducir la segmentación laboral en el mercado de trabajo. También es propicia la reducción de los niveles de corrupción que garantice la eficacia de las tareas de inspección laboral para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales.

## CAPÍTULO 4

---

### **EL EFECTO DEL SALARIO MÍNIMO SOBRE LAS TRANSICIONES LABORALES EN LAS MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS Y EN EL SECTOR PÚBLICO DE ARGENTINA. EVIDENCIA A PARTIR DE CUASI-EXPERIMENTOS**

## 4.1. Introducción

Una forma alternativa de examinar la hipótesis de segmentación laboral en las MGEySP es a partir del análisis de sus predicciones respecto a los impactos del cambio en los costes laborales, como resultado de las modificaciones en el nivel del salario mínimo (SM), sobre la tasa de empleo informal (o la de empleos de calidad) y sobre la probabilidad de transitar hacia un puesto de trabajo de calidad en las MGEySP.

El rol que se adjudica al salario mínimo (SM) al igual que sus efectos sociales y económicos han sido objeto de un amplio debate e investigación (Casanova *et al.*, 2015). Esta institución laboral suele utilizarse como una herramienta de política pública porque se la considera útil para reducir la desigualdad de ingresos y los niveles de pobreza. Sin embargo, también puede tener impactos nocivos sobre la demanda laboral y la calidad del empleo (Rani *et al.*, 2013; Casanova *et al.*, 2015). La magnitud de los efectos del SM sobre los ingresos, el empleo, y en general, sobre otras variables económicas y sociales, dependerá en gran medida del cumplimiento del SM y este último, de su nivel. Por esto, es necesario considerar el contexto económico y la situación del mercado de trabajo. Casanova *et al.* (2015) señalan que fuertes aumentos reales del SM en períodos de desaceleración económica pueden ser difíciles de absorber por las empresas y llevar a un aumento en el incumplimiento. En cambio, en contextos de crecimiento económico y de caída en el desempleo los incrementos del SM podrían implementarse sin ocasionar impactos negativos.

Asimismo, el nivel de cumplimiento del SM también está relacionado con la heterogeneidad estructural de la economía de un país, esto es, la coexistencia de unidades económicas y actividades con marcadas diferencias en cuanto a su desempeño económico. Esta heterogeneidad puede trasladarse a la estructura de remuneraciones de las distintas regiones geográficas. En estos casos, un aumento del SM a nivel nacional podría introducir rigideces en la contratación del empleo formal en aquellas regiones con menos desarrollo y al

mismo tiempo estimular el incumplimiento de esta institución laboral. Por lo tanto, el nivel del SM puede producir diferentes efectos sobre la composición del empleo a nivel regional y probablemente constituya un piso salarial muy importante en aquellas regiones con alto grado de incumplimiento. En relación con este punto, Saget (2001) señala que el incumplimiento del SM es mayor cuando la relación entre el SM y el salario promedio de la economía es más alta. Se considera que este es un indicador que refleja las condiciones generales de productividad del trabajo así como la capacidad de pago de los empleadores en cada país. Además, Boeri (2009) encuentra que la relación entre el salario mínimo y el salario promedio es mayor cuando el primero se fija en un esquema de negociación tripartita en comparación a cuando el mismo es fijado por el Gobierno (Casanova *et al.*, 2015). Otros factores que afectan el nivel de cumplimiento del SM son los institucionales, en particular, aquellos asociados con la ineficacia del sistema de inspección, la falta de divulgación de la información sobre éste, la escasez de inspectores laborales, la poca repercusión de las sanciones, la fragilidad de los sindicatos y de la negociación colectiva (Rani *et al.*, 2013; Marinakis y Bueno, 2014; Belser y Sobeck, 2012; Casanova *et al.*, 2015).

Pero más allá de los aspectos institucionales, las características del empleo son muy relevantes para el alcance y cumplimiento del SM. Al analizar la cobertura jurídica del SM en los países en desarrollo debe tenerse en cuenta la participación en el empleo total del trabajo informal pues este tipo de puestos reduce el potencial de las políticas de SM como instrumentos de redistribución de los recursos a favor de todos los trabajadores de baja remuneración. Esto último añade otros interrogantes, sobre todo en países con mercados de trabajos segmentados y de elevada informalidad laboral como Argentina. En primer lugar, resulta relevante tratar de averiguar si el SM beneficia a todos los trabajadores o a un conjunto de ellos, ya que hay grandes sectores que se ubican por fuera de toda la cobertura social y por ende, de la cobertura del SM. En Argentina, los trabajadores efectivamente alcanzados por

esta normativa corresponden al conjunto de los empleados formales. De esta forma, el porcentaje de empleo formal podría estar significando un techo para la tasa de cumplimiento del SM (Casanova *et al.*, 2015). Un incremento en el SM, lejos de beneficiar a cierto grupo de trabajadores, principalmente a los que se encuentran en la parte más baja de la distribución salarial (como los empleados informales), podría perjudicarlos, si se considera que esta institución laboral supone una restricción importante que impone un valor mínimo a una parte tan importante de los costes laborales, esto es, al salario. Si el SM eleva demasiado el salario y, con ello, todos los costes laborales que estén calculados en función de éste, los empleadores podrían impulsar la creación de empleo informal con el objetivo de evadir su cumplimiento profundizando los niveles de informalidad laboral. En este sentido, los resultados del capítulo anterior mostraron que los aumentos en el SM incrementan la tasa de empleo informal y reducen la proporción de puestos de trabajo de calidad, es decir, de los AFSD. De manera que, en forma consistente con lo previsto por la hipótesis de segmentación, esta institución laboral parece crear ciertas rigideces en el mercado de trabajo de las MGEySP que producen un cambio en la composición de la calidad del empleo a través de la reducción de los empleos sin ningún déficit y el incremento de los puestos de trabajo informal. Por esto, cabe indagar entonces si el SM tiene también efectos sobre la creación de empleo en cada segmento así como sobre las transiciones desde uno hacia otro. En este capítulo se evalúa entonces si los incrementos en esta institución laboral provocan transiciones desde la formalidad hacia la informalidad o viceversa. Al respecto hay distintas hipótesis en la literatura. Según la corriente de los mercados laborales segmentados los aumentos del SM producen transiciones desde segmentos informales a formales. Otra hipótesis sostiene que, si la actualización de los salarios mínimos responde a una activa participación de los sindicatos<sup>69</sup>, las probabilidades para el incumplimiento de la normativa se estrechan y es esperable que aumenten las

---

<sup>69</sup> En la mayoría de los países de la región funcionan consejos de salarios o comisiones tripartitas integradas por gobierno, trabajadores y empresarios.



transiciones desde la informalidad a la formalidad (Groisman, 2013). Por otra parte, Maloney (1999) niega ambas posibilidades pues, para este autor, las transiciones desde la formalidad hacia la informalidad no dependen de cambios en las instituciones laborales como el SM sino de las decisiones de los trabajadores en función de los costes y beneficios asociados con un empleo informal.

Por otra parte, la evolución del SM en Argentina<sup>70</sup> presenta un escenario propicio para evaluar los cambios en esta política mediante métodos cuasi experimentales dados los fuertes contrastes que se observan en su nivel a lo largo de los años del período. Así durante 1995-2001, el SM permaneció fijo en términos nominales y relativamente estable en términos reales. Pero a partir de junio del 2003 tuvo lugar una revitalización del SM que dio lugar a sucesivos aumentos de su valor nominal hasta la actualidad. No obstante, el incremento más relevante dentro de este período fue el que ocurrió entre enero y septiembre del 2004, pues implicó el primer aumento del SM en términos reales tras un período de marcada estabilidad. Este incremento del SM puede ser utilizado como un experimento natural para estimar el efecto causal del cambio en esta institución laboral sobre un resultado de interés (Khamis, 2013).

En este marco, el objetivo principal de este capítulo consiste en evaluar el impacto del cambio en el nivel del salario mínimo (SM) entre el primer y cuarto trimestre de 2004 sobre la tasa de empleo y sobre la probabilidad de transición hacia un puesto de trabajo de calidad (AFSD), entre los asalariados con déficits de calidad (ya sea los AFCD, AICD y AISD) tanto en las medianas y grandes empresas como en el sector público (MGEySP). Específicamente, se busca determinar si el incremento registrado en el SM durante ese período redujo la tasa de entrada a los puestos AFSD y qué vínculo tiene esta reducción con la segmentación laboral presente en las MGEySP. Las cuestiones sobre evaluación de impacto del SM no se han

---

<sup>70</sup> Ver para más detalles, Casanova *et al.* (2015).

investigado mucho en América Latina. Así pues el estudio aquí presentado pretende contribuir a esta literatura aportando evidencia acerca del efecto del SM sobre las transiciones laborales a los mejores puestos de trabajo en términos de calidad. En este sentido resulta importante mencionar que, hasta el momento, no existen en Argentina estudios comparativos sobre esta temática que, por un lado, apliquen la misma metodología y que, por otro, implementen este análisis para el mercado de trabajo de las MGEySP.

La hipótesis de estudio de este capítulo se sustenta, por un lado, en los modelos teóricos de mercados laborales segmentados que predicen que la imposición de un salario mínimo produce un efecto negativo sobre el empleo así como sobre las transiciones hacia los segmentos formales y un efecto positivo sobre los desplazamientos hacia los segmentos informales. Y por otro lado, en la evidencia empírica obtenida en capítulos previos que sugiere que existen al menos cuatro segmentos en las MGEySP: dos de ellos compuestos por asalariados formales con déficit y sin déficit de calidad del empleo (AFCD y AFSD, respectivamente) y otros dos compuestos por asalariados informales con déficit y sin déficit de calidad del empleo (AICD y AISD, respectivamente). Asimismo, los resultados de los capítulos previos indicaron que el SM es uno de los principales determinantes de la tasa de empleos de calidad y de la tasa de informalidad laboral. Se obtuvo evidencia de que esta institución laboral produce un efecto negativo considerable sobre los stocks, pero no se analizó sus efectos sobre los flujos.

En este contexto y conforme a las predicciones teóricas de un mercado laboral segmentado, se espera encontrar un efecto negativo del SM sobre la tasa de transición desde los segmentos con déficit de calidad del empleo hacia el segmento de empleo sin ningún déficit (AFSD). Así, pues, los resultados de este capítulo permitirán evaluar la hipótesis de segmentación laboral en las MGEySP desde un enfoque dinámico analizando si la movilidad entre los segmentos se reduce como consecuencia del incremento en el SM.

La estructura de este capítulo es la siguiente: en la segunda sección se presenta el marco teórico y los antecedentes empíricos de esta investigación; en la tercera se detallan los datos y se realiza una breve descripción de las características generales del SM en Argentina y; en la cuarta sección se describe la metodología que se implementará para estimar los efectos del SM sobre la tasa de empleo y las tasas de transiciones laborales y paso seguido se analizan los resultados obtenidos; finalmente, en la última sección se enuncian las principales conclusiones de este estudio.

## **4.2. Revisión de la literatura: marco teórico y antecedentes empíricos**

En esta sección se presenta el marco teórico a partir del cual se analiza los posibles efectos del SM en el mercado de trabajo y se describen los estudios hallados hasta el momento que constituyen los principales antecedentes empíricos realizados sobre el papel del SM en la segmentación laboral.

### **4.2.1. Marco Teórico**

El marco teórico de esta investigación se deriva del conjunto de modelos teóricos que analizan las consecuencias del SM sobre el nivel de empleo y principalmente sobre la calidad de los puestos de trabajo. Los efectos teóricos de la existencia del SM sobre el empleo difieren según se trate de un mercado de trabajo competitivo o no competitivo (Cebrián *et al.*, 2010). Así, los modelos neoclásicos de mercado de trabajo predicen una reducción del empleo cuya magnitud depende en razón directa con la elasticidad de demanda y un aumento de la cantidad ofertada de trabajo en función de la elasticidad de oferta, después de la implementación de un SM por encima del salario de equilibrio (González Güemes, 1997). Como resultado de la interacción de la oferta y la demanda surgirá, entonces, un cierto nivel

de desempleo involuntario (Card y Krueger, 1994; González Güemes, 1997; Neumark y Wascher, 2000; Groisman, 2013).

Pero si el mercado de trabajo no es competitivo, los efectos teóricos de un incremento del SM sobre el empleo serán muy diferentes (Cebrián *et al.*, 2010). En modelos teóricos de monopsonio o de salarios de eficiencia se predice la ausencia de efectos contractivos sobre el empleo (Shapiro y Stiglitz, 1984; Manning, 2003). En el primer caso, un aumento del SM no implicará necesariamente reducciones en la demanda de trabajo, pudiéndose observar un efecto neutro o incluso un incremento en los niveles de empleo, dado que el SM se encuentra por debajo del salario surge del equilibrio entre la oferta y la demanda laboral y por lo general se encuentra por debajo de la productividad marginal del trabajo. Por su parte, según la teoría de salarios de eficiencia, los aumentos del SM podrían generar un incremento tanto en la productividad de la mano de obra como también en el empleo, ya que un incremento salarial incentiva el rendimiento de los trabajadores o los desalienta a incumplir con sus obligaciones contractuales (Groisman, 2016).

Por el contrario, si el mercado de trabajo está segmentado, las intervenciones del gobierno podrían tener impactos diferenciales sobre el sector formal e informal (Khamis, 2013). Más aún, desde este enfoque teórico se predice que estos dos mercados de trabajo, formal e informal, están segmentados por rigideces salariales nominales tales como el salario mínimo (Harris y Todaro, 1970; Mazumdar, 1989). Dado que la introducción de un salario mínimo eleva el salario de los trabajadores del sector formal, se espera que el empleo aumente en el sector informal pero que caiga en el sector formal. Si bien algunos de estos trabajadores podrían decidir quedarse en paro y esperar por un trabajo en el sector formal, los desplazados de este segmento pueden buscar empleo en el sector informal. Esto aumentaría la oferta laboral de trabajo informal y, por lo tanto, reduciría el salario ofrecido en este sector. De este modo, este segmento despejaría el mercado a un nivel salarial por debajo del salario

competitivo. El impacto directo del SM en términos de empleo será una disminución de trabajadores en el sector formal y un aumento en el sector informal (Harrison y Leamer, 1997). En efecto, si los trabajadores del sector informal son sustitutos eficaces de los que trabajan en el sector formal, las empresas pueden optar por contratar trabajadores del sector informal a un menor coste (Millea, 2012). Otra alternativa considerada por las empresas ante un incremento del SM, sobre todo cuando los mecanismos para controlar el cumplimiento de la legalidad no funcionan con efectividad, es contratar trabajadores por un salario inferior al SM incluso dentro del sector cubierto. Esto último implica un fraude de parte de las empresas a esta normativa laboral. En este caso el empleo se reduciría en menor cuantía que en el modelo tradicional (Groisman, 2016).

En resumen, las predicciones del efecto del SM sobre el empleo formal e informal pueden ser ambiguas y dependerán del tipo de mercado considerado. Esto último, a su vez, estará determinado por el peso relativo de las empresas en la economía. Garganta y Gasparini (2015) afirman al respecto que son las empresas las que toman las decisiones de registrar sus actividades, de pagar impuestos al trabajo y de cumplir con la normativa legal, asumiendo un rol pasivo los trabajadores. De modo que, mientras en algunas empresas un aumento del SM puede provocar un incremento del empleo informal, en otras puede provocar todo lo contrario (Romero, 2006). En general se observa que las empresas que cumplen la normativa son las de mayor tamaño, por ser las más visibles y sujetas al control por parte del gobierno. Pero si los mecanismos para controlar el cumplimiento de la legalidad no funcionan con efectividad, algunos empresarios contratarán respetando el piso salarial que marca la legislación y otros correrán el riesgo de evadir las normas. Bajo estos supuestos, el efecto de signo negativo que predicen los modelos teóricos sobre el empleo formal sería algo menor (Groisman, 2016).

Por el contrario, para Maloney (1999) no son las empresas, sino los trabajadores los que deciden formar parte de un mercado de trabajo informal en función de sus preferencias no

pecuniarias por empleos informales. Esta corriente teórica, ya mencionada, sostiene que los costes laborales asociados a estar ocupado como trabajador formal, junto a la ineficiencia del sistema, generan un deterioro en los incentivos de los trabajadores a participar en el mercado de trabajo formal y, por tanto, deciden voluntariamente estar ocupados en puestos informales. Según este esquema, la introducción de un SM podría no producir transiciones desde el mercado laboral formal al informal, puesto que los trabajadores deciden el sector de ocupación comparando el coste versus el beneficio de ser un empleado formal considerando variables no asociadas a esta institución laboral.

Por lo tanto, desde la teoría se enuncian argumentos mixtos en relación a los impactos del SM en el mercado de trabajo. Surge entonces la necesidad de llevar a cabo estudios empíricos que permitan determinar cuál de estas conceptualizaciones resulta válida en contextos específicos (Maurizio, 2013). En este punto conviene señalar que la evidencia empírica obtenida en capítulos previos indicó que el mercado de trabajo de las MGEySP se encuentra fuertemente segmentado. En consecuencia, se espera que, dentro de este mercado, el efecto del SM sobre las transiciones laborales a empleos de calidad sea negativo dada la presencia de los cuatro segmentos de asalariados: AFSD, AFCD, AISD y AICD. Si esto no es así, cabrían dos posibilidades: i) que los trabajadores afectados por el SM sean relativamente pocos como para que estadísticamente no genere un impacto negativo o ii) que la hipótesis de segmentación laboral en las MGEySP deba ser rechazada.

La diversidad de resultados que la literatura reporta al evaluar los efectos del SM sobre el mercado laboral y otros ámbitos de la economía sugiere que los estudios de caso por caso darían una mejor orientación respecto a los efectos de la política de SM sobre las variables de interés (BID, 2003; OIT, 1997, entre otros).

#### 4.2.2. Antecedentes empíricos

A pesar de existir una voluminosa literatura que analiza empíricamente los impactos del SM en el mercado laboral, los estudios disponibles para los países en desarrollo son escasos en relación a los revisados para los países desarrollados. La diversidad de resultados que la literatura reporta al evaluar los efectos del SM sobre el mercado laboral y sobre otros ámbitos de la economía sugiere que los estudios de caso por caso darían una mejor orientación respecto a los impactos de la política de SM en las variables de interés (BID, 2003; OIT, 1997, entre otros).

Los estudios pioneros evaluaron el impacto del SM sobre los salarios y la desigualdad (Card, 1992; Card y Krueger, 1994; Manning y Machin, 1996; entre otros). A partir de ellos se desarrolló una extensa literatura que analizó el efecto del SM sobre los niveles de empleo de toda la fuerza laboral o para subgrupos específicos de la población sin encontrar evidencia empírica consistente. Mientras algunos estudios hallan una relación negativa entre el SM y la demanda de empleo acorde a un modelo competitivo, otros encuentran resultados nulos o incluso positivos consistentes con los modelos de monopsonio o de salarios de eficiencia. Entre las investigaciones más recientes sobre esta cuestión se encuentra la de Fang y Lin (2013) que encuentra efectos adversos del SM sobre el nivel de empleo en la región este y central de China durante 2004-2009, principalmente entre los trabajadores de baja calificación, adultos jóvenes y mujeres. Por su parte, Cebrián *et al.* (2010) encuentran un efecto negativo pero muy pequeño de los aumentos en el SM interprofesional, medido en términos relativos, sobre el nivel empleo de las empresas españolas. Pero en el caso de los adolescentes de 16 a 19 años la evidencia indica que el índice de Kaitz no modifica la tasa de empleo. Sabia *et al.* (2012) para Nueva York y Papps (2012) para Turquía también encuentran efectos negativos del incremento del SM sobre el empleo. En tanto que el estudio de Laporsek (2013) para los países de la Unión Europea revela un efecto negativo estadísticamente

significativo del impacto del SM sobre el empleo juvenil.

Entre los diversos estudios recientes a nivel internacional que no hallan efectos del SM sobre el empleo se encuentra el de Dube *et al.* (2010), Allegretto *et al.* (2011), Dinkelman y Ranchhod (2012), Addison *et al.* (2012), Higuchi (2013) y el de Bhorat *et al.* (2013). Entre los artículos que estiman efectos positivos pero de una magnitud pequeña se encuentran el de Hirsch *et al.* (2011) y el de Blažević (2012). En Dinkelman y Ranchhod (2012) se observa que la introducción del SM se tradujo en un aumento salarial para los trabajadores domésticos en Sudáfrica pero no cambió la probabilidad de empleo dentro de este grupo. Bhorat *et al.* (2013), por su parte, estudian el impacto del SM para seis sectores de actividad en Sudáfrica: servicio doméstico, silvicultura, seguridad y transporte sin encontrar evidencia clara de efectos de esta institución laboral sobre los niveles de empleo. En esta misma línea, Addison *et al.* (2012) y Dube *et al.* (2010) estimaron el efecto del SM en el sector de restaurantes y bares de Estados Unidos sin encontrar un impacto significativo sobre los niveles de empleo. En tanto que Allegretto *et al.* (2011) analizan si el SM reduce el empleo de los adolescentes sin encontrar evidencia a favor de este supuesto.

Otro conjunto de investigaciones más recientes y menos numerosas examinaron los efectos del SM sobre el nivel de empleo diferenciando los puestos según su calidad. Entre estas se encuentra la de Nguyen (2013), quien analiza el impacto de un aumento del SM sobre el empleo de los trabajadores en el sector formal en Vietnam. A partir de la estimación de un modelo de diferencia en diferencias entre 2004 y 2006, el autor concluye que el aumento del SM en 2005 redujo la proporción de los trabajadores en el sector formal. Finalmente, Campoliet *et al.* (2014) encontró que los efectos adversos del SM sobre el empleo son mayores para los trabajadores permanentes que para los temporarios.

Los estudios que constituyen los antecedentes más directos de esta investigación son los que examinan empíricamente los impactos del SM sobre las transiciones laborales. En



relación a la literatura previa, existe una cantidad significativamente menor de artículos que analizan esta cuestión particular, pues se trata de una temática relativamente incipiente<sup>71</sup>. Entre ellos se destaca el estudio de Dube *et al.* (2014), que realiza las primeras estimaciones del efecto del SM sobre los flujos de empleo para el mercado laboral de Estados Unidos. Los hallazgos indican que esta institución laboral produce una caída considerable sobre los flujos laborales (tasas de contratación, separación y rotación en el empleo) entre los adolescentes y trabajadores de restaurantes pero no sobre los stocks. Higuchi (2013) examina si el SM en Japón produce transiciones desde empleos informales a empleos formales entre los trabajadores que se encontraban ocupados en empresas que ofrecen entrenamiento y educación. En lo que respecta a los trabajadores informales varones, los resultados indican que, como consecuencia del aumento en el SM, estas empresas promueven su entrada a empleos formales dentro de la misma empresa. Entre las mujeres, en cambio, se observan transiciones desde empleos informales hacia empleos formales pero en otras compañías distintas a las firmas en las que se encontraban ocupadas inicialmente. Brochu y Green (2013), por su parte, investigan las diferencias en las tasas de transición del mercado de trabajo de Canadá para regímenes de SM bajo y alto durante 1979-2008. Los autores encuentran que, si bien los salarios mínimos más altos dan lugar a tasas de contratación más bajas, las tasas de separación del empleo resultan menores, debido principalmente a la reducción de los despidos. Por lo tanto, si bien los puestos de trabajo en los regímenes de SM más altos son más estables, también son más difíciles de conseguir. Según Brochu y Green (2013) estos resultados se explican porque las empresas eligen entre no contratar a los trabajadores en el primer contacto (con el riesgo de no contratar a un trabajador con una productividad alta debido a la información imperfecta) o despedirlos después, cuando la verdadera productividad se revela. El coste de esta última estrategia aumenta con el salario

---

<sup>71</sup> Otra línea de investigación incipiente es el análisis de los efectos a largo plazo del SM sobre el empleo o sobre la tasa de crecimiento del empleo.

mínimo ya que éste es el monto de los salarios ofrecidos a los trabajadores durante el período de prueba. De este modo, cuando sube el SM las empresas eliminan a más trabajadores en el primer contacto. Esto implica reducciones tanto en las tasas de contratación como en las tasas de despido.

En América Latina los estudios que analizan los impactos del SM son crecientes pero muchos países de la región carecen aún de evidencia empírica sobre esta relevante cuestión (Lemos 2009; Khamis, 2013). En Argentina, la mayoría de los estudios empíricos analizan los efectos de esta institución laboral sobre la distribución salarial (Fizsbein, 1992; Kristensen y Cunningham, 2006; Khamis, 2008, Groisman, 2013; Keifman y Maurizio, 2012; Groisman, 2016; entre otros) y sobre las probabilidades de obtener un empleo (Beccaria, 2004; Szretter, 2005; Marshall, 2006 y Groisman, 2013), pero muy pocas investigaciones evaluaron la incidencia del SM entre los trabajadores del sector informal. Además la evidencia no es concluyente respecto a los efectos del SM sobre el sector informal. Mientras algunos encuentran una relación positiva, otros no hallan efectos significativos. Por un lado, Beccaria (2004), Marshall (2006) y Groisman (2013) encuentran que las modificaciones del SM no contrajeron la demanda de empleo, ni incentivaron la precariedad laboral. Asimismo, Kostzer (2006) encuentra que el SM tiene un mayor impacto sobre los salarios de los trabajadores del sector informal que sobre los del sector formal. Según el autor el aumento del SM en un escenario de equilibrios macroeconómicos no sólo no afectó la creación de empleo en general, sino que indujo a la creación de puestos de trabajo registrados en una proporción de 85 de cada 100 nuevos empleos en el segundo semestre de 2004. Por el contrario, Maloney y Nuñez (2003) muestran que el SM tuvo importantes efectos negativos sobre el empleo aunque decrecientes a medida que se avanza a posiciones más altas en la distribución salarial. Los autores sostienen que los efectos del SM sobre los mercados laborales informales amplifican sus efectos distorsivos. En una investigación reciente para Argentina, Casanova *et al.* (2015)

caracterizan la evolución del cumplimiento del SM durante 1990-2014 considerando su relación con los cambios ocurridos en la calidad del empleo. Los resultados de este estudio indican que la tasa de incumplimiento del SM en Argentina fue baja pero creciente durante la década de los noventa. En tanto que durante la última década fue relativamente alta, pudiendo distinguirse dos etapas en su evolución: en la primera (2003-2008) el incumplimiento se incrementó fuertemente y en la segunda (2008-2014) disminuyó. A partir de descomposiciones agregadas y microeconómicas de la tasa de incumplimiento global del SM, los autores encuentran que sus cambios están altamente vinculados con su nivel. No obstante, la mejora en la calidad del empleo a través de un aumento del empleo formal particularmente bajo modalidades contractuales típicas mitigó el incremento en la tasa de incumplimiento entre 2003 y 2008, al tiempo que reforzó levemente su caída posterior durante 2008-2014.

A partir de la revisión de la literatura, la contribución de este capítulo a la literatura existente es triple. La primera está dada por el análisis del efecto del SM sobre variables de dinámica laboral y no de stocks. El efecto del SM sobre el nivel de empleo es probablemente la variable del mercado laboral que más ha sido analizada en la literatura a nivel nacional e internacional. La segunda contribución consiste en analizar las transiciones laborales entre puestos de trabajo definidos en función de la calidad del empleo. Esto permite clasificar a las ocupaciones no sólo en términos de su (in)formalidad (según se encuentren registradas en el Sistema de Seguridad Social), sino también considerando otros atributos de la calidad del empleo como la jornada laboral (subocupación involuntaria/sobreocupación), la modalidad contractual (contrato a plazo definido/indefinido) y la satisfacción con el empleo (búsqueda de más horas de trabajo u otro empleo además del principal). Finalmente, la tercera contribución radica en el análisis de los efectos del SM sobre la dinámica laboral dentro de un mercado de trabajo particular, el de las MGEySP, donde existe un gran número de

trabajadores y donde debería esperarse que exista mayor rigor en la implementación y en el control del cumplimiento de la normativa sobre SM.

### **4.3. Descripción de los datos y análisis empírico preliminar de las hipótesis de estudio**

En esta sección se presenta la fuente de datos utilizada para analizar el efecto del SM sobre las transiciones laborales así como la evolución y la normativa del SM en Argentina a lo largo del período de análisis.

#### **4.3.1. Datos**

El análisis empírico de esta investigación está basado en los microdatos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el período 2004-2005. Durante esos años el SM se incrementó desde \$350 en enero de 2004 hasta \$450 en septiembre del mismo año luego de haber permanecido fijo en \$200 durante gran parte de la década de los noventa (ver Cuadro A4.1). Este contraste en la evolución del SM es propicio para poder estimar modelos econométricos que permiten evaluar el impacto del SM utilizando la técnica de diferencias en diferencias.

De este modo, para evaluar el impacto del aumento del SM nominal sobre las transiciones laborales en el mercado de trabajo de las MGEySP se construyen dos paneles semestrales<sup>72</sup>. El primer panel corresponde al período previo al incremento observado en el

---

<sup>72</sup> Tratándose de paneles cortos el problema de desgaste (*attrition*) no resulta importante en este caso. El esquema de rotación de la EPH permite la construcción de paneles cortos de datos. Este esquema tiene la siguiente estructura. Los hogares son incluidos en la encuesta durante dos trimestres consecutivos, luego se retiran temporalmente durante los dos trimestres siguientes y, finalmente, se incorporan a la muestra durante dos trimestres adicionales sucesivos. De esta forma, el solapamiento existente en los paneles confeccionados entre trimestres contiguos y entre idénticos trimestres correspondientes a años inmediatamente consecutivos es de un 50 por ciento de la muestra seleccionada en cada período. Para más detalles ver capítulo 4.

SM nominal, lo que permite hacer un seguimiento de los individuos entrevistados durante el primer y el segundo trimestre del 2004. El segundo panel es posterior al mes en que se produce el aumento en el SM y une las observaciones del cuarto trimestre de 2004 y el primer trimestre de 2005.

Esta forma de construir los paneles admite obtener un número aceptable de observaciones. Cada panel cuenta con más de 7.000 observaciones para los asalariados empleados en las MGEySP<sup>73</sup>.

Como la EPH siguió un esquema de incorporación progresiva de áreas urbanas, el período de análisis considerado en este estudio permite seguir a 29 centros urbanos de más de 100 mil habitantes que representan al 71 por ciento de la población urbana de Argentina y al 62 por ciento de la población total del país.

Dada la normativa vigente con relación a la cobertura jurídica del SM y considerando la población en edad de trabajar, el universo de análisis de este estudio está compuesto por los ocupados mayores de 18 de años y menores de 65 años. Esta restricción se realiza porque la dinámica laboral para individuos menores a 18 y mayores a 65 años puede tener interpretaciones muy diferentes que la del resto de la población (Khamis, 2013).

Los datos sobre los salarios mínimos se obtuvieron del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

#### **4.3.2. El salario mínimo en Argentina: normativa, evolución y cumplimiento**

Si bien la Constitución Nacional establece que todos los trabajadores tienen derecho a un salario mínimo, esta institución laboral fue introducida oficialmente en 1964 cuando se

---

<sup>73</sup> Un problema común en todo panel es el sesgo potencial por desgranamiento o *attrition* que produce una diferencia entre la proporción efectiva de personas que se reentrevista y el porcentaje teórico que se espera encontrar una vez realizado el *matching* de datos por diversos motivos (personas que deciden abandonar el panel o dificultades en las tareas de campo, por ejemplo). Esto, en principio, no genera dificultades siempre que la pérdida de información sea aleatoria. En los paneles construidos para esta investigación el porcentaje de desgranamiento no supera el 10 por ciento.

sancionó la Ley 16.459 con el objetivo de fijar un piso salarial efectivo que les garantice a los trabajadores un nivel de seguridad de ingresos. No obstante, la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT) en 1974 define al SM como *"la menor remuneración que debe percibir el trabajador mayor a 18 años, sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo (8 horas diarias o 48 horas semanales) sin importar la categoría o actividades que se llevan a cabo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión"*.

El alcance y modalidad de determinación del SM fueron reformados en 1991 por la Ley de Empleo 24.013<sup>74</sup>. Conforme a esta ley, el SM rige para los asalariados que trabajan 48 horas semanales en el sector privado (excluyendo a los trabajadores del servicio doméstico y del sector agropecuario<sup>75</sup>) y para los trabajadores de la Administración Pública Nacional y de los organismos donde el Estado Nacional actúe como empleador (es decir, no se aplica en el sector público provincial ni municipal). Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a recibir una remuneración que no puede ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

En cuanto a la determinación del SM, el art. 139 de la Ley de Empleo establece que el SM debe ser fijado por el Consejo del Salario, un órgano tripartito compuesto por el Ministerio de Trabajo de la Nación, los empresarios y los trabajadores *"teniendo en cuenta*

---

<sup>74</sup> Esta normativa también modificó la composición del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, sus funciones y dinámica operativa. El Consejo está integrado por 16 representantes de los empleadores y 16 de los trabajadores, designados por el Poder Ejecutivo y por un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que duran cuatro años en sus funciones. La representación de los trabajadores se integra incluyendo a los trabajadores del sector privado y del sector público de las distintas ramas de actividad. El artículo 137 establece que "las decisiones del Consejo serán tomadas por mayoría de dos tercios. En caso de no lograrse esta al término de dos sesiones, su presidente laudará respecto de los puntos en controversia".

<sup>75</sup> De modo que este salario mínimo no se aplica a los trabajadores del sector rural y a los trabajadores domésticos; éstos tienen una normativa propia (aunque la nueva Ley de Trabajo Agrario determina que la remuneración mínima de los trabajadores agrarios no puede ser inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil).

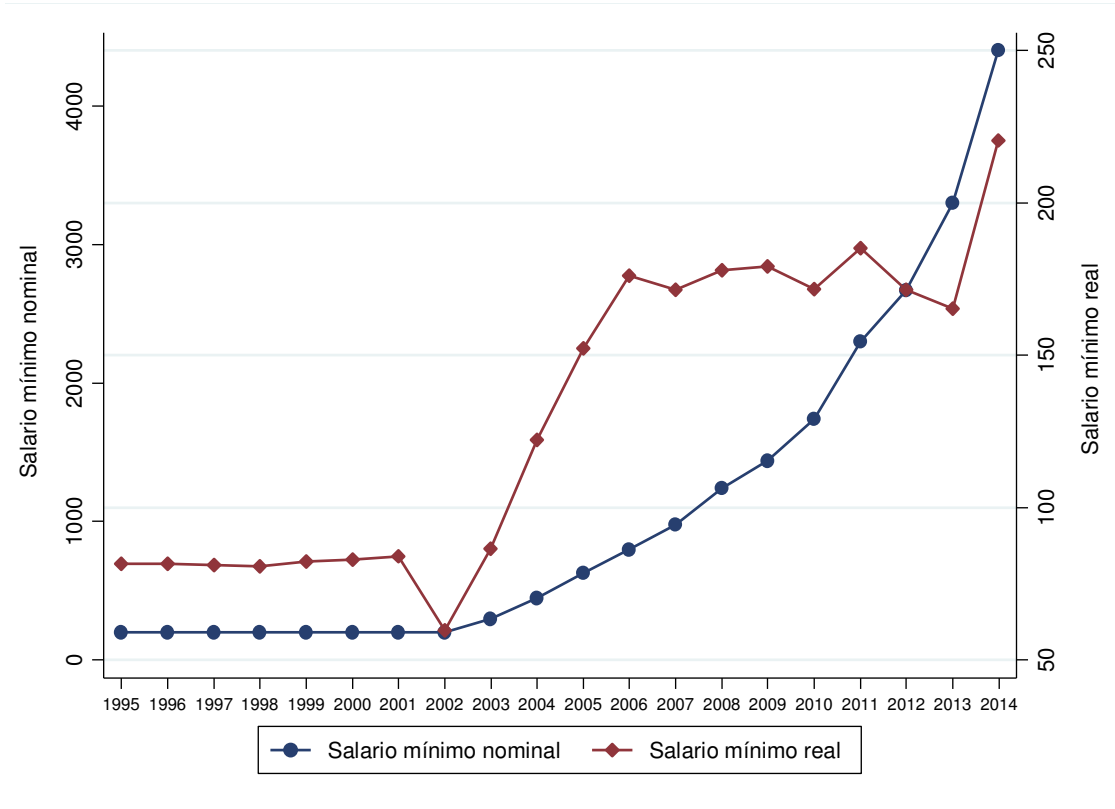
*los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos"* (Casanova *et al.*, 2015). El ajuste periódico del SM a cargo del Consejo del Salario se realiza en función de las variaciones del coste de vida medido por el índice oficial y se instituye a nivel federal pues no existen salarios mínimos a nivel de provincias. Sin embargo, a fines de 1993 se toma la decisión de fijar y congelar el salario mínimo en \$200 nominales. A ese nivel, el SM permanece relativamente estable en términos reales hasta la crisis económica del 2001 (Gráfico 4.1). Con la devaluación del peso y el aumento del nivel de precios, el SM se deteriora en 2002, pero a partir de julio de 2003 se verifica una intensa política de actualización de su valor nominal. No obstante, aunque el SM se modifica en forma reiterada entre 2002 y 2014, el primer incremento en el SM nominal que conduce a que el SM real creciera y recuperara su valor (después de la crisis del 2001-2002) ocurre entre enero y septiembre del 2004<sup>76</sup> (Khamis, 2013). Durante este período, el SM nominal aumenta de \$350 a \$450 (Cuadro A4.1) produciendo un incremento del 45 por ciento en el SM real respecto al valor que registraba en el 2001. Además, se observa que el aumento del SM en términos nominales entre junio del 2003 y septiembre de 2004 está acompañado por un aumento significativo de la proporción de empleados con salario por debajo del mínimo (Cuadro A4.2). Asimismo, el aumento del SM en septiembre de 2004 incrementa sustancialmente la relación entre el SM y la remuneración promedio (el índice de Kaitz) tanto entre los AF como entre los AI de las MGEySP (Cuadro A4.3). Por ello, se espera que este cambio en el SM tenga algún efecto relevante en el mercado de trabajo del sector bajo análisis. Sin embargo, como la actualización del SM se produjo en un contexto económico globalmente favorable que se tradujo en aumentos del empleo y en reducciones del desempleo, la desigualdad y la informalidad laboral, podría esperarse lo contrario. Es decir, en

---

<sup>76</sup> Este incremento en el SM es el que se considerará en el análisis del efecto del SM sobre las transiciones laborales en las MGEySP.

este contexto el efecto negativo del SM sobre la tasa de entrada a puestos de trabajo de calidad podría ser compensado por el efecto positivo del crecimiento económico.

**Grafico 4.1**  
**Evolución del salario mínimo en términos nominales y reales, 1995-2014**



Nota: Para expresar el salario mínimo real en moneda constante se utilizó el índice de precios al consumidor elaborado por el INDEC (hasta 2006) y los índices de precios de un conjunto de provincias (desde 2007), continuando una serie de índices de precios provinciales iniciada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA) para el período 2007-2011.

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Por otra parte, es relevante considerar la diferente evolución de la tasa de incumplimiento del SM y del índice de Kaitz durante los noventa y los dos mil (Cuadro A4.2 y Cuadro A4.3). Entre 1995 y 2001, la proporción de asalariados en las MGEySP con un ingreso laboral inferior al SM (ajustado por horas trabajadas) y el índice de Kaitz permanecen relativamente estables. No obstante, durante este período se observan importantes diferencias en el nivel de la tasa de incumplimiento del SM y del índice de Kaitz entre y dentro de los asalariados formales e informales. Mientras el porcentaje de los AFSD que reciben un salario



inferior al mínimo es muy bajo (0.2 por ciento) y el índice de Kaitz no supera el 20 por ciento, entre los AFCD ambas medidas son mayores a la de los AFSD pero menores a las observadas entre los AICD y AISD. Justamente, durante 1995-2001, el porcentaje de incumplimiento del SM (9.2 por ciento en promedio) como el índice de Kaitz (38 por ciento en promedio) entre los asalariados informales es significativamente superior, particularmente entre los AICD, en relación al observado entre los asalariados formales. Según Casanova *et al* (2015) el cumplimiento del SM en cierto modo elevado en los noventa se explica por el nivel relativamente bajo y constante del SM.

Durante la última década se pueden distinguir dos subperíodos. En el primero, 2003-2008, la tasa de incumplimiento del SM entre los asalariados de las MGEySP se incrementa fuertemente del 2.4 por ciento al 14.6 por ciento y el índice de Kaitz crece del 42 al 51 por ciento. El mayor crecimiento de estos indicadores se observa entre los AICD (casi 47 de la tasa de incumplimiento del SM y 45 puntos porcentuales del índice de Kaitz) y los AFCD (15.5 puntos porcentuales de la tasa de incumplimiento del SM y 29 puntos porcentuales del índice de Kaitz). No obstante, es destacable el elevado porcentaje de AICD - entre el 37 por ciento y 52 por ciento- cuyos salarios caen por debajo del mínimo durante este período así como el valor del índice de Kaitz para este grupo de asalariados que alcanza hasta cerca del 90 por ciento. Además se aprecia que dentro de los AICD el incremento en la proporción de empleados con salario por debajo del mínimo es mayor que entre los AISD (Cuadro A4.2). De acuerdo con Casanova *et al.*, (2015) el aumento del incumplimiento del SM en la primera etapa responde al deterioro de las condiciones de trabajo debido a que el SM permaneció bajo y casi constante. Además, un porcentaje creciente de los nuevos puestos de trabajo creados eran informales y de baja remuneración. De modo que el nivel del salario mínimo ha sido muy importante en la determinación de los niveles de incumplimiento.

En cambio, en el segundo período, entre 2008-2014, el porcentaje de empleados con

salarios por debajo del SM disminuye de casi el 15 por ciento al 8.1 por ciento mientras el índice de Kaitz se reduce del 53 por ciento al 43 por ciento. La reducción más pronunciada en estas medidas se aprecia entre los AICD (11 puntos porcentuales). No obstante, el porcentaje de estos trabajadores con salarios por debajo del mínimo y la magnitud del índice de Kaitz continua siendo elevado, cerca del 37 por ciento y del 72 por ciento, respectivamente. La disminución del incumplimiento del SM durante este período, pese al crecimiento del SM, se debe a la mejora en la calidad de empleo contribuyó a reducir los niveles de incumplimientos que suelen registrarse inmediatamente después de grandes aumentos en el SM (Casanova *et al.*, 2015).

#### **4.4. Evaluación de las hipótesis de estudio**

En esta sección se presenta el método empírico utilizado para examinar los efectos del SM sobre la tasa de empleo y las transiciones laborales en las MGEySP y a continuación se analizan los resultados obtenidos de su estimación.

##### **4.4.1. Estimación del efecto del SM sobre la tasa de empleo y las transiciones laborales**

En esta sección se describe el método econométrico utilizado para estimar el efecto causal del cambio registrado en el SM en septiembre de 2004 sobre la tasa de empleo y la tasa de entrada a los puestos asalariados formales sin déficit (AFSD) en las MGEySP. Para ello se utiliza el método de diferencias en diferencias (DD) que consiste en comparar las discrepancias en esa tasa de entrada entre un grupo de tratamiento y de control antes y después de la ejecución de la política (Card, 1992; Card y Krueger, 1994). Esta metodología evita varios de los problemas de endogeneidad que surgen al contrastar individuos

heterogéneos (Bertrand *et al.*, 2004; Garganta y Gasparini, 2015).

La implementación de este método requiere, por tanto, la asignación de los individuos de la muestra a dos grupos: uno, formado por los individuos que han sido expuestos a los efectos de un tratamiento, en este caso, el incremento del SM (grupo de tratados) y el otro, constituido por individuos que se han mantenido ajenos al tratamiento (grupo de control).

Para definir el grupo de tratamiento y de control se sigue la estrategia empírica propuesta inicialmente por Stewart (2002) y seguida por Khamis (2013). Esta estrategia consiste en utilizar un cuasi-experimento considerando que los cambios registrados en el SM pudieron tener un impacto diferencial entre las 29 áreas urbanas que incluye la EPH en Argentina. Este impacto diferencial está determinado por la proporción inicialmente diferente de trabajadores con bajos salarios que existe en cada ciudad del país. Para esto se utilizan dos medidas: la tasa de incumplimiento y el índice de Kaitz.

La tasa de incumplimiento se define como el porcentaje del total de los asalariados<sup>77</sup> (sin distinguir entre formales e informales) que, en cada ciudad, reciben un ingreso laboral horario inferior al nuevo SM por hora. Este SM horario se computó dividiendo el SM mensual por las 192 horas semanales que surgen de considerar la jornada laboral legal de 48 horas semanales<sup>78</sup>. Si se utilizan los salarios por mes y se confrontan con el SM mensual, se podría sobrestimar el incumplimiento entre quienes trabajan jornadas parciales y subestimarlos entre los trabajadores sobreocupados. La tasa de incumplimiento computada de ese modo es utilizada para definir a los grupos de alto y de bajo impacto. Los puntos de corte para la clasificación son determinados observando la distribución de la tasa de incumplimiento entre las ciudades. Así, conforme a la tasa de incumplimiento computada, es posible distinguir entre

---

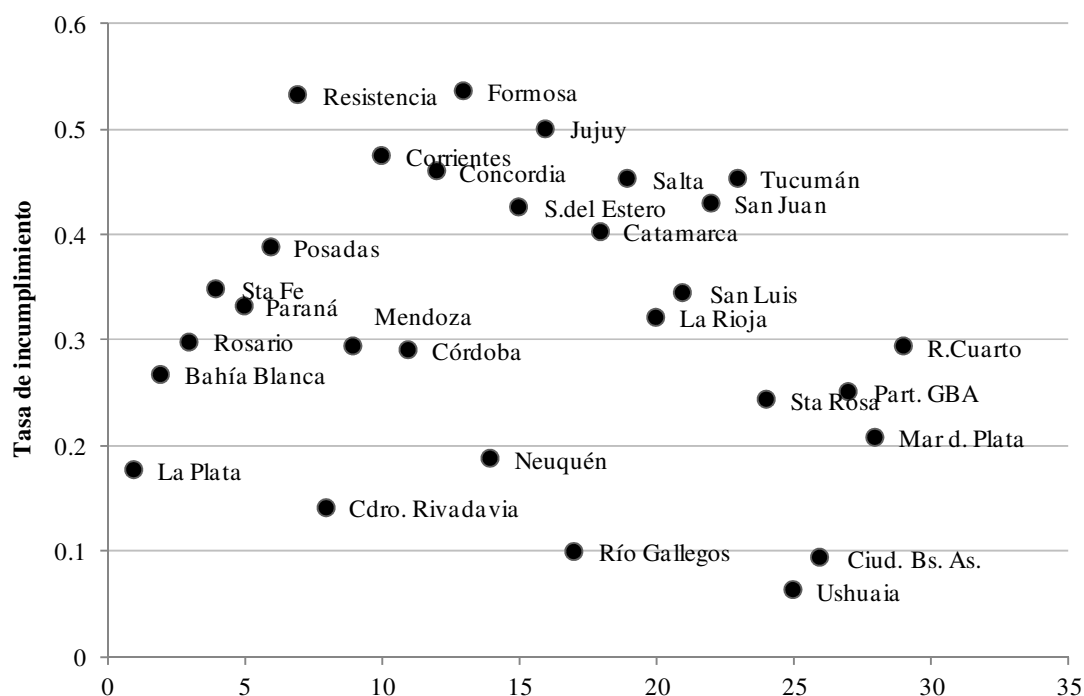
<sup>77</sup> Se excluye del conjunto de los asalariados a los trabajadores domésticos porque este grupo tiene su propia normativa referente al SM.

<sup>78</sup> En las estimaciones relacionadas con la tasa de incumplimiento se excluyeron del análisis a los ocupados con ingresos laborales iguales a cero y que declaran trabajar más de 84 horas semanales teniendo en cuenta la normativa vigente del SM.

un grupo de áreas donde se espera que el incremento del SM tenga un alto impacto, dado que en ellas existe una proporción elevada de empleados con remuneraciones debajo del SM y otro grupo de áreas locales donde se espera un bajo impacto del SM por el bajo porcentaje de empleados con salarios menores al SM. El grupo de áreas urbanas de alto impacto es el grupo de tratamiento y el grupo de ciudades de bajo impacto será el grupo de control. De este modo, los empleados que se encuentran ocupados en las MGEySP se asignan al área urbana correspondiente al grupo de alto y de bajo impacto según la proporción inicial de asalariados que se encuentran por debajo del nuevo SM en su área urbana de residencia. El alcance diferencial del SM entre las 29 ciudades de Argentina es la fuente de variación exógena en esta estrategia de estimación (Khamis, 2013).

Como se observa en el mapa del Gráfico A4.1, las tasas de incumplimiento son más elevadas (superiores al 30 por ciento de los asalariados) en las áreas urbanas del norte argentino. En el centro del país, en cambio, las tasas de incumplimiento son menores al 30 por ciento, mientras que en el sur del país no superan el 25 por ciento. Esta variabilidad geográfica en el alcance del SM indica que su impacto es probablemente mayor en las ciudades del norte del país que en el resto de las ciudades consideradas. Asimismo en el Gráfico 4.2 se observa la variación geográfica de la tasa de incumplimiento que, del mismo modo que el mapa del Gráfico A4.1, sugiere un potencial impacto diferencial del incremento del SM por área urbana de Argentina. Las ciudades con una tasa de incumplimiento menor al 29.4 por ciento se clasifican como el grupo de bajo impacto y las que registran una tasa de incumplimiento por encima de ese valor son clasificadas como el grupo de alto impacto. Este valor corresponde al percentil 75 de la distribución de la tasa de incumplimiento del SM entre las áreas urbanas. No obstante, las estimaciones se realizan considerando distintos puntos de corte.

**Grafico 4.2**  
**Tasa de incumplimiento del SM por área urbana**

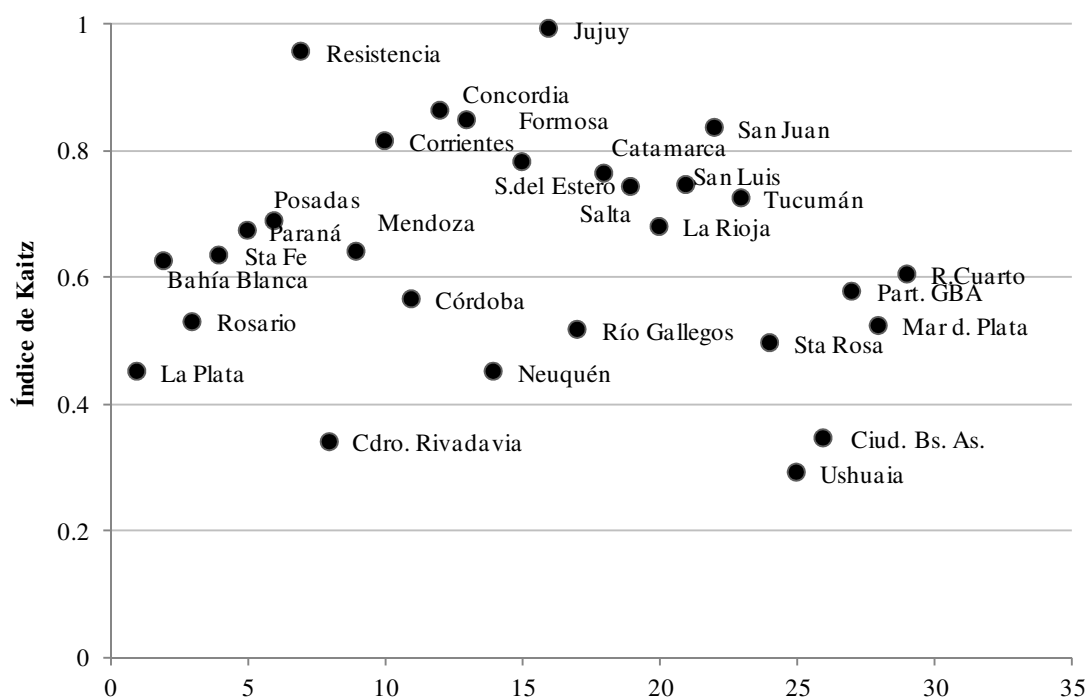


Nota: Las tasas de incumplimiento se computa comparando el ingreso laboral horario de las observaciones incluidas en el primer panel (es decir, entre el primer y segundo trimestre del 2004) con el nuevo SM horario vigente a partir del cuarto trimestre del 2004.

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

La segunda variable que se utiliza para evaluar el impacto del SM y clasificar a los asalariados en los grupos de tratamiento y control es el índice de Kaitz (1970) medido como la ratio entre el nuevo SM horario y el salario promedio horario de cada área urbana. El índice de Kaitz computado de este modo muestra la proporción que representa el nuevo SM en relación al salario medio vigente en cada área urbana. Así, pues, esta medida otorga información acerca de la importancia que tiene el coste salarial de los trabajadores que reciben el SM en relación a la masa salarial global de la empresa. Por lo general, se observa que el efecto del SM sobre el empleo tiende a ser mayor cuanto más importante es el número de trabajadores contratados que reciben este salario (Cebrián *et al.*, 2010).

**Grafico 4.3**  
**Índice de Kaitz por área urbana**



Nota: El índice de Kaitz se computa como la ratio entre el ingreso laboral horario de las observaciones incluidas en el primer panel (es decir, entre el primer y segundo trimestre del 2004) con el nuevo SM horario vigente a partir del cuarto trimestre del 2004.

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nuevamente, los puntos de corte para la clasificación de cada grupo son determinados observando la distribución del índice de Kaitz entre las 29 ciudades de Argentina incluidas en la EPH. En el Gráfico 4.3 se observa la variación geográfica así como el potencial impacto diferencial de este índice por área urbana. En este caso, las ciudades con un índice de Kaitz superior al 60.4 por ciento se clasifican en el grupo de alto impacto y las que poseen un índice por debajo de ese valor constituyen el grupo de bajo impacto. Este valor corresponde al percentil 75 de la distribución del índice de Kaitz. No obstante, las estimaciones se realizan considerando distintos puntos de corte.

Asimismo, en el mapa del Gráfico A4.2 se observa una variación geográfica de los valores de este índice similar a la tasa de incumplimiento. Así, las ciudades del norte del país muestran los valores más elevados de este indicador. En cambio, las ciudades del centro y sur del país presentan en su mayoría niveles relativamente menores del índice de Kaitz. Sin

embargo, las áreas urbanas que forman parte del grupo de control y de tratamiento según los valores de esta variable, no son exactamente las mismas que surgen cuando se considera la tasa de incumplimiento. Esto permitirá evaluar si los resultados obtenidos cambian al modificar las ciudades incluidas en el grupo de tratamiento y de control.

Una vez identificados los grupos de tratamiento y de control, para estimar el efecto del incremento del SM sobre la tasa de empleo y la tasa de transición laboral a empleos de calidad dentro de las MGEySP a partir del método DD se estima un modelo no lineal. Dado que la variable dependiente es una variable binaria que representa probabilidad de encontrarse empleado en un segmento laboral o de transitar desde un puesto con déficit (ya sea, un puesto AFCD, AICD o AISD) a otro sin ningún déficit (es decir, los empleos AFSD), el impacto del SM en esta tasa se puede obtener mediante la estimación del siguiente modelo Probit como se explica a continuación:

$$P(T_{iat}) = \Phi(\alpha + \beta Post_t + \beta D_a + \theta Post_t D_a + \delta X_{iat} + \gamma Z_{at}) \quad (4.1)$$

Donde  $P(T_{iat})$  es el resultado que interesa evaluar, en este caso, la probabilidad de que un asalariado se encuentre ocupado en un determinado segmento laboral o transite hacia un puesto de trabajo formal sin ningún déficit (AFSD) durante el período que abarca el panel dado que se encontraba ocupado inicialmente como empleado en un puesto de trabajo con déficit de calidad de empleo (ya sea porque es un AISD, un AICD o un AFCD). El vector de variables  $X$  incluye un conjunto de controles individuales que capturan características demográficas y laborales de los trabajadores para ajustar por diferencias observables entre los individuos que forman parte del grupo de tratamiento como de control que podrían sesgar las estimaciones del coeficiente de interés. Estos controles incluyen variables de género, edad, edad al cuadrado, años de educación, estado civil, la asistencia a un establecimiento educativo, la presencia de un jefe de hogar, *dummies* de rama de actividad, de calificación de la tarea, de tamaño de la firma y de antigüedad en la ocupación. Asimismo,  $Z$  incluye efectos

fijos por ciudad como el PBG, la tasa de desempleo por área urbana y *dummies* que identifican a cada ciudad.

La variable  $D_a$  toma el valor 1 si el  $i$ -ésimo individuo reside en el área  $a$  que pertenece al grupo de alto impacto (o grupo de tratamiento) y 0 si pertenece al área  $a$  de bajo impacto (o grupo de control). La variable  $Post_t$  distingue las observaciones del período posterior al incremento del SM<sup>79</sup> de las observaciones correspondientes al período previo a este incremento<sup>80</sup>.

El término de interacción entre la variable  $D_a$  y  $Post_t$ , previamente descriptas, es una variable *dummy* que identifica a los individuos del grupo de alto impacto después de la introducción del incremento en el SM. Entonces,  $\theta$  es el coeficiente de interés que indica la magnitud y el signo del impacto del SM sobre la tasa de entrada a puestos de trabajo de calidad en las MGEySP. Si las transiciones laborales a empleos de calidad son sensibles a los aumentos del SM, el signo del coeficiente estimado para esta variable resultará negativo. Específicamente, el estimador del parámetro  $\hat{\theta}_{DD}$  indica, siempre que la estrategia empírica utilizada sea válida, el verdadero efecto causal del tratamiento sobre el resultado de interés.

De este modo, el impacto del SM es estimado mediante:

$$\tau_{DD} = \Phi(\alpha + \beta_1 + \beta_2 + \theta + \delta X_{ait} + \gamma Z_{at}) - \Phi(\alpha + \beta_1 + \beta_2 + \delta X_{ait} + \gamma Z_{at}) \quad (4.2)$$

Donde  $\Phi(\cdot)$  representa una función no lineal estrictamente monótonica, el signo de  $\theta$  siempre coincidirá con el signo del efecto tratamiento. De manera tal que el efecto tratamiento será, entonces, el impacto incremental en la probabilidad provocado por el coeficiente del término de interacción (Garganta y Gasparini, 2015).

Athey y Imbens (2002) señalan que en el método de DD subyace el supuesto de que la

---

<sup>79</sup> Estas observaciones corresponden a las del segundo panel semestral que surge de la unión de los datos correspondientes al cuarto trimestre del 2004 y el primer trimestre del 2005

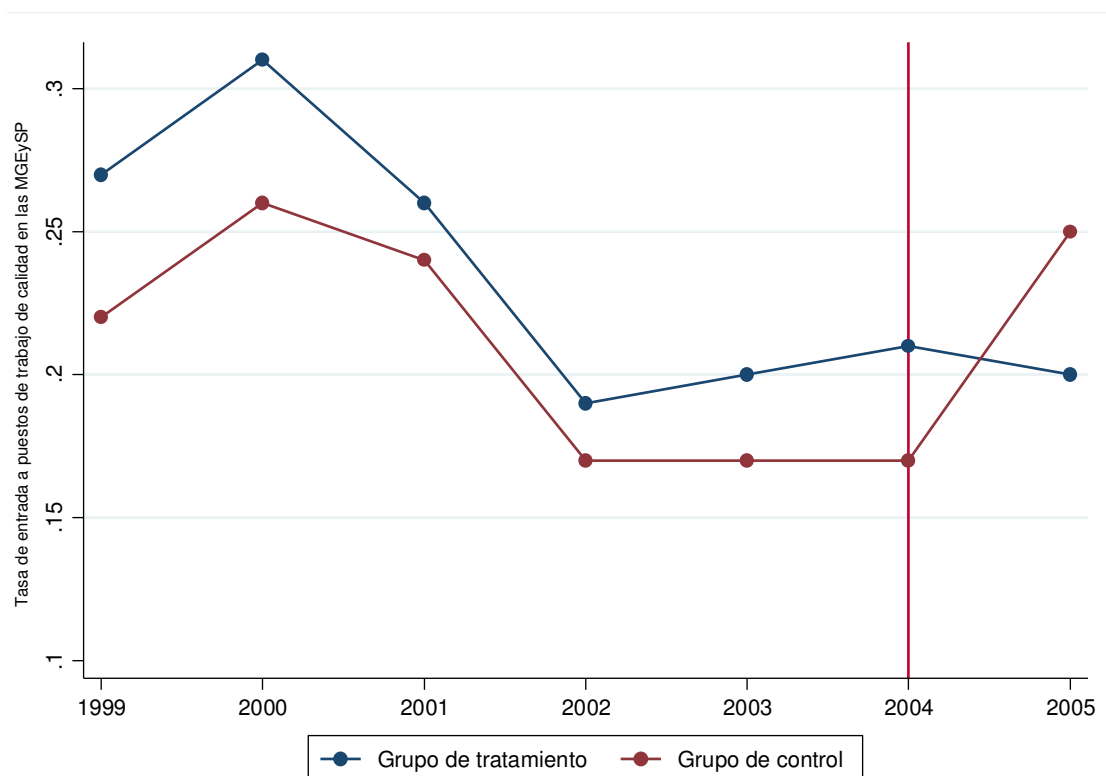
<sup>80</sup> Estas observaciones corresponden a las del primer panel semestral que permite seguir a los individuos durante el primer y segundo trimestre de 2004.



tendencia temporal registrada por los individuos pertenecientes al grupo de control sirve, a modo de variable *proxy*, para conocer la evolución que hubieran seguido los individuos del grupo de tratamiento en el caso de que no recibieran el tratamiento. Así, pues, el supuesto de identificación clave para que el estimador de DD sea consistente es que  $\theta$  sea 0 en ausencia de tratamiento, es decir, sin el incremento del SM. Esto implica que la tasa promedio de entrada a puestos de trabajo de calidad en las ciudades del grupo de control y de tratamiento debe ser la misma en ausencia de un incremento en el SM (Khamis, 2013). Para verificar esto se estimaron las tendencias en las tasas de entrada a puestos de calidad en las MGEySP para el grupo de control y tratamiento, antes y después del cambio registrado en el SM en septiembre de 2004. En el Gráfico 4.4 puede observarse la evolución de estas tasas para cada panel semestral según el individuo pertenece al grupo de tratamiento o de control. Desde 1999 al 2002 se observan tendencias similares en la tasa de entrada a puestos de trabajo de calidad entre un grupo y otro. En cambio, después del incremento modesto del SM nominal en julio del 2003 se observa un leve cambio de tendencia en estas tasas. Así, entre los individuos del grupo de tratamiento se aprecia un suave aumento en la tasa de transición, mientras que en el grupo de control esta tasa permanece estable. Asimismo, después del aumento del SM en septiembre de 2004, las tendencias en las tasas de transición hacia puestos de trabajo calidad divergen manifiestamente entre el grupo de tratamiento y control. Mientras la proporción de asalariados que accedieron a estos puestos crece fuertemente en el grupo de control, esa proporción presenta un leve descenso entre los trabajadores del grupo de tratamiento.

**Grafico 4.4**

**Tendencias en las tasa de entrada a puestos de calidad para el grupo de tratamiento y de control antes y después del incremento en el SM.**



Nota: Las tasas de transición fueron estimadas utilizando los datos de panel correspondientes a la onda mayo y octubre para el período 1999-2002 y al segundo semestre de cada año para el período 2003-2005.

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Asimismo, la correcta estimación del efecto causal del SM requiere la inexistencia de otro evento diferente al cambio en el SM que genere un impacto diferencial entre el grupo de tratamiento y de control sobre el resultado de interés. De hecho, este supuesto parece cumplirse en el caso de esta investigación porque en el tercer trimestre del 2004, que separa el primer período de observación del segundo período, no se implementaron medidas de política social, laboral o económica, más allá del cambio en el SM con potenciales efectos diferenciales entre los empleados de las MGEySP pertenecientes al grupo de tratamiento y los clasificados en el grupo de control. No obstante, existen otros factores que podrían influir en los resultados y esto a su vez haría dudosa la identificación del efecto causal de un cambio en

el salario mínimo en las tasas de transición laboral. Para tener en cuenta estos problemas potenciales en el modelo estimado se incluyeron variables referidas a la antigüedad en la ocupación, la calificación de la tarea, al sector de la industria y al tamaño de la empresa en la que se encuentran empleados los individuos. Se incluyeron también controles locales como la tasa de desempleo y el nivel del Producto Bruto Geográfico (PBG)<sup>81</sup> de cada provincia y controles a nivel individual, como la edad, el género, la educación, el estado civil, la presencia de un jefe en el hogar y la asistencia a un establecimiento educativo.

#### **4.4.2. Resultados del análisis de la hipótesis de estudio**

En esta sección se analiza el impacto del SM sobre la tasa de empleo en primer lugar y luego sobre la tasa de entrada a empleos de calidad en las MGEySP. Con este fin se estiman distintas especificaciones del modelo econométrico (4.1) descrito en la sección anterior. El resultado de interés en este caso es el efecto marginal del término de interacción del modelo probit (4.1) definido en la ecuación (4.2).

Antes de evaluar el efecto del SM sobre las transiciones laborales, se analiza primero si está precedido de un impacto contractivo sobre la tasa de empleo total en las MGEySP<sup>82</sup>. También se analiza el impacto del SM sobre el porcentaje de asalariados que se desempeña en cada uno de los segmentos laborales considerados. Específicamente, si el incremento del SM redujo el porcentaje de AFSD o de AFCD y aumentó el porcentaje de AISD o de AICD. Con

---

<sup>81</sup> El PBG es la medida más importante de la producción de la economía de una provincia o área urbana. Se trata de un indicador estadístico que intenta medir el valor total de los bienes y servicios finales producidos dentro de los límites geográficos de esa economía en un período determinado de tiempo, libre de duplicaciones. Se calcula sumando los valores de mercado de todos los bienes y servicios finales de la economía, a través de un complejo mecanismo de cuantificación. El PBG de una jurisdicción determinada refleja la actividad económica de las unidades productivas residentes en esa jurisdicción, siendo igual a la suma de los valores agregados por dichas unidades productivas. El término geográfico implica que el cálculo se refiere a toda la riqueza creada en el territorio de la jurisdicción correspondiente sin considerar el origen de los factores productivos ni la residencia habitual de sus propietarios que pueden ser extra-jurisdiccionales (Dirección de Estadísticas de la Provincia de Salta, 2012). La información sobre el PBG por provincia se obtuvo a partir de las Direcciones Provinciales de Estadística de cada provincia.

<sup>82</sup> Esta tasa de empleo se define como el porcentaje de la población en edad de trabajar (de 18 a 64 años) que se encuentra ocupada en las MGEySP.

este fin se estiman distintas especificaciones del modelo Probit (4.1) considerando como variable dependiente, en primer lugar, la probabilidad de estar empleado en una MGEySP y, en segundo lugar, la probabilidad de estar trabajando en cada uno de los cuatros segmentos laborales previamente señalados. Los resultados que se reportan en el Cuadro 4.1 presentan un impacto negativo pero no significativo del SM sobre la tasa de empleo general así como sobre la tasa de AFSD y de AFCD en las MGEySP<sup>83</sup>. En cambio, se observan efectos positivos del SM sobre la probabilidad de estar empleado en un puesto AICD o en uno AISD. Estos efectos resultaron estadísticamente significativos en algunas especificaciones del modelo (4.1). Por tanto, las probabilidades de estar empleado en estos segmentos laborales parecen estar afectadas por el aumento del SM. Estas estimaciones son consistentes con la relación positiva observada entre esta variable y la tasa de empleos informales en el capítulo previo.

La ausencia de un efecto significativo sobre la tasa de empleo general en las MGEySP así como sobre las probabilidades de estar ocupado en los dos segmentos laborales de los AF analizados, puede responder al siguiente motivo. El 2004, año en el que se produce el aumento del SM bajo análisis, pertenece a un período de fuerte crecimiento económico en Argentina que se extendió varios años y que pudo resultar favorable para que las MGEySP se expandan, incrementen su competitividad y generen recursos suficientes para hacer frente a los incrementos en el SM. En un contexto como este, el objetivo de maximización de ganancias puede ser obtenido sin modificar los niveles de contratación entre los AF. Por último, los resultados también pueden responder, en parte, a la estrategia empírica implementada. Por esto, se

---

<sup>83</sup> En este caso, podría considerarse que estos resultados contrastan con los obtenidos en el capítulo anterior que sugerían una relación negativa entre el índice de Kaitz y la tasa de empleos de calidad en la MGEySP. No obstante, es importante tener en cuenta que la función impulso-respuesta indicaba que esta relación sólo resultaba estadísticamente significativa durante algunos años del período analizado. Además, estas estimaciones se obtuvieron considerando la evolución del SM durante 1995-2014 y a partir de un modelo PVAR. En cambio, el método de diferencias en diferencias aquí implementado sólo explota el aumento que tuvo lugar en el SM entre enero y septiembre de 2004.

realizaron estimaciones para diferentes definiciones de tasa de empleo<sup>84</sup> así como para distintos puntos de corte de la tasa de incumplimiento del SM. No obstante, la evidencia así obtenida es similar.

**Cuadro 4.1**  
**Efecto del salario mínimo sobre las probabilidades de empleo en las MGEySP**

Especificaciones del modelo	Estimaciones de diferencias en diferencias				
	Tasa de empleo				
	Total	AFSD	AFCD	AICD	AISD
	<b>Tasa de incumplimiento</b>				
Sin controles	-0.0039 (0.015)	-0.0069 (0.029)	-0.0035 (0.024)	0.0347 (0.021)	0.0334* (0.020)
Con características individuales <sup>a</sup>	-0.0080 (0.018)	-0.0029 (0.030)	-0.0036 (0.025)	0.0293* (0.017)	0.0331* (0.018)
Con características individuales, laborales y controles de área local incluyendo <i>dummies</i> por aglomerado <sup>b</sup>	-	-0.0116 (0.044)	-0.0298 (0.027)	0.0337** (0.017)	0.0505*** (0.021)
Con características individuales y controles de área local incluyendo <i>dummies</i> por aglomerado <sup>c</sup>	-0.0065 (0.017)	-0.0109 (0.042)	-0.0385 (0.026)	0.0338* (0.018)	0.0490*** (0.020)

Nota: Los errores estándares robustos estimados por *cluster* se encuentran entre paréntesis. (a) La especificación del modelo con características individuales incluyen variables como el género, edad, edad al cuadrado, años de educación, estado civil, una variable dummy que indica si el individuo asiste a un establecimiento educativo y otra que indica si es jefe de hogar; (b) la especificación del modelo con características individuales y laborales incluye además de las variables mencionadas en (a), variables *dummies* por rama de actividad, por tamaño de la firma, por antigüedad en la ocupación y por calificación de la tarea (c) la especificación del modelo con características individuales, laborales y controles a nivel local incluye además de todas las variables mencionadas en el modelo (b), el PBG y la tasa de desempleo por área urbana y finalmente, (d) en la especificación más completa del modelo con características individuales, laborales y controles a nivel local se consideran todas las variables mencionadas en el modelo (c) y efectos fijos por área urbana.

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Las estimaciones indican que el incremento del SM reduce la probabilidad de entrada a empleos asalariados formales sin déficit (AFSD) en las MGEySP (Cuadro 4.2). En general este resultado es consistente con las predicciones teóricas de un mercado de trabajo segmentado. No obstante, la magnitud del efecto varía con el puesto de trabajo del que provenga el asalariado. En el modelo sin controles, las estimaciones muestran que el cambio en el SM produce una caída de 9.5 puntos porcentuales en la probabilidad de conseguir un empleo de calidad entre los empleados que se encontraban ocupados inicialmente como

<sup>84</sup> Otra medidas utilizadas fueron el porcentaje de la PEA empleado en cada tipo de puesto: AFSD, AFCD, AISD o AICD en las MGEySP.

informales. A medida que se incluyen variables de controles individuales, laborales y a nivel local el efecto del SM sobre esa probabilidad varía levemente desde una magnitud mínima de 9.5 puntos porcentuales hasta un valor máximo de 10.7 puntos porcentuales. Esto sugiere que el resultado de interés es robusto a distintas especificaciones del modelo (4.1).

Asimismo, se aprecian diferencias marcadas en el impacto estimado entre los AICD y los AISD. En general, el efecto negativo del SM en la probabilidad de transitar desde un empleo informal hacia un puesto formal sin ningún déficit es mayor entre los AICD que en el caso de los AISD. En la especificación más completa del modelo, mientras el aumento del SM reduce esa probabilidad de transición en 12.5 puntos porcentuales entre los AISD, lo hace hasta en 21.6 puntos porcentuales entre los AICD.

La evidencia sugiere entonces que el impacto del SM entre los AI es diferente según la calidad del puesto de origen. Esta evidencia es consistente con la hipótesis de la existencia de dos segmentos dentro del grupo de empleados informales explorada en el capítulo 1 de esta investigación. Si no existieran estos segmentos, la tasa de entrada a empleos de calidad no debería diferir entre ambos ni tampoco reducirse de forma distinta como resultado de un incremento en el SM.

Un resultado completamente diferente se observa entre los que se encontraban ocupados inicialmente como AFCD en las MGEySP. Para este segmento, no se encuentran efectos significativos del incremento del SM sobre la tasa de entrada a un puesto de mejor calidad en ninguna de las cinco especificaciones del modelo estimado. Por lo tanto, este tipo de transición laboral parece no estar afectada por la modificación del salario mínimo. No obstante, las conclusiones podrían cambiar al analizar las transiciones en períodos de tiempo más amplios o con una mayor cantidad de observaciones<sup>85</sup>.

Tampoco se encuentran entre los AFCD efectos significativos del aumento del SM

---

<sup>85</sup> Entre el cuarto trimestre de 2004 y el primero de 2005, la mayoría de los AFCD permanecen en la misma ocupación (51.55 por ciento) y el 25.4 por ciento transita a un puesto AFSD.

sobre las probabilidades de transitar a un puesto de trabajo de menor calidad. Si bien los coeficientes estimados son positivos -lo que implica un incremento en la tasa de entrada a empleos informales para este grupo de trabajadores- tales coeficientes no resultan estadísticamente significativos en ningún caso. En cambio, para los empleados que se encuentran ocupados inicialmente como AFSD se halla un efecto positivo y significativo como resultado del incremento del SM cuando se estima la tasa de entrada a un puesto asalariado informal o la probabilidad de transitar hacia la desocupación o inactividad. Específicamente, el aumento en esta institución laboral incrementa un 4.2 por ciento la chances de emporar la calidad del puesto o de salir del mercado de trabajo entre los AFSD. No obstante, es importante señalar que este efecto positivo y significativo se encuentra sólo cuando se estima el modelo (4.1) incluyendo todos los controles, tanto los individuales y laborales como los controles nivel local. De modo que para el resto de las estimaciones los resultados son positivos pero no significativos.

Ahora bien, si se utiliza el índice de Kaitz para distinguir al grupo de control y tratamiento se obtienen resultados similares (Cuadro 4.2). El incremento del SM produce un efecto negativo y significativo en la probabilidad de ingresar a un puesto de calidad entre los trabajadores que se encontraban inicialmente ocupados como AICD o como AISD. Además, la magnitud del impacto estimado es similar en ambos grupos de trabajadores y varía de 7 puntos porcentuales a 11 puntos porcentuales, aproximadamente.

Asimismo, las estimaciones del modelo más completo indican que entre los AFCD el incremento del SM reduce en 5.5 puntos porcentuales sus probabilidades de ingresar a puestos AFSD. Este resultado difiere del obtenido cuando se utiliza la tasa de incumplimiento como variable para identificar al grupo de tratamiento y de control. Sin embargo, al igual que se observa en los resultados del Cuadro 4.1, entre los AFCD no se aprecia un impacto significativo del SM sobre las probabilidades de transitar a un puesto informal o salir de

mercado de trabajo.

### Cuadro 4.2

#### Efecto del salario mínimo sobre las probabilidades de transición en las MGEySP. Grupo de tratamiento y de control definidos a partir de la tasa de incumplimiento del SM

Especificaciones del modelo	Estimaciones de diferencias en diferencias		
	AI→ AFSD	AISD→ AFSD	AICD → AFSD
<i>Transiciones laborales de los asalariados informales</i>			
Sin controles	-0.095*** (0.028)	-0.083*** (0.037)	-0.104*** (0.034)
Con características individuales <sup>a</sup>	-0.107*** (0.028)	-0.097*** (0.038)	-0.122*** (0.053)
Con características individuales y laborales <sup>b</sup>	-0.095*** (0.031)	-0.094*** (0.035)	-0.114*** (0.040)
Con características individuales, laborales y controles de área local sin incluir dummies por área urbana <sup>c</sup>	-0.103*** (0.032)	-0.114*** (0.039)	-0.102*** (0.037)
Con características individuales, laborales y controles de área local incluyendo dummies por área urbana <sup>d</sup>	-0.101*** (0.034)	-0.125*** (0.044)	-0.216*** (0.051)
<i>Transiciones laborales de los asalariados formales</i>			
Sin controles	-0.025 (0.031)	0.001 (0.010)	0.006 (0.010)
Con características individuales <sup>a</sup>	-0.016 (0.030)	0.001 (0.010)	0.005 (0.011)
Con características individuales y laborales <sup>b</sup>	-0.027 (0.034)	0.008 (0.013)	0.012 (0.012)
Con características individuales, laborales y controles de área local sin incluir dummies por área urbana <sup>c</sup>	-0.027 (0.033)	0.009 (0.014)	0.011 (0.012)
Con características individuales, laborales y controles de área local incluyendo dummies por área urbana <sup>d</sup>	-0.032 (0.031)	0.114 (0.081)	0.042*** (0.018)

Nota: Los errores estándares robustos estimados por *cluster* se encuentran entre paréntesis. (a) La especificación del modelo con características individuales incluyen variables como el género, edad, edad al cuadrado, años de educación, estado civil, una variable dummy que indica si el individuo asiste a un establecimiento educativo y otra que indica si es jefe de hogar; (b) la especificación del modelo con características individuales y laborales incluye además de las variables mencionadas en (a), variables *dummies* por rama de actividad, por tamaño de la firma, por antigüedad en la ocupación y por calificación de la tarea (c) la especificación del modelo con características individuales, laborales y controles a nivel local incluye además de todas las variables mencionadas en el modelo (b), el PBG y la tasa de desempleo por área urbana y finalmente, (d) en la especificación más completa del modelo con características individuales, laborales y controles a nivel local se consideran todas las variables mencionadas en el modelo (c) y efectos fijos por área urbana.

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.



### Cuadro 4.3

#### Efecto del salario mínimo sobre las probabilidades de transición en las MGEySP. Grupo de tratamiento y de control definidos a partir del índice de Kaitz.

Especificaciones del modelo	Estimaciones de diferencias en diferencias		
	AI → AFSD	AISD → AFSD	AICD → AFSD
<i>Transiciones laborales de los asalariados informales</i>			
Sin controles	-0.088*** (0.030)	-0.072* (0.040)	-0.081** (0.039)
Con características individuales <sup>a</sup>	-0.096*** (0.031)	-0.081*** (0.041)	-0.103* (0.057)
Con características individuales y laborales <sup>b</sup>	-0.096*** (0.028)	-0.097*** (0.033)	-0.087* (0.046)
Con características individuales, laborales y controles de área local sin incluir dummies por área urbana <sup>c</sup>	-0.100*** (0.029)	-0.106*** (0.036)	-0.08* (0.043)
Con características individuales, laborales y controles de área local incluyendo dummies por área urbana <sup>d</sup>	-0.098*** (0.032)	-0.100*** (0.044)	-0.095** (0.047)
<i>Transiciones laborales de los asalariados formales</i>			
Sin controles	-0.030 (0.032)	0.005 (0.012)	0.009 (0.012)
Con características individuales <sup>a</sup>	-0.027 (0.031)	0.007 (0.013)	0.009 (0.012)
Con características individuales y laborales <sup>b</sup>	-0.053* (0.032)	0.007 (0.013)	0.014 (0.013)
Con características individuales, laborales y controles de área local sin incluir dummies por área urbana <sup>c</sup>	-0.053* (0.031)	0.008 (0.014)	0.013 (0.013)
Con características individuales, laborales y controles de área local incluyendo dummies por área urbana <sup>d</sup>	-0.055** (0.028)	0.053 (0.056)	0.029 (0.018)

Nota: Los errores estándares robustos estimados por *cluster* se encuentran entre paréntesis. (a) La especificación del modelo con características individuales incluyen variables como el género, edad, edad al cuadrado, años de educación, estado civil, una variable dummy que indica si el individuo asiste a un establecimiento educativo y otra que indica si es jefe de hogar; (b) la especificación del modelo con características individuales y laborales incluye además de las variables mencionadas en (a), variables *dummies* por rama de actividad, por tamaño de la firma, por antigüedad en la ocupación y por calificación de la tarea (c) la especificación del modelo con características individuales, laborales y controles a nivel local incluye además de todas las variables mencionadas en el modelo (b), el PBG y la tasa de desempleo por área urbana y finalmente, (d) en la especificación más completa del modelo con características individuales, laborales y controles a nivel local se consideran todas las variables mencionadas en el modelo (c) y efectos fijos por área urbana.

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Entre los AFSD, sólo en las estimaciones del modelo que incluye todos los controles se observa que un aumento del SM incrementa en 4.2 puntos porcentuales la probabilidad de transitar hacia un puesto de peor calidad o de salir del mercado de trabajo. Este resultado difiere del obtenido con la tasa de incumplimiento. Por tanto, el efecto del SM sobre este tipo de transiciones laborales de los AFSD parece depender de la medida utilizada para clasificar

al grupo de control y de tratamiento.

Entonces, los resultados más robustos sugieren que el incremento del SM reduce, entre los asalariados informales, las probabilidades de transitar hacia puestos de mayor calidad dentro de las MGEySP<sup>86</sup>. La evidencia empírica de los capítulos previos referidos a la dinámica laboral entre los segmentos de las MGEySP para el mismo período y a los determinantes de la calidad del empleo en ese sector ayuda a comprender estos resultados a la luz de los modelos teóricos de mercados segmentados. En efecto, entre los asalariados informales que, conforme a los resultados del primer capítulo, presentan en general bajas tasas de permanencia en el puesto, se observa un impacto negativo y significativo del SM sobre su probabilidad de transitar hacia puestos formales sin déficit de calidad. En cambio, en el caso de los asalariados formales, entre quienes se observó en el primer capítulo altas tasas de permanencia en el puesto, en la mayoría de las estimaciones no se encontró un efecto significativo del SM sobre ninguna de las probabilidades de transición consideradas. Justamente, debido a sus bajas tasas de movilidad, particularmente por las menores tasas de salida de sus puestos, es factible que entre estos trabajadores (los AFSD y los AFCD) el SM no tenga efectos sobre sus probabilidades de transición.

En síntesis, los resultados indican que si bien el incremento del SM en 2004 no tiene impactos significativos sobre la tasa de empleo formal en las MGEySP, produce un efecto positivo sobre la probabilidad de encontrarse ocupado en un puesto informal, ya sea un AICD o un AISD. Además, este aumento del SM reduce la tasa de entrada a puestos de trabajo sin ningún déficit de calidad (AFSD) cuando el trabajador proviene de un puesto AICD o AISD. Esto sucede incluso en un contexto económico favorable y dentro de un mercado que se supone altamente visible y sujeto al control fiscal por parte del Estado. Según las predicciones

---

<sup>86</sup> Otro análisis de robustez realizado fue utilizar distintos puntos de corte para la tasa de incumplimiento y el índice de Kaitz (como el percentil 50 y 95 de esas variables) a fin de clasificar a los empleados en el grupo de tratamiento y de control. Las estimaciones así obtenidas son relativamente similares a las previamente analizados.

de los modelos teóricos de segmentación laboral esta evidencia sugiere la presencia de segmentos en el mercado de trabajo de las MGEySP.

No obstante, es importante señalar que los efectos negativos de los aumentos del SM no implican bajo ningún punto de vista que deba eliminarse esta institución laboral por varios motivos. La disminución de las tasas de entrada a puestos de trabajo de calidad frente al aumento del SM está relacionada principalmente con la estructura segmentada del mercado de trabajo de las MGEySP. De modo que las políticas públicas deberían dirigirse también a incentivar la creación de mejores puestos de trabajo o a reducir los déficits de calidad del empleo que producen la segmentación de este mercado. Por otro lado, hay evidencia empírica que muestra la existencia de efectos positivos del SM como, por ejemplo, reducciones sobre los niveles de pobreza y de desigualdad, entre otros.

#### **4.5. Conclusiones**

En este capítulo se evalúa el impacto del incremento del SM en septiembre de 2004 sobre la tasa de entrada a empleos de calidad en las MGEySP en Argentina. Para ello se utiliza una metodología no experimental de diferencias en diferencias explotando la variación geográfica del alcance del SM (medido a partir de la tasa de incumplimiento y el índice de Kaitz) entre las 29 áreas urbanas cubiertas por la base de datos utilizada (la EPH). Con este fin se construyen dos paneles semestrales correspondientes al 2004, período previo al cambio en el SM y al 2005, posterior a dicho cambio.

Los resultados obtenidos indican que el incremento del SM produce una disminución significativa en las probabilidades de transitar hacia empleos de calidad principalmente entre aquellos empleados que trabajan como asalariados informales en el período previo. Asimismo, la magnitud del efecto es mayor entre los asalariados informales con déficit de calidad del empleo (AICD) que entre los AISD. En cambio, para los trabajadores ocupados

inicialmente como AFCD no se observa un impacto significativo del aumento en el SM sobre sus probabilidades de transitar hacia puestos formales sin ningún déficit. En algunas especificaciones del modelo estimado, el cambio en el SM en septiembre de 2004 incrementa las probabilidades de transitar hacia puestos de peor calidad o fuera del mercado laboral entre los AFSD así como en el caso de los AFSD. Sin embargo, este efecto no resulta robusto a modificaciones en la variable utilizada para clasificar a los asalariados en los grupos de tratamiento y control así como a cambios en las variables de control incluidas en el modelo.

Según las predicciones de los modelos teóricos de segmentación laboral, un incremento del SM reduce las probabilidades de transitar desde puestos de peor calidad hacia los de mejor calidad. Esto se observa en Argentina, en un contexto económico favorable que parece no compensar el efecto negativo de los cambios en el SM sobre esta transición. Por tanto, si el nivel del SM eleva demasiado el salario, y con ello, todos los costes laborales que estén calculados en función de éste, los empleadores pueden buscar mecanismos para evadir su cumplimiento. Según Beccaria y Galin (2002), si el SM supera los dos tercios del salario pagado, el mayor coste laboral para las empresas medianas y grandes redundaría en reducciones de la cobertura y en aumentos de informalidad de los asalariados.

Los efectos negativos del SM encontrados no deben ser interpretados a favor de la eliminación de esta institución laboral pues estos efectos se producen como resultado de la presencia de los fenómenos que segmentan el mercado de trabajo en las MGEySP, tanto de la informalidad laboral como de los déficits en los otros atributos de la calidad del empleo. Por lo tanto, las políticas públicas, lejos de eliminar el SM, deberían incrementar la entrada a puestos de trabajo de calidad. Finalmente, se recalca que si bien el SM puede causar algunos resultados no deseados en el mercado de trabajo como los que se observan aquí, también produce efectos positivos como disminuciones en los niveles de pobreza y desigualdad de ingresos (Escobar Toledo, 2014; Litwin, 2015; Autor *et al.*, 2016; entre otros). El

cumplimiento del SM es un factor esencial para el logro de esos objetivos. Para esto resultan claves las acciones, programas y políticas que favorezcan la formalización del empleo, particularmente en segmentos críticos de alta informalidad, como, por ejemplo, la inspección laboral, la difusión de información sobre el derecho de los trabajadores, entre otros. Asimismo, las medidas tendientes a la promoción del empleo registrado y prevención del fraude laboral, como las previstas en la reciente Ley 26.940 del 2014, podrían tener un impacto sobre la tasa de cumplimiento del SM, además de contribuir a disminuir la informalidad del empleo<sup>87</sup> (Casanova *et al.*, 2015).

---

<sup>87</sup> Para un análisis más detallado sobre intervenciones para avanzar en la formalización del empleo en Argentina ver Bertranou y Casanova (2013).

## **CAPÍTULO 5**

---

### **CONCLUSIONES**

## 5.1. Conclusiones globales

La investigación realizada en esta tesis ha permitido contrastar las hipótesis planteadas en torno al objetivo general propuesto consistente en el estudio de la calidad de los puestos de trabajo asalariados, sus determinantes y consecuencias para la estructura del mercado laboral de las MGEySP de Argentina. Como estas empresas suelen incluirse como parte del sector formal de la economía indujo a varios autores a suponer que las condiciones de empleo dentro de este mercado son homogéneas y que, por lo tanto, su funcionamiento es acorde a un mercado de trabajo competitivo<sup>88</sup>. Sin embargo, la evidencia encontrada contradice estos presupuestos tradicionalmente admitidos en la literatura. A esta conclusión se llega tras el análisis de los objetivos de estudio de cada uno de los capítulos que componen esta tesis. Así, pues, el primer capítulo examina las condiciones del empleo asalariado en las MGEySP a fin de identificar potenciales segmentos en este mercado de trabajo. El segundo capítulo estudia la relación entre determinados factores macroeconómicos y los fenómenos que, según los resultados del capítulo anterior, dan lugar a la segmentación de este mercado de trabajo: la informalidad y los déficits en otros atributos de la calidad del empleo. El tercer capítulo investiga de forma alternativa las hipótesis de segmentación formuladas en el primer capítulo a partir del análisis de los efectos del salario mínimo que, conforme con las estimaciones del capítulo segundo, constituye uno de los principales determinantes de las condiciones laborales que caracterizan cada uno de los segmentos considerados en esta investigación.

En general los resultados obtenidos en cada capítulo corroboran las hipótesis de estudio así como los argumentos señalados por la teoría de la segmentación laboral. Específicamente en el primer capítulo se comprueba que las características de los puestos de trabajo en las MGEySP no son homogéneas, sino que, por el contrario, difieren en distintos aspectos de la

---

<sup>88</sup> Algunos de estos estudios son Beccaria *et al.* (2006), MTEySS y BM (2008), MTEySS (2014), entre otros. Para más detalles ver capítulo 4.

calidad del empleo. En efecto, los resultados muestran un nivel relativamente elevado de informalidad laboral, que se presenta como un fenómeno permanente de las relaciones de trabajo tanto en las medianas y grandes empresas como en el sector público. Sin embargo, más allá de la informalidad también se observan déficits importantes en otras dimensiones de la calidad del empleo referentes a la jornada laboral, la estabilidad y la satisfacción con el puesto de trabajo. Aunque en distinta magnitud, estos déficits están presentes tanto dentro del empleo asalariado informal como del empleo formal. Atendiendo a la heterogeneidad de las condiciones de trabajo se identifican cuatro categorías de empleo, dos dentro de los asalariados formales (AF con déficit y AF sin déficit de calidad) y otras dos dentro de los asalariados informales (AI con déficit y AI sin déficit de calidad). Estas categorías laborales constituyen una nueva clasificación del empleo asalariado no considerada hasta el momento por los estudios sobre el tema y, en consecuencia, también permiten determinar, mediante distintas y novedosas hipótesis de segmentación, si existe una estructura más compleja y particular en las MGEySP más allá de la estudiada generalmente en la literatura entre puestos de trabajo formales e informales. Por medio de la estimación de brechas salariales como de tasas brutas y condicionadas de transición se evalúa empíricamente la validez de cada una de las hipótesis de segmentación formuladas. Así, pues, los resultados obtenidos confirman la presencia de segmentos definidos en función de las cuatro categorías de empleo analizadas. En particular se observa que la segmentación laboral se produce con mayor intensidad entre los empleos formales e informales y en menor medida dentro de cada grupo. De modo que tanto la informalidad como los déficits en los otros atributos de la calidad del empleo son los fenómenos asociados con la segmentación del mercado de trabajo de las MGEySP, aunque el primero en mayor medida que el segundo. Esto último cuestiona varios estudios disponibles, según los cuales la segmentación laboral en los países en desarrollo se produce



exclusivamente como consecuencia del empleo informal o dentro del sector informal<sup>89</sup>.

Una vez identificados los tipos de puestos de trabajo que producen la segmentación de las MGEySP, el segundo capítulo estudia los factores macroeconómicos determinantes de la tasa de informalidad laboral y de la tasa de empleos de calidad mediante la estimación de un modelo de vectores autorregresivos para datos de panel. Este análisis arroja luz tanto sobre el debate teórico que existe al respecto entre la hipótesis de segmentación y la de voluntariedad del empleo informal como sobre la evidencia contradictoria disponible en Argentina. Así, pues, se corrobora que la informalidad laboral y los déficits en los otros atributos de la calidad del empleo - fenómenos que segmentan el mercado de trabajo de las MGEySP - cambian con las fases del ciclo económico, las políticas de comercio exterior y el contexto institucional. De manera más específica se aprecia que la apertura comercial genera oportunidades de negocios que disminuyen la creación de empleos de buena calidad e incrementan los empleos informales en las MGEySP. Se constata también un comportamiento anticíclico del empleo informal y procíclico de los empleos de calidad. Así también se observa que ambos tipos de puestos de trabajo influyen en el crecimiento económico y, además, como Weller y Roethlisberger (2011) afirman, existe un círculo vicioso entre informalidad y crecimiento así como un círculo virtuoso entre calidad del empleo y crecimiento. De modo semejante se aprecia una relación bidireccional negativa entre la desocupación y los empleos de calidad así como positiva entre la primera y la informalidad laboral en las MGEySP. Así, pues, si la tasa de empleos de calidad en las MGEySP sube, la tasa de desempleo baja y viceversa. En cambio cuando los puestos de trabajo vacantes son escasos y aumentan los niveles de desocupación, el empleo informal se configura como un segmento de refugio y la participación de estos puestos se incrementa. Asimismo la elevada inestabilidad laboral generalmente asociada con los empleos informales tiene efectos adversos sobre la tasa de

---

<sup>89</sup> Algunos de estos estudios son Alzúa (2008); Maurizio (2012); Günther y Launov (2012); entre otros. Para más detalles ver capítulo 4.

desocupación. A esta conclusión arriban otros estudios empíricos para Argentina. También se observa que las MGEySP suelen verse afectadas por los aspectos del mercado de trabajo que la legislación laboral modifica. El incremento de los costes laborales, específicamente en las cuotas a la seguridad social y en el salario relativo, genera incentivos para el incumplimiento de las normativas laborales incluso entre las empresas que se suponen tienen mayor capacidad económica para asumirlos. Respecto a las instituciones del mercado de trabajo se corrobora que el salario mínimo (SM) se presenta como un factor determinante de las condiciones de empleo en las MGEySP. En efecto, el aumento del SM está asociado con un incremento de los puestos de mala calidad, principalmente de las ocupaciones informales, pero también con una reducción de los puestos de buena calidad. Esto implica que la calidad del empleo en las MGEySP constituye un elemento fundamental para el alcance y cobertura de las instituciones laborales y de la seguridad social, como lo es en este caso específico del SM. Por eso, en el tercer capítulo se evalúa el cumplimiento y los efectos adversos del SM cuando el mercado de trabajo al que se aplica, como el de las MGEySP, tiene diferentes condiciones de empleo y se encuentra segmentado. Precisamente se percibe que la magnitud de los indicadores de incumplimiento del SM computados (el índice de Kaitz y la tasa de incumplimiento) varía según la calidad de los puestos de trabajo que ocupan los asalariados de las MGEySP. Esta medidas suelen ser muy bajas para los asalariados formales en relación con los asalariados informales, pero dentro de cada grupo se aprecia que los empleados (formales o informales) con déficits presentan niveles de incumplimiento del SM mayores que los asalariados (formales o informales) sin déficits. Los AICD, por su parte, tienen las tasas de incumplimiento y el índice de Kaitz más altos en relación con el resto de los grupos. También se aprecia que estos indicadores varían entre la década del noventa y los dos mil. Así, pues, durante los noventa cuando el SM se mantuvo a niveles bajos y estables, su cumplimiento es relativamente elevado entre los asalariados ocupados en las MGEySP. Pero en la última

década, a medida que el gobierno realizó incrementos continuos en esta institución laboral, se aprecia un aumento del incumplimiento del SM entre 2003 y 2008, que luego disminuye durante 2008-2014. Esto sugiere que la recuperación económica de este período, así como los cambios implementados en el régimen institucional, parecen no haber sido lo suficientemente efectivos para mejorar la calidad de los puestos, eliminar el empleo informal y aumentar el salario de los trabajadores. Por lo tanto, el incumplimiento del SM no se debe, en última instancia, a los aumentos sucesivos introducidos en su nivel sino al contexto en el que ocurrieron.

Respecto al efecto del SM sobre las transiciones laborales y su relación con la segmentación del mercado de trabajo los resultados de la estimación de un modelo de diferencias en diferencias revelan que el incremento del SM en 2004, si bien no tiene efectos sobre la tasa de empleo en las MGEySP, produce un aumento de la proporción de puestos informales tanto con déficit como sin déficit. También se constata que los aumentos del SM generan una disminución significativa en las probabilidades de transitar hacia empleos de calidad principalmente entre los que trabajan como asalariados informales en el período previo. Asimismo la magnitud de este efecto es mayor entre los asalariados informales con déficit de calidad del empleo (AICD) que en el caso de los AISD. En cambio no se observa un impacto significativo del aumento en el SM sobre las probabilidades de los AFCD de acceder a puestos formales sin ningún déficit. Estos resultados no deben interpretarse como evidencia para desalentar, ni menos aún para eliminar la utilización de esta institución laboral, sobre todo si sus impactos negativos dependen de las características de los mercados de trabajo en los que se implementan; particularmente cuando exhiben una estructura con una marcada segmentación laboral como en el caso de las MGEySP. Por lo tanto se considera que los efectos no deseados del SM obtenidos en esta investigación se relacionan directamente con la existencia de puestos de trabajo de mala calidad que segmentan el mercado de trabajo de las

MGEySP. Este análisis aporta una evidencia innovadora, dado que hasta el momento, no se encontraron estudios para Argentina que desarrollen un análisis similar para el mercado de trabajo de las MGEySP. Hay que decir además que las cuestiones sobre evaluación de impacto del SM han sido poco indagadas en América Latina.

## **5.2. Reflexiones finales**

El análisis empírico realizado en cada uno de los capítulos que componen esta tesis permite concluir que el mercado de trabajo de las MGEySP lejos de presentar condiciones laborales homogéneas y funcionar acorde a un modelo competitivo, se encuentra segmentado porque existen puestos de trabajo de distinta calidad. En esta heterogeneidad de las condiciones laborales, la informalidad, la sobreocupación, el trabajo a tiempo parcial involuntario, el contrato de trabajo temporal y la insatisfacción laboral juegan un rol central. Dadas las consecuencias económicas y sociales en términos de bienestar general e individual que tiene un mercado de trabajo segmentado, las políticas públicas deberían buscar reducir los distintos déficits de calidad del empleo presentes en las MGEySP, principalmente al tratarse de un mercado que contiene la mayor parte de la fuerza laboral argentina. Esto, a su vez, permitirá que la segmentación laboral descienda notablemente o incluso que desaparezca. En este contexto resultan útiles las recomendaciones de políticas públicas descritas en OIT (2010) para la generación de empleos de calidad así como los resultados del segundo capítulo, que permiten identificar algunos factores macroeconómicos, institucionales y laborales con influencia sobre los fenómenos que dan lugar a la segmentación laboral en las MGEySP durante 1995-2014. Así, pues, un mayor crecimiento económico genera espacios para aumentar la calidad de empleo, puesto que se relaciona con una transformación productiva caracterizada por la incorporación de nuevas tecnologías y nuevas ocupaciones, muchas de ellas con ciertos niveles de especialización. Pero, como no existe una relación automática

entre crecimiento económico y calidad del empleo, este factor por sí solo no es suficiente para incrementar los empleos sin ningún déficit o para reducir los empleos informales. En particular, si la estrategia de crecimiento no tiene una orientación explícita al aumento de la demanda de trabajo, no generará la cantidad de puestos de trabajo necesarios ni tendrá efectos importantes sobre la reducción de la informalidad o de los déficits en los otros atributos de la calidad del empleo. Pero las políticas que buscan estimular la demanda laboral no deben considerar la mera creación de más puestos de trabajo sino que dichos puestos sean de calidad. Para ello es necesario crear un ámbito de políticas adecuadas que se integren a las estrategias de crecimiento. Un entorno propicio como éste, entre otros cursos de acción, supone movilizar recursos hacia los sectores de valor añadido y coeficiente de empleo altos e implementar acciones dirigidas a fomentar el incremento de la productividad. También es necesario identificar los sectores particularmente dinámicos y orientados al crecimiento a fin de prestarles apoyo mediante determinadas políticas nacionales. Entre ellas, las políticas monetarias y de apertura comercial pueden ser útiles, en determinados contextos, pues generan oportunidades de negocios, alientan las inversiones en activos productivos, facilitan el desarrollo de los mercados y mantienen la estabilidad macroeconómica. Las políticas tributarias, por su parte, no deben imponer límites y costes excesivos a los diferentes tipos de empresa. Para ello las autoridades públicas han de considerar la heterogeneidad de las empresas para suministrar el equilibrio correcto entre incentivos y desincentivos que involucra la creación de puestos de calidad. En el logro de este equilibrio, la inversión pública es decisiva, especialmente cuando está orientada al desarrollo de una buena infraestructura y a un adecuado acceso de los servicios públicos. Ambos factores pueden ampliar la capacidad económica de las empresas para cumplir con las normas, facilitar su acceso a los mercados e incrementar la productividad. Pero la existencia de empresas económicamente preparadas para afrontar los costes laborales es una condición necesaria pero no suficiente para que se

generen puestos de trabajo de calidad. Weller y Roethlisberger (2011) señalan que históricamente se han registrado situaciones en las cuales se incrementó la calidad de empleo por medio de la aprobación e implementación de ciertas normas con un contenido proteccionista a favor de los trabajadores. En ciertos casos estas normas han creado un escenario en el que, mejorando la calidad del empleo y los indicadores productivos, todos ganan en términos económicos y sociales. Pero normas laborales demasiado desajustadas con respecto a la capacidad productiva de una economía específica pueden generar elevados costes que podrían traducirse en una reducción del empleo o en el incumplimiento de la norma correspondiente.

Las disminuciones en los costes laborales podrían constituir un estímulo de la demanda laboral y favorece la creación de empleo formal. Sin embargo, como advierten Castillo *et al.* (2012), este efecto positivo sobre los puestos de trabajo de mayor calidad depende del contexto económico en el que se aplican las políticas de reducción de costes asociados con la contratación laboral. En relación con esto, Castillo *et al.* (2012) señala que para que la reducción de los costes laborales produzca efectos sobre la demanda de empleo, es necesario que exista un nivel adecuado de demanda para los bienes que se producen y que los costes laborales no superen demasiado la productividad de la empresa. De lo contrario, sin posibilidades de incrementar sus ventas, la reducción en las contribuciones patronales difícilmente incentivaría a las empresas a contratar nuevo personal. Es decir, las empresas contratarán a nuevos empleados solamente si el ingreso adicional que esperan obtener por la incorporación de un trabajador es mayor al coste laboral que se deriva de su contratación. La existencia de estos y de otros factores (como la competitividad general de la economía, el nivel de precios internos y las inversiones productivas) que pueden condicionar el éxito de la política implica que la misma debería implementarse en el marco de un modelo socioeconómico acorde que promueva, entre otras condiciones, el consumo interno, la mejora

de la competitividad internacional y que enfrente activamente al empleo informal (Castillo *et al.*, 2012).

Asimismo en la implementación y cambios de las instituciones laborales -como es el caso del salario mínimo- debe considerarse no sólo la heterogeneidad de la estructura productiva existente en economías como la argentina, sino también las características del mercado de trabajo en que se aplica, a fin de evitar que el instrumento pierda efectividad a causa de un alto nivel de incumplimiento o que genere efectos no deseados. Asimismo, los cambios institucionales con impacto en el mercado de trabajo que se ajustan a la capacidad productiva de la economía o a una rama de actividad pueden promover el cumplimiento de las normas y contribuir a mejorar la calidad del empleo. Para lograr esto es menester también el fortalecimiento de la organización sindical y de la negociación colectiva, que, a su vez, favorecerá la extensión al conjunto de los trabajadores de los beneficios generalmente asociados con la implementación del SM. Además su aplicación contribuirá a garantizar un piso salarial para los empleados más vulnerables así como al logro de menores niveles de desigualdad y pobreza como lo demuestran varios estudios empíricos desarrollados para Argentina (Grosiman, 2012).

Otro ámbito de políticas públicas a tener en cuenta para la creación de puestos de trabajo de calidad es el de las instituciones laborales encargadas de la eficacia del control y la fiscalización del trabajo. Si las empresas pueden incorporar trabajadores en puestos de mala calidad sin riesgo de ser penalizadas, existirán mayores incentivos para contratar asalariados a través de esta modalidad (que implica la evasión total de las contribuciones). En consecuencia, a medida que las empresas crecen o tienen un mayor coeficiente de capital las autoridades públicas deben asegurar el cumplimiento de los contratos para mejorar las condiciones de trabajo y producir los incentivos fiscales correctos. Esto último puede lograrse mediante elaboración de políticas que favorezcan el cumplimiento de las leyes por parte de las

empresas, lo cual a su vez supone un marco institucional adecuado para hacer efectivo ese cumplimiento. En relación a esto último se reconocen los logros obtenidos mediante la implementación del plan de regularización del trabajo y del fortalecimiento de la fiscalización laboral llevado a cabo en Argentina desde el 2003. Sin embargo, ambos planes no fueron suficientes para desalentar la creación de puestos de mala calidad en las MGEySP según la evidencia encontrada en esta tesis<sup>90</sup>. Por ello se advierte que una apropiada inspección laboral no sólo incluye la organización y el intercambio de información entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y las entidades nacionales y provinciales, sino también la coparticipación de los ingresos tributarios con las provincias para que exista un buen balance entre costes y beneficios de las actividades de fiscalización del trabajo que realizan. Asimismo se subraya la importancia de reducir los niveles de corrupción e impunidad para que se hagan efectivas las penalidades del incumplimiento de las regulaciones laborales.

Finalmente, el fomento de la calidad del empleo requiere disponer los medios necesarios para abrir el diálogo social que asegure los derechos fundamentales de libertad de asociación sindical y de negociación colectiva. Lo cual implica que los distintos actores económicos puedan organizarse, expresar sus necesidades, ejercer sus derechos y participar activamente en las plataformas de diálogo social (OIT, 2011). Para que todo esto pueda realizarse se insiste en el rol decisivo que debe desempeñar el Estado al tener que garantizar el establecimiento de un marco propicio para el diálogo social.

### **5.3. Futuras líneas de investigación**

Si bien esta tesis desarrolla un análisis exhaustivo de la segmentación laboral en las MGEySP es posible afirmar que son varias las líneas de investigación que permanecen

---

<sup>90</sup> La evidencia obtenida en el segundo capítulo indica que cuanto más alto son los niveles de corrupción en Argentina mayor es la tasa de informalidad laboral en las MGEySP y menor es la participación de los empleos de calidad.



abiertas y que serán analizadas en el futuro. Una de ellas consiste en realizar un análisis regional de la segmentación laboral en las MGEySP para comprobar si los resultados se mantienen en las distintas regiones de Argentina y examinar las diferencias que existen con respecto a lo que sucede a nivel nacional. Este análisis es relevante dado que las asimetrías territoriales constituyen un rasgo distintivo de nuestro país. Estas se registran no sólo en el plano productivo, sino también en el mercado de trabajo y en las oportunidades de inserción ocupacional de los individuos, lo que repercute, a su vez, en la calidad de vida de las familias (Silva, 2015). Sin embargo la segmentación del mercado de trabajo en las MGEySP de las distintas regiones argentinas no ha sido explorada en profundidad en la literatura más allá de algunos aportes particulares.

Por otra parte, sería interesante ampliar el período de análisis de 1995-2014 a 1974-2014 para comprobar si la segmentación laboral en las MGEySP también está presente durante los años previos a 1995 con escenarios laborales, económicos y sociales distintos a los observados en los noventa y los dos mil. Durante la década del setenta y del ochenta se registraron fuertes desequilibrios macroeconómicos acompañados por el deterioro del tejido económico y social (Ferrer, 2002). Desde el quiebre del régimen constitucional en 1976, el país se encaminó hacia la reestructuración de su economía a partir del desarrollo del patrón de acumulación de capital sustentado en la valorización financiera del capital. Con el objetivo de reinsertarse en el mercado mundial la economía argentina abrió sus puertas al comercio, a los mercados financieros internacionales y al cambio tecnológico. La marcada liberalización comercial produjo el paulatino abandono del proceso de sustitución de importaciones y la apreciación del tipo de cambio. El crecimiento continuo de la deuda externa redujo significativamente el nivel de actividad trasladando sus efectos negativos al mercado laboral. Así, pues, si bien entre 1976 y 1980 el nivel de actividad experimentó un leve crecimiento, muchos trabajadores sufrieron una fuerte caída de su poder adquisitivo a través de la fijación

de los salarios por debajo de los niveles inflacionarios. La demanda de trabajo se debilitó y las remuneraciones reales cayeron a un ritmo superior que el de la productividad (Beccaria y Maurizio, 2005). Al mismo tiempo, la desindustrialización fracturó cadenas de valor, afectó particularmente a las pequeñas y medianas empresas, aumentó el desempleo y agravó la desigualdad en la distribución del ingreso (Ferrer, 2012). En el mismo sentido operó la presencia de instituciones débiles, la eliminación de la negociación colectiva y la aplicación de diversos mecanismos que perjudicaron la capacidad de reacción del movimiento obrero. Si bien los cambios en la política económica que tendían hacia la apertura de los mercados continuaron hasta 1982, en el resto de la década del ochenta la economía argentina nuevamente cambió sus políticas comerciales. En efecto, a partir de ese año, las tarifas arancelarias promedio se incrementaron y las restricciones al comercio se reinstalaron por medio de cuotas arancelarias que permanecieron hasta fines de la década (Galiani y Porto, 2010). El estancamiento productivo y la política cambiaria produjeron una tasa de inflación elevada y persistente. La década del ochenta culminó con una gran crisis que incluyó dos episodios de hiperinflación, en 1989 y 1990. El precipitado aumento en la demanda de moneda extranjera junto con el acelerado ritmo de crecimiento de la deuda externa sin un cambio paralelo en la capacidad productiva suscribió el futuro de la economía argentina culminando en una de las crisis económicas más importantes entre 2001 y 2002 (Beccaria y Maurizio, 2005; Damill y Frenkel, 1987). La ampliación del período de estudio, no obstante, implicaría acotar el análisis empírico al Gran Buenos Aires, dado que ésta es la única base de datos disponibles durante ese período.

También se considera relevante ampliar el análisis de la segmentación laboral en las MGEySP a otros países de América Latina. Este estudio permitirá realizar comparaciones con los resultados obtenidos para Argentina. Si bien los países que conforman dicha región tienen características estructurales similares existen ciertas particularidades que pueden traducirse en

efectos interesantes. Así, pues, los datos más recientes permiten comprobar que en la mayoría de los países latinoamericanos el ciclo de crecimiento económico sostenido durante gran parte de la última década ha estado acompañado por dos tendencias simultáneas, el aumento de la recaudación fiscal y la disminución lenta pero evidente de los niveles de informalidad en todos los países. Sin embargo, los déficits de calidad del empleo en varios países de la región continúan siendo elevados. También se ha observado que las economías informales son de mayor tamaño relativo en los países que tienen un menor grado de desarrollo y niveles de evasión impositiva más altos. Ante la gravedad de este problema los distintos gobiernos implementaron regímenes simplificados de tributación para atender tanto las necesidades de formalización como para combatir el elevado nivel de incumplimiento tributario. Por esto es necesario indagar sobre las causas y consecuencias de los empleos de mala calidad en América Latina. La pregunta adquiere por sí una importancia esencial ya que su respuesta puede ayudar a generar soluciones para acotar este fenómeno hacia límites aceptables (Gómez Sabani y Morán, 2012).

Otra línea de investigación podría consistir en aplicar el análisis de la segmentación laboral al mercado de trabajo español o de otros países de la Unión Europea considerando las categorías laborales definidas en función de la calidad de los puestos de trabajo y el tamaño de la empresa. En España la crisis como las sucesivas reformas laborales registradas tendientes a la flexibilización laboral presentan un contexto propicio para este análisis pues ambos factores suelen deteriorar las condiciones de trabajo. En este caso las categorías laborales deberían ser definidas teniendo en cuenta las características propias del mercado de trabajo español. Así, pues, se deberían considerar principalmente los aspectos relacionados con la jornada laboral y tipo de contrato según su duración, entre otros. De esta manera sería posible distinguir entre empleos de calidad y empleos con déficit de calidad. Por otra parte, el déficit de calidad de los empleos en España, particularmente la temporalidad laboral

persistente, puede representar un obstáculo para que los trabajadores realicen una trayectoria laboral ascendente, más aún en un contexto de incrementos del salario mínimo. En relación con esto último, también resultaría interesante evaluar el efecto de los cambios más significativos del SM en España, como el sucedido en el 2004, sobre la trayectoria laboral entre los potenciales segmentos identificados según el concepto de calidad del empleo. Además estas dos líneas de investigación permitirán realizar comparaciones entre los resultados obtenidos para países con diferentes niveles de desarrollo y características socioeconómicas distintas.

Por otra parte, conforme con los resultados obtenidos, la informalidad laboral y la calidad del empleo, fenómenos que segmentan el mercado de trabajo de las MGEySP, dependen de un complicado entramado de variables. Entre ellas se encuentran ciertas políticas laborales o de protección social que se implementaron en Argentina que no han sido consideradas en esta tesis pues su análisis escapaba a los objetivos de estudio. Así en el contexto pre y post crisis macroeconómica del 2001-2002 cuando el desempleo superaba el 20 por ciento, la pobreza el 50 por ciento y la proporción de empleos de mala calidad alcanzaron a más del 68 por ciento de los asalariados se implementaron distintas políticas laborales y de protección social de carácter contributivo y no contributivo. La iniciativa más destacable en este rubro fue el programa Asignación Universal por Hijo (AUH) implementado en 2009 que extendió las asignaciones familiares al grupo de trabajadores no alcanzados por el esquema contributivo. Asimismo se destacan las políticas activas de creación de empleo y los programas<sup>91</sup> de transferencias monetarias con contraprestaciones laborales a veces complementadas con otros beneficios (por ejemplo, becas o ayudas económicas para

---

<sup>91</sup> Por un lado, se creó el Programa Familias y por el otro, se puso en marcha el Plan Integral para la Promoción del Empleo “Más y Mejor Trabajo”. A través de este plan integral se ejecutan desde el 2006 el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) y el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. Al año siguiente se creó el Programa de Ingreso Social con Trabajo (Argentina Trabaja) y se impulsaron otras políticas activas de creación de empleo, entre ellos los programas de empleo transitorio, subsidios a la creación de empleo privado y programas de relocalización laboral y capacitación.

completar la educación primaria y secundaria). Si bien todas estas políticas públicas pueden generar los impactos directos buscados también es probable que produzcan otros efectos. En este sentido, aun cuando la intervención estatal no tenga como objetivo mejorar los indicadores de calidad del empleo, las políticas implementadas podrían impactar en ellos debido a los requisitos de acceso y/o las condicionalidades que establecen. En este sentido se supone que la implementación de estas medidas sociales puede alentar la informalidad laboral y modificar la calidad de los puestos de trabajo, fenómenos determinantes de la segmentación laboral en las MGEySP. En relación a este punto ciertos modelos teóricos de evaluación de impacto predicen las potenciales consecuencias de algunas políticas públicas sobre la informalidad laboral. Por un lado se encuentran aquellos que afirman que la introducción de un programa destinado a los trabajadores informales financiado con rentas generales podría no afectar las decisiones de las empresas formales y en consecuencia no tendría impacto sobre el nivel agregado de formalidad laboral (Rauch, 1991; Straub, 2005; Patrap y Quintin, 2006; Gasparini y Garganta, 2015). Por otro lado se encuentran quienes consideran que los programas de igualación de derechos entre trabajadores formales e informales como el caso de las asignaciones familiares no contributivas incentivarían la no formalización de los empleados informales (Levy, 2008; Galiani y Weinschelbaum, 2011; Antón *et al.*, 2012; Gasparini y Garganta, 2015). El análisis y medición cuantitativa de los potenciales efectos de las distintas políticas públicas en la calidad de la inserción laboral de los beneficiarios constituye un tema central que requiere ser investigado empíricamente. No obstante, la literatura sobre esta temática en Argentina es incipiente. Por esto las evaluaciones de impacto de estos programas públicos constituyen un interesante campo de investigación que pretende brindar evidencia empírica útil para mejorar su diseño e implementación<sup>92</sup>. Esta línea de

---

<sup>92</sup> Una de las dificultades que tiene la implementación de esta línea de investigación es la de contar con información sobre los beneficiarios de los programas de empleo bajo análisis. Si bien el Ministerio de Trabajo

investigación está siendo desarrollado actualmente por la autora en el contexto de una beca posdoctoral otorgada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de Argentina.

---

llevó a cabo algunas encuestas que recogen información al respecto estos microdatos aún no se encuentran disponibles.

## BIBLIOGRAFÍA

Acosta, P. y Montes Rojas, A. (2014). “Informal Jobs and Trade Liberalization in Argentina”, *The Journal of Development Studies*, 50(8), p. 1104-1118.

Addison, J. T., Blackburn, M. L. y Cotti, Ch. D. (2012). “The Effect of Minimum Wages on Labour Market Outcomes: County-Level Estimates from the Restaurant-and-Bar Sector”, *British Journal of Industrial Relations*, 50(3), p. 412–435.

Alcaraz, C.; Chiquiar, D. y Salcedo, A. (2015). “Informal and Formal Labour Flexibility in Mexico”, *Desarrollo y Sociedad*, 63, p. 115-143.

Alexander, A. J. (1974). “Income, Experience and Internal Labour Markets”, *Quarterly Journal of Economics*, 88(1), p. 63–85.

Allegretto, S., Dube, A. y Reich, M. (2011). “Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data”, IRLE Working paper 166-08.

Alonso, J. A. y Garcimartín, C. (2005). “Apertura Comercial y Estrategia de Desarrollo”, Instituto Complutense de Estudios Internacionales, Universidad Complutense de Madrid.

Altimir, O. y Beccaria, L. (1999). “Distribución del Ingreso en Argentina”, *Serie Reformas Económicas*, 40, CEPAL.

Alzúa, M. L. (2008). "Are Informal Workers Secondary Workers?: Evidence for Argentina", Documento de Trabajo N° 73, CEDLAS. Universidad Nacional de La Plata.

Amaral, P. y Quintín, E. (2006). “A competitive model of the Informal Sector”, *Journal of Monetary Economics*, 53(7), p. 1541–1553.

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. (2002). “Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Policy Integration Department”, Statistical Development and Analysis Group, Working paper N° 2, Geneva.

Antman, F. y McKenzie, D. (2005). "Earnings mobility and Measurement Error A Pseudo-Panel Approach", mimeo. Stanford University.

Antón, A., Hernández, F. y Levy, S. (2012). "The End of Informality in Mexico? Fiscal Reform for Universal Social Insurance", Inter-American Development Bank, Washington, D. C.

Arellano, M. (2003). *Panel Data Econometrics*, Cambridge: Oxford University Press.

Arellano, M. y Bond, S. (1991). "Some tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations", *Review of Economics Studies*, 58(2), p. 277-297.

Arellano, M. y Bover, O. (1995). "Another Look at the Instrumental Variables Estimation of Error-Component Models", *Journal of Econometrics*, 68(1), p. 29-51.

Arias, O. y Escudero, S. W. (2008). "Assessing Trends in Informality in Argentina: a Cohorts Panel VAR Approach". mimeo, Banco Mundial, UDESA, CEDLAS-UNLP.

Arias, O. y Khamis, M. (2008). "Comparative Advantage, Segmentation and Informal Earnings: A Marginal Treatment Effects Approach", Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper N° 3916.

Aruoba, S. B. (2010). "Informal Sector, Government Policy and Institutions", en *2010 Meeting Papers*, Vol. 324, Society for Economic Dynamics.

Athey, S. y Imbens, W. G. (2002). "Identification and Inference in Nonlinear difference-in-differences Models". *Econometrica*, 74(2), p. 431-497.

Baez Morales, A. (2015). "Determinants of Micro Firm Informality in Mexican States 2008-2012", Research Institute of Applied Economics, Working Paper 1/33.

Baez-Morales, A. (2015). "Differences in efficiency between Formal and Informal Micro Firms in Mexico". AQR Working Papers AQR15/10.

Banco Interamericano de Desarrollo, BID. (2006). "Good Jobs Wanted: Labor Markets



in Latin America”. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo, BID.

Banco Mundial y MTEySS. (2008). *Aportes a una Nueva Visión de la Informalidad Laboral en la Argentina*. Buenos Aires: Banco Mundial y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Banco Mundial. (2007). “Informal Employment in Argentina: Causes and Consequences”, Report N° 36092, Washington. DC.

Beccaria L. y Maurizio, R. (2005). *Mercado de Trabajo y Equidad en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo.

Beccaria, L. (2001). “Movilidad laboral e Inestabilidad de Ingresos en Argentina”, ponencia presentada en el 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Beccaria, L. (2004). “Efectos del salario mínimo y de la Asignación No Remunerativa”. Serie documentos de trabajo, No. 6. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Beccaria, L. y Galin, P. (2002). *Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas*. Buenos Aires: CIEPP-OSDE.

Beccaria, L., Groisman, F. y Monsalvo, P. (2006). “Informalidad y Pobreza en Argentina”, *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*, Buenos Aires. Disponible en: [www.aaep.or.ar](http://www.aaep.or.ar).

Belser, P. y Sobeck, K. (2012). “At What Level Should Countries Set their Minimum Wages?”, *International Journal of Labour Research*, 4(1), p. 105–27.

Ben Salem, M. y Bensidoun, I. (2011). “The Heterogeneity of Informal Employment and Segmentation in the Turkish Labour Market”, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 17(4), p. 578-592.

Bentolila, S., Cahuc, P.; Dolado, J. J. y Barbanchon, T. Le. (2010). “Two-Tier Labor

Markets in the Great Recession: France vs. Spain”, IZA Discussion Paper N° 5340.

Bernhardt, I. (1994). “Comparative Advantage in Self-Employment and Paid Work,” *Canadian Journal of Economics*, 27(2), p. 273-289.

Berrettoni, D. y Polonsky, M. (2011). “Evolución del Comercio Exterior Argentino en la Última Década: Origen, Destino y Composición”, *Revista del CEI Comercio Exterior e Integración*, 19, Centro de Economía Internacional, Ministerio de relaciones exteriores y culto de la República Argentina.

Bertola, G. (1990). “Job Security, Employment and Wages”, *European Economic Review*, 54(4), p. 851-79.

Bertranou, F. M., Casanova, L. y Sarabia, M. (2013). *Dónde, Cómo y Por qué se Redujo la Informalidad Laboral en Argentina Durante el Período 2003-2012*, Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

Bertranou, F., Casanova, L.; Jiménez, M. y Jiménez, M. (2014). “Informalidad, Calidad del Empleo y Segmentación Laboral”, *Revista de Economía Laboral*, 11, p. 24-64.

Bertranou, F., Mercau, R., Jardel, S. y González, R. (2011). *Informalidad Laboral en la Provincia de Mendoza: Características y Políticas para Promover la Formalización*. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo.

Bertranou, F.; Casanova, L.; Jiménez, M. y Jiménez, M. (2015). “Formalización del Empleo y Cumplimiento del Salario Mínimo en Argentina”, Documento de Trabajo N° 12, Oficina Internacional del Trabajo.

Bhorat, H., Kanbur, R. y Mayet, N. (2013). “The Impact of Sectorial Minimum Wage Laws on Employment, Wages, and Hours of Work in South Africa”, *Journal of Labor & Development*, 2.1.

Bosch, M. y Maloney, W. (2008). “Cyclical Movements in Employment and Informality in Developing Countries”, The World Bank Policy Research Working Paper N°

4648.

Bosch, M., Goñi, E. y Maloney, W. F. (2006). “The Determinants of Rising Informality in Brasil: Evidence from Gross Worker Flows”, 4375. World Bank Publications.

Bour, J. y Susmel, N. (2000). “Los Determinantes de la Informalidad Laboral”, en *La economía oculta en la Argentina*, Buenos Aires: FIEL.

Brochu, P. y Green, D. A. (2015). “The Impact of Minimum Wages on Labour Market Transitions”, *The Economic Journal*, 123(573), p. 1203-1235.

Card, D. (1992). “Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage”, *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), p.22–37.

Card, D. y Krueger, A. B. (1994). “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania”, *The American Economic Review*, 84(4), p.772–793.

Carneiro, F. (1997). “The Changing Informal Labour Market in Brazil: Cyclicity versus Excessive Intervention”, *Labour Economic*, 11(1), p. 3-22.

Casal, M. D. P. y Barham, B. L. (2013). “Penalizaciones Salariales por Maternidad y Segmentación del Mercado Laboral: el Caso de la Argentina”, *Revista CEPAL*, 111.

Casanova, L. y Alejo, J. (2014). “El Rol de la Negociación Colectiva en la Distribución de los Ingresos Laborales. Evidencia Empírica para Argentina en los 2000s”, Documento de trabajo N° 8, Oficina Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

Casanova, L., Jiménez, M. y Jiménez, M. (2015). “Calidad del Empleo y Cumplimiento del Salario Mínimo”, Documentos de trabajo N° 12, Oficina Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

Castillo, V., Brizuela, S. R. y Schleser, D. (2012). “Dinámica del Empleo Formal en Contextos de Crisis”. Cap. 5, en *Macroeconomía, empleo e ingresos. Debates y políticas en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009*, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo,

Empleo y Seguridad Social y Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Cavaliere, G. (2003). "Vector Autoregression Models", Study Centre Gerzensee CBC Course.

Cebrián, I. L.; Pitachr, J., Rodríguez, C. y Toharia, L. (2010). "Análisis de los Efectos del Aumento del Salario Mínimo sobre el Empleo de la Economía Española", *Revista de Economía Laboral*, 7, p. 1-38.

CEPAL. (2010). "Elementos para una Metodología de Medición del Sector Informal en las Cuentas Nacionales", Serie de Estudios Estadísticos y Prospectivos, Documentos de Trabajo N° 77, CEPAL.

Chen, K., Lai, Ch. y Lai, T. (2016). "The Division of Temporary and Permanent Employment and Business Cycle Fluctuations", Department of economics, Master.

Cisneros, I. (2006). "Los Procesos de Flexibilidad Laboral en América Latina: Experiencias y Resultados", *Comercio exterior*, 56(6), p. 457-467.

Cuevas, S. (2010). "The Informal Sector and Informal Employment in Indonesia". Country Report, BPS, Statistics Indonesia.

Cunningham, W. (2007). *Minimum Wages and Social Policies: Lessons from Developing Countries*. Washington, DC: Banco Mundial.

Damill, M. y Frenkel, R. (1987). "De la Apertura a la Crisis Financiera: un Análisis de la Experiencia Argentina de 1977-1982", Ensayos Económicos N° 37.

De Ferranti, D., Perry, G., Lederman, D. y Maloney, W. (2001). *From Natural Resources to the Knowledge Economy*. Washington, DC: Banco Mundial.

De Soto, H. (1986). *El otro sendero*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Deakin, S. (2013). "Addressing Labour Market Segmentation: The Role of Labour Law", Working paper N° 52, OIT.

Dickens, W. T. y Lang, K. (1985). "A Test of Dual Labor Market Theory", NBER,

Working paper N° 1384.

Dinkelman, T. y Ranchhod, V. (2010). “Evidence on the Impact of Minimum Wage Laws in an Informal Sector: Domestic Workers in South Africa”, Southern Africa Labour and Development Research Unit, Working Paper Number 44.

Dirección de Estadística de la Provincia de Salta. (2012). “Informe Producto Bruto Geográfico. Provincia de Salta”, Dirección de Estadística de la Provincia de Salta.

Djankov, S. y Ramalho, R. (2009). “Employment Laws in Developing Countries”, *Journal of Comparative Economics*, 37(1), p. 3–13.

Doeringer, P. B. y Piore, J. M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Washington, D.C: Office of Manpower Research.

Doughert, S. y Escobar, O. (2012). “The Determinants of Informality in Mexico's States”, OECD Economics Department working papers N° 1043.

Dube, A., Lester, T. W. y Reich, M. (2010). “Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties”, *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), p. 945-964.

Dube, A., William, T. L. y Reich, M. (2014). “Minimum Wage Effects Shocks, Employment Flows y Labor Market Frictions”, IRLE Working Paper N° 149-13.

Edwards, R. (1979). “Conflicto y Control en el Lugar de Trabajo”, en Toharia, L. (ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.

Elgin, C. y Oztunali, O. (2012). “Shadow Economies around the World: Model Based Estimates”, Working Papers N° 5, Bogazici University Department of Economics.

Elgin, C. y Oztunali, O. (2014). “Institutions, Informal Economy, and Economic Development”, *Emerging Markets Finance and Trade*, 50(4), 145-162.

Fang, T. y Lin. C. (2015). “Minimum wages and employment in China”, *IZA Journal of*

*Labor Policy*, 4(1), p. 1.

Fernández Massi, M. (2014). “Segmentación del Mercado de Trabajo y Estructura Productiva: un Análisis del Empleo Sectorial en Argentina”, Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires.

Fernández, A. y Meza, F. (2011). “Labor, Output and Consumption in Business Cycle Models of Emerging Economies: A Comment”, Working paper N° 11, Centro de Investigación Económica. Instituto Tecnológico Autónomo de México.

Fernández, M. y F. Meza. (2015). “Informal Employment and Business Cycles in Emerging Economies: The case of Mexico, *Review of Economic Dynamics*, 18(2), p. 381–405.

Ferrer, A. (2012). “La Construcción del Estado Neoliberal en la Argentina”, *Revista de trabajo*, 8(10), p. 99-106.

Fields, G. (1990). “Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence”, en D. Turnham, B. Salomé y A. Scharz (eds.), *The informal sector revisited*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, p. 49-69

Fields, G. (2009). “Segmented Labor Market Models in Developing Countries”, en Kincaid, H. y Ross, D. (eds.), Oxford, Oxford University Press: *The Oxford handbook of philosophy of economics*, p. 476-510.

Fields, G. S. (1975). “Rural-Urban Migration, Urban Unemployment and Underemployment, and Job Search Activities in LDCs”, *Journal of Development Economics*, 2(2), p. 165-187.

Fields, G. S. (2005). “A Guide to Multisector Labor Market Models”, Social Protection Discussion Paper Series N° 505, World Bank.

Fields, G. S. (2008). “Segmented Labor Market Models in Developing Countries”, ILR Collection Articles and Chapters, Cornell University ILR School.

Fields, G. S. (2011). "Labor Market Analysis for Developing Countries", *Labour Economic*, 18(S1), p. S16–S22.

Fiess, N., Fugazza, M. y Maloney, W. (2006). "Informal Labor Markets and Macroeconomic Fluctuations", Banco Mundial, Washington, DC.

Fiess, N., Fugazza, M. y Maloney, W. (2010). "Informal self-employment and macroeconomic fluctuations", *Journal of Development Economics*, 91, p. 211–226.

Fizsbein, A. (1992). "Do Workers in the Informal Sector Benefit from Cuts in the Minimum Wage?", World Bank Policy Research Working Paper N° 826.

Fugazza, M. y Jacques, J. (2004). "Labor Market Institutions, Taxation and the Underground Economy", *Journal of Public Economics*, 88, p. 395–418.

Galiani, S. y Porto, A. (2010). "Trends in Tariff Reforms and in the Structure of Wages, Review of Economics and Statistics", 92(3), p. 482-494.

Galiani, S. y Weinschelbaum, K. (2012). "Modelling Informality Formally: Housholds and Firms", *Economic Inquiry*, 50(3), p. 821–838.

Galli, R. y Kucera, D. (2004). "Labor Standards and Informal Employment in Latin America", *World Development*, 32(5), p. 809-828.

García Cruz, G. A. (2008). "Informalidad Regional en Colombia. Evidencia y Determinantes", *Desarrollo y Sociedad*, 61, p. 43-86.

Garganta, L. y Gasparini, L. (2015). "The Impact of a Social Program on Labor Informality: The case of AUH in Argentina", *Journal of Development Economics*, 115, p. 99-110.

Gasparini, L. (2000). "La Informalidad Laboral en la Argentina: Evolución y Caracterización", en *La Economía Oculta en la Argentina*, Buenos Aires: FIEL.

Gasparini, L. y Tornarolli, L. (2007). "Labor Informality in Latin American and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Surveys Microdata", CEDLAS, Documento

de Trabajo N° 46, La Plata, Febrero.

Ghai, D. (2002). “Decent Work: Concepts, Models and Indicators”, *Int'l Lab. Rev.*, 142, p. 113.

Goldberg, P. y Pavcnik, N. (2003). “The Response of the Informal Sector to Trade Liberalization”, *Journal of Development Economics*, 72, p. 463-96.

Gómez Sabaini, J. C. y Morán, D. (2012). “Informalidad y Tributación en América Latina: Explorando los Nexos para Mejorar la Equidad”. Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

González Güemes, I. (1997). “Los Efectos del Salario Mínimo sobre el Empleo de los Adolescentes, Jóvenes y Mujeres: Evidencia Empírica para el Caso Español”, *Cuadernos Económicos de ICE*, 63, p. 31-48.

González, M. y Bonofiglio, N. (2002). “Evidencias sobre el Deterioro de la Calidad del Empleo en la Argentina”, presentado en el V Simposio Internacional América Latina y el Caribe, Buenos Aires.

Gramlich, E. (1976). “Impact of Minimum Wages on other Wages, Employment, and Family Incomes”, *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, p. 409-461.

Groisman, F. (2010). “Inestabilidad de Ingresos y Desigualdad Durante la Reciente Fase de Recuperación Económica en Argentina”, *Estudios del Trabajo*, 36.

Groisman, F. (2013). “Salario Mínimo y Empleo en Argentina”, *Revista de economía política de Buenos Aires*, 11, p. 1-40.

Groisman, F. (2016). “Una Aproximación a los Efectos Derrame del Salario Mínimo en la Estructura de Remuneraciones de Argentina”, *Cuadernos de Economía*, 35(68), p. 457-474.

Günther, I. y Launov, A. (2012). “Informal Employment in Developing Countries: Opportunity or Last Resort?”, *Journal of Development Economics*, 97(1), p. 88-98.

Harati, R. (2013). “Heterogeneity in the Egyptian Informal Labour Market: Choice or



Obligation?”), *Revue d'économie politique*, 123(4), p. 623-639.

Harris, J. R. y Todaro, M. P. (1970). “Migration, Unemployment and Development: A two-sector Analysis”, *American Economic Review*, 60(1), p. 126-142.

Harrison, A. y Leamer, E. (1997). “Labor Markets in Developing Countries: an Agenda for Research”, *Journal of Labor Economics*, 15(3), p. 1-19.

Hausman, J. A. (1978). “Specification Tests in Econometrics”, *Econometrica*, 46(6), p. 1251-1271.

Hazans, M. (2011). “Informal Workers Across Europe: Evidence from 30 European Countries”, World Bank Policy Research Working Paper N° 5912 .

Heckman, J. (1979). “Sample Selection as a Specification Error”, *Econometrica*, 47, p. 153-161.

Heckman, J. y Pagés, C. (2005). *Law and Employment Lessons from Latin America and The Caribbean*. Chicago: The University of Chicago Press.

Heston, A., Summers, R. y Aten, B. (2012). Penn World Table Version 7.1, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices at the University of Pennsylvania.

Heymann, D. (2001). “Políticas de Reforma y Comportamiento Macroeconómico: la Argentina en los Noventa”, Serie Reformas Económicas N° 61, Santiago de Chile, CEPAL.

Higuchi, Y. (2013). “The Dynamics of Poverty and the Promotion of Transition from non-regular to Regular Employment in Japan: Economic Effects of Minimum Wage Revision and Job Training Support”, *The Japanese Economic Review*, 64(2), p. 147-200.

Hirsch, B. (2016). “Dual Labor Markets at Work: The Impact of Employers’ Use of Temporary Agency Work on Regular Workers’ Job Stability”, *Industrial Relations and Labor*, 10(26).

Hirsch, B. T., Kaufman, B. y Zelenska, T. (2011). "Minimum Wage Channels of

Adjustment", IZA Discussion Paper N° 6132, Institute for the Study of Labor.

Holtz-Eakin, D., Newey, W. y Rosen, H. (1988). "Estimating Vector Autorregressions with Panel Data", *Econometrica*, 56(6), p. 1371-1395.

Holtz-Eakin, D., Newey, W. y Rosen, H. (1989). "The Revenues-Expenditures Nexus: Evidence from Local Government Data", *International Economic Review*, 30(2), p. 415-429.

Hopenhayn, H. (2004). "Labor Market Policies and Employment Duration. The Effects of Labor Market Reform in Argentina". En Heckman, J. y Pagés, C. (eds), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago: University of Chicago Press. p. 497-516

Huerga Fernández, E. (2010). "La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo: Enfoques, Situación Actual y Perspectivas de Futuro", *Investigación Económica*, 69(273), p. 115-150.

Huesca Reynoso, L. (2005). "La Distribución Salarial del Mercado de Trabajo en México: un Análisis de la Informalidad Laboral", Universidad Autónoma de Barcelona.

Husmanns, R. (2004). "Defining and Measuring Informal Employment", OIT, Ginebra.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2003). "La Nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina", Buenos Aires, INDEC.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2014). "Grandes Empresas en la Argentina", Información de prensa\Grandes Empresas en la Argentina.

Jahn, E. J. y Bentzen, J. (2012). "What Drives the Demand for Temporary Agency Workers?", *Labour*, 26(3), p. 341-355.

Jeannot Rossi, F. (2008). "Desarrollo de la Economía Informal", *Análisis Económico*, XXIII, 23(52), p. 133-158.

Jiménez Restrepo, D. M. (2012). "Informal Labor In Latin-America: Structuralist or Institutional Explanation?", *Cuadernos de Economía*, 31(58), p. 113-143.

Jiménez, F. D. y Navarro Navarro, E. (2012). “El Impacto de la Apertura Comercial sobre el Empleo Informal en el Sector Manufacturero de Costa Rica Durante el Período 1996-2009”, *Ciencias Económicas*, 30(1), p. 155-177.

Jiménez, M. (2011). “La Economía Informal y el Mercado Laboral en la Argentina: un Análisis desde la Perspectiva del Trabajo Decente”. Documento de trabajo N° 116, La Plata, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.

Jiménez, M. (2013). “La Informalidad Laboral en el Sector Formal de la Argentina. Un Análisis Preliminar”, Working Papers N° 10, Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE), Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta. Disponible en [www.economicas.unsa.edu.ar/ielde/](http://www.economicas.unsa.edu.ar/ielde/).

Jiménez, M. y Jiménez, M. (2009). “La Informalidad en el Gran Buenos Aires. De las Brechas Salariales a la Segmentación del Mercado Laboral”, Working Papers N° 3, Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE), Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta. Disponible en [www.economicas.unsa.edu.ar/ielde/](http://www.economicas.unsa.edu.ar/ielde/).

Juhn, C., Murphy, K. M. y B. Pierce (1993). “Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill”, *Journal of Political Economy*, 101(3), p. 410-440.

Kaitz, H. (1970). “Experience of the Past: The National Minimum, Youth at the Unemployment and Minimum Wages”, *US Bureau of Labour Statistics Bulletin*, 1657, p. 30-54.

Kerr, C. (1954). *The Balcanization of Labour Markets, in Labour Mobility and Economic Opportunity*. Cambridge Mass: MIT Press. p. 92-110.

Khamis, M. (2008). “Does the Minimum Wage Have a Higher Impact on the Informal than on the Formal Labor Market? Evidence from Quasi-Experiments”, Institute for the Study of Labor IZA DP N° 3911.

Khamis, M. (2013). "Does the Minimum Wage Have a Higher Impact on the Informal than on the Formal Labor Market? Evidence from quasi-experiments", *Applied Economics*, 45(4), p. 477–495.

Kostzer, D. (2006). "Argentina: La Recuperación del Salario Mínimo como Herramienta de Política de Ingresos", en Marinakis, A. y Velasco, J. J. (eds.), *¿Para qué Sirve el Salario Mínimo? Elementos para su Determinación en los Países del Cono Sur*. Santiago de Chile: OIT.

Kristensen, N. y Cunningham, W. (2006). "Do Minimum Wages in Latin America and the Caribbean Matter? Evidence from 19 countries", World Bank Policy Research Working Paper N° 3870.

Kritz, E. (2012). "Situación Laboral y Social en Argentina", Instituto de Estrategia Internacional, SEL Consultores.

Kucera, D. y Galli, R. (2004). "Informal Employment in Latin America: Movements Over Business Cycles and the Effects of Worker Rights", International Institute for Labour Studies Working Paper N° 145.

Kumaş H., A. Çağlar y Karaalp, S. (2014). "Firm Size and Labour Market Segmentation Theory: Evidence from Turkish Micro Data", *Social and Behavioral Sciences*, 150(15), p. 360–373.

Lemos, S. (2009). "Minimum Wage Effects in a Developing Country," *Labour Economics*, 16(2), p. 224-237.

Levy, S. (2008). *Good Intentions, Bad Outcomes: Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico*. Washington DC: Brookings Institution Press.

Lewis, W. (1954). "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *Manchester School*, 22(2), p. 139-191.

Loayza, N. V. y Rigolini, J. (2012). "Informal Employment: Safety Net or Growth

Engine?", *World Development*, 39(9), p. 1503-1515.

López-Roldán, P.; Miguélez F. y Lope, A. (1998). "La Segmentación Laboral: Hacia una Tipología del Ámbito Productivo", *Revista de Sociología*, 55, p. 45-77.

Love, I. y Ariss, R. T. (2014). "Macro-Financial Linkages in Egypt: A Panel Analysis of Economic Shocks and Loan Portfolio Quality", *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 28, p. 158-181.

Love, I. y Zicchino, L. (2006). "Financial Development and Dynamic Investment Behavior: Evidence from Panel Vector Autoregression", *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 46, p. 190-210.

Magnac, Th. (1991). "Segmented or Competitive Labor Markets", *Econometrica*, 59, p.165-187.

Maloney, W. F. (1999). "Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectorial Transitions in Mexico", *The World Bank Economic Review*, 13(2), p. 275-302.

Maloney, W. F. (2003). "Informal Self-employment: Poverty Trap or Decent Alternative?" en Fields, G. S. y Pfeffermann, G. (eds.), *Pathways out of poverty. Private firms and economic mobility in developing countries*, London: Kluwer, p. 65-82.

Maloney, W. F. (2004). "Informality Revisited", *World Development*, 32(7), p. 1159-1178.

Maloney, W. F. y Nuñez Mendez, J. (2004). "Measuring the Impact of Minimum Wages Evidence from Latin America", en Heckman, J. y Pagés, C. (eds.), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, Chicago: University of Chicago Press. p. 109-130.

Maloney, W. F. y Nuñez, J. (2002). "Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America", World Bank Policy Research Working Paper N° 2597.

Manning, A. y Machin, S. (1996). “Employment and the introduction of a minimum wage in Britain”, *Economic Journal*, 41(2), p. 667–676.

Marinakís, A. (2006). “Desempolvando el salario mínimo: reflexiones a partir de la experiencia en el Cono Sur”, en A. Marinakis y Velasco, J. J. (eds.), *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo.

Marinakís, A. (2008). “Evolución de los salarios en América Latina. 1995-2006”, OIT, Santiago de Chile.

Marinakís, A. y Bueno, C. (2014). “Incumplimiento con el Salario Mínimo: ¿Culpa del Nivel o Debilidad Institucional?”, en Marinakis, A. (ed.), *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

Marshall, A. (2004). “Labour Market Policies and Regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and Impacts”, Employment Strategy Paper 2004/13, ILO, Geneva.

Marshall, A. (2006). “Salario Mínimo, Mercado de Trabajo y Pobreza. Argentina (2003-2005)”, en *Informalidad, pobreza y salario mínimo*. Buenos Aires: Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en Argentina.

Martínez Soria, J. (2008). “Empleo Informal y Segmentación del Mercado de Trabajo Urbano en México”. Tesis de Doctorado no publicada, Departamento de Economía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona, p. 1-195.

Maurizio, R. (2012). “Labour Informality in Latin America: The Case of Argentina, Chile, Brazil and Peru”, BWPI Working Paper N° 165. Universidad Nacional de General Sarmiento.

Maurizio, R. (2014). “El Impacto Distributivo del Salario Mínimo en Argentina, el Brasil, Chile y Uruguay”, Serie Políticas Sociales N° 194, CEPAL. Santiago de Chile.

Mcdonald, I. M., y Solow, R. M. (1985). “Wages and Employment in a Segmented Labor Market”, *Quarterly Journal of Economics*, 100 (4), p. 1115–41.

Messere, M. R. y Hoszowski, A. E. (2003). “Encuesta Permanente de Hogares. Actualización del diseño de sus muestras 1974-2003”, Departamento de muestreo, INDEC.

Millea, M. J. (2012). “Minimum Wages in a Segmented Labor Market: Evidence from South Africa” presentado en la 7th Annual International Symposium on Economic Theory, Policy and Applications, 23-26 July 2012, Atenas, Grecia.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y Banco Mundial (BM) (2008). “La Informalidad Laboral en el Gran Buenos Aires. Una Nueva Mirada”, Buenos Aires.

Mondragón-Vélez; Peña, C., X. y Wills, D. (2010). “Labor Market Rigidities and Informality in Colombia”, *Economía*, 11(1), p. 65-95.

Mora Cortés, A. F. (2008). “Informalidad, Política Social y Tipo de Cambio: Aportes para el Análisis de la Coyuntura Colombiana Actual”, *Economía, gestión y desarrollo*, 0(6), p. 357-386.

Morero, H. A. (2010). “Competitividad y Flexibilización Laboral en la Argentina de la Convertibilidad”, *Actualidad Económica*, 20(72), p. 9-29.

MTESS-BM-INDEC. (2007). *Una Nueva Mirada al Problema de la Informalidad Laboral*, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo.

MTEySS y OIT. (2012). *Macroeconomía, Empleo e Ingresos: Debates y Políticas en Argentina Frente a la Crisis Internacional 2008-2009*, Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina.

MTEySS. (2010). “Trabajo y Empleo en el Bicentenario: Cambio en la Dinámica del Empleo y la Protección Social para la Inclusión”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires.

MTEySS. (2013). “Evolución Reciente del Empleo Asalariado Registrado del Sector Privado”, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Buenos Aires.

MTEySS. (2014). “Protección y seguridad social en Argentina. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Protección y Seguridad Social”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires.

Neffa J. C. y Panigo, D. (2009). "El Mercado de Trabajo Argentino en el Nuevo Modo de Desarrollo", en *El presente como futuro. El camino iniciado en el 2003 desde una perspectiva económica*, GREENaP, Buenos Aires.

Neffa, J. C. (1999). “Actividad, Trabajo y Empleo: Algunas Reflexiones sobre un Tema en Debate”, *Orientación y sociedad*, 1, p. 127-161.

Neumark, D. y W. Wascher. (2000). “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment”, *The American Economic Review*, 90(5), pp. 1362–1396.

Nguyen, V. C. (2013). “The Impact of Minimum Wages on Employment of Low-wage Worker, Evidence from Vietnam”, *Economics of Transition*, 21(3), p. 583–615.

Novalés, A. (2011). “Modelos Vectoriales Autoregresivos (VAR)”. Madrid, España: Universidad Complutense.

O'Connor, E. A. (2008). “Problemas de Competitividad de las Exportaciones Argentinas”, *Revista Ensayos de Política Económica*, 2, Depto. de Economía, UCA.

Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2002). “El Trabajo Decente y la Economía Informal”, *90ª Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2006). *Panorama laboral*. Oficina Internacional del Trabajo. Buenos Aires.

Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2009). *Informe Nacional sobre el Impacto Social de la Globalización en Argentina*. Oficina Internacional el Trabajo. . Buenos Aires.



Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2010). “Estrategias para el Crecimiento y Generación de Empleo de Calidad”, Oficina Internacional del Trabajo. Buenos Aires.

Oficina Internacional del Trabajo, OIT. (2008). “Decent Work Country Programme Argentina”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.

Oficina Internacional del Trabajo, OIT. (2011). “Los trabajadores Independientes, Mercado laboral e Informalidad en Argentina”, Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

Pérez Quejada, R., Yáñez Contreras, M. y Cano Hernández, K. (2014). “Determinantes de la Informalidad Laboral: un Análisis para Colombia”, *Investigación & Desarrollo*, 22(1) p. 126-145.

Pérez, F. (2009). “Impacto de la crisis del sector rural en el mercado laboral urbano y nacional: un análisis de vectores auto-regresivos”, *Cuadernos de Economía*, 28(50), p. 237-277.

Pérez, J. P. (1998). “¿Es Necesario aún el Concepto de Informalidad?”, *Perfiles Latinoamericanos*, 7(13), p. 55-71.

Perry, G. E., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A. y Saavedra, J. (2007). “Informality: Exit and Exclusion”, Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe, Washington.

Pindyck, R. S. y Rubinfeld, D. L. (2001). *Econometría. Modelos y pronósticos*. México: McGraw Hill.

Piore, M. (1980). “Los Fundamentos Tecnológicos del Dualismo y de la Discontinuidad” en Toharia, L. (ed.). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.

Porras, S. y Rodríguez, López S. (2014) “Calidad del Empleo en Tiempos de Crecimiento”, Serie de documentos de trabajo N° 16, Instituto de economía, Facultad de

Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.

Portes, A.; Castelles, M. y Benton, L. (1989). *The informal economy: studies in advanced and less developed countries*. Baltimore y London: The John Hopkins University Press.

Pratap, S. y Quintín, E. (2006). “Are Labour Markets Segmented in Developing Countries? A Semiparametric Approach”, *European Economic Review*, 50(7), pp. 1817-1841.

Rani, U., Belser, P., Oelz, M. y Ranjbar, S. (2013). “Cumplimiento y Cobertura del Salario Mínimo en Países en Desarrollo”, *Revista Internacional del Trabajo*, 132(3), p. 425-457.

Rauch, James E. 1991. “Modeling the Informal Sector Formally”, *Journal of Development Economics*, 35(1), p. 33–47.

Roca, E.; Schachtel, L. y Schleser, D. (2006) “Evolución del Empleo Registrado y No Registrado Durante el Período 1990-2005”, *Trabajo, ocupación y empleo*, 5.

Rodgers, G. (1989). “Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate”, en G. Rodgers y J. Rodgers (eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: International Labour Organization.

Rodrik, D. (1997). “Has globalization Gone Too Far?”, *California Management Review*, 39(3), p. 29-53.

Romero, P. (2006). “Impacto del Salario Mínimo en la Dinámica de la Formalidad Laboral en Chile”. Tesis de Magíster en Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Ronconi, L. (2001). “Informalidad Laboral e Inspección del Trabajo en Argentina. Un Enfoque Institucional”, Documento de Trabajo, N° 46, CEDI, USA, Argentina.

Ruesga Santos, M., Bichara, D. S. y Monsueto, S. E. (2014). “Movilidad Laboral, Informalidad y Desigualdad Salarial en Brasil”, *Investigación Económica*, LXXIII(288), p. 63-86.

- Ruesga, S. M. (1997). *La Economía Sumergida*. Madrid: Editorial Acento.
- Ruesga, S. M. y Fujii, M. (2013). “El Comportamiento del Mercado de Trabajo en América Latina en el Contexto de la Globalización Económica”, Center for U.S.-Mexican Studies, UC. San Diego.
- Ruesga, S. y Fujii, G. (2006). “El Comportamiento del Mercado de Trabajo en América Latina en el Contexto de la Globalización Económica”, Info: Center for US-Mexican Studies, UC San Diego.
- Saavedra, J. y Chong, A. (1999). "Structural Reform, Institutions and Earnings from the Formal and Informal Sectors in Urban Peru", *The Journal of Development Studies*, 35(4), p. 95-116.
- Salem, M. B., Bensidoun, I. y Pelek, S. (2011). “Informal Employment in Turkey: an Overview”, *Région et développement*, 34, p. 57-84.
- Salvia, A. (2002). “La Estructura Social del Trabajo en Argentina: Desempleo, Subempleo y Precariedad Laboral”. Documento de Investigación AE/Notas/SL01, Área Económica, Departamento de Investigación Institucional, Universidad Católica Argentina.
- Sánchez, F., Duque, V. y Ruiz, M. (2009). “Costos Laborales y no Laborales y su Impacto sobre el Desempleo, la Duración del Desempleo y la Informalidad en Colombia, 1980-2007”, Documento N° 11, CEDE, Universidad de los ANDES.
- Santarcángelo, J. y Schorr, M. (2000). “Desempleo y Precariedad Laboral en la Argentina durante la Década de los Noventa”, *Estudios del Trabajo*, 20.
- Schneider, F., Buehn, A. y Montenegro, C. E. (2010). “New Estimates for the Shadow Economies all over the World”, *International Economic Journal*, 24(4), p. 443-46.
- Shapiro, A. F. (2015). “Institutions, Informal Labor Markets, and Business Cycle Volatility”, *Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association*, 16(1), p. 77-112.

Shapiro, C. y Stiglitz, J. (1984). "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, 74(2), p. 433-44.

Sharma, A. (2013). "Informality, firm size and labour market segmentation in Indonesia", Centre for the Study of African Economies (CSAE) and Department of Economics, University of Oxford, Oxford.

Shimer, R. (2012). "Reassessing the Ins and Outs of Unemployment", *Review of Economic Dynamics*, 15(2), p. 127-148.

Silva, S. S. (2012). "Informalidad Laboral, Brechas Salariales y Pobreza en Argentina. Una Mirada Regional", Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

Sims, C. A. (1980). "Macroeconomics and Reality", *Econometrica*, 48(1), p. 1-48.

Soto, L. (2002). "Vectores autorregresivos", Notas de clase de Teoría Econométrica III, Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica.

Stewart, M. B. (2002). "Estimating the Impact of the Minimum Wage Using Geographical Wage Variation", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64(5), p. 583-605.

Straub, S. (2005). "Informal sector: the credit market channel", *Journal of Development Economics*, 78, p. 299-321.

Svalund, J. (2013). "Labor Market Institutions, Mobility and Dualization in the Nordic Countries", *Nordic journal of working life studies*, 3(1), p. 123-144.

Taubman, P. y Wachter, M. (1986): "Segmented Labour Markets", en Ashenfelter, O. y Layard, R. (eds), *Handbook of Labour Economics* (volume 2). Amsterdam: North-Holland.

Tokman, V. E. (2001). *De la Informalidad a la Modernidad*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

Tol, E. V. (2013). "Development of Wage Gaps in the United States. An empirical

Investigation of the Gender and Racial Wage Gap from 2001 to 2011”, Master Thesis Economics of Markets, Organizations and Policy. Erasmus University Rotterdam.

Uribe, J., Ortiz, C. y Correa. J. (2004). “Determinantes de las Decisiones en el Mercado Laboral: la Decisión de Ser Informal en Colombia, 1988-2000”, Documento de Trabajo N° 79. Cali: Universidad del Valle: CIDSE.

Vargas, M. (2015). “Informality in Paraguay: Macro-Micro Evidence and Policy Implications”, International Monetary Fund Working Paper N° 15/38.

Vella, F. (1998). “Estimating Models with Sample Selection Bias: A Survey”, *Journal of human resources*, 3, p. 127-169.

Viollaz, M. (2013). “Trade Liberalization and Labor Informality: Inspecting the Mechanisms”, IZA Young Sch. Progr., Washington, DC, p. 23-27.

Waisgrais, S. (2001). “Segmentación del Mercado de Trabajo en Argentina: una Aproximación a Través de la Economía Informal”, documento presentado en *Asociación Argentina de Especialista en Estudios del trabajo*.

Weller, J. y Roethlisberger, C. (2011). “La Calidad del Empleo en América Latina”, Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 111. Comisión Económica para América Latina y El Caribe, (CEPAL).

Wooldridge, J. M. (1995). “Selection Corrections for Panel Data Models Under Conditional Mean Independence Assumptions”, *Journal of Econometrics*, 68(1), p. 115–32.

Zuazúa, G. N. (2005) “De la Marginalidad y la Informalidad como Excedente de Fuerza de Trabajo al Empleo Precario y al Desempleo como Norma de Crecimiento”, Documento de Trabajo N° 47. CIEPP, Buenos Aires.

# ANEXOS

## Anexo capítulo 1

### A1.1. Correlación entre la definición productiva y legal de sector (in)formal

En general, la informalidad de la unidad productiva puede ser definida desde dos perspectivas que a pesar de considerar distintos aspectos del mercado laboral son complementarias: la productiva y la legal. Desde el enfoque productivo, el sector formal (informal) se percibe como aquel constituido por unidades productivas que desarrollan una forma particular de producción en términos de cómo se encuentran organizadas y cómo se llevan a cabo las actividades. En este marco, el sector formal (informal) se define en términos de las características que presentan las unidades de producción (empresas) en las que las actividades se llevan a cabo (enfoque de las empresas) antes que en términos de las características de los trabajadores o de su trabajo (enfoque laboral). Precisamente, el conjunto de unidades no estructuradas, pequeñas, generalmente de baja productividad, cuyos ingresos y activos no se pueden diferenciar de los correspondientes a sus propietarios, suelen ser identificado como el sector informal de la economía. Esta definición es la que planteó tradicionalmente la OIT<sup>93</sup>. Además, según la definición productiva el conjunto de trabajadores empleados en estas unidades constituye el empleo del sector informal<sup>94</sup> (Beccaria, Groisman y Monsalvo, 2007). A partir de este enfoque, la 15ª Conferencia de Estadísticos del Trabajo (CIET) formuló una definición internacional del sector (in)formal a efectos estadísticos u operativos. Definir operativamente el sector informal o formal implica considerar un

---

<sup>93</sup> La denominación “informal” a las actividades caracterizadas por esos rasgos surgió en el conocido informe sobre Kenia (OIT, 1972).

<sup>94</sup> Concepto adoptado en la 15th Conferencia de Estadísticos del Trabajo (véase Hussmann, 2004).

determinado criterio para cuantificar estadísticamente el tamaño de ambos sectores. Así, el criterio de medición del sector (in)formal propuesto por la 15ª CIET para implementar empíricamente la definición productiva de informalidad se basa en la combinación de datos sobre el tamaño del establecimiento definido a partir del número de empleados y el tipo de unidad productiva<sup>95</sup> (pública o privada). De esta forma, se consideran como unidades productivas del sector formal a las empresas del sector público y aquellas del sector privado con más de 6 empleados. Este criterio coincide con la definición utilizada en este capítulo para identificar a las MGEySP.

El sector público, queda incluido dentro del sector formal pues por definición las empresas de este sector cumplen con las normativas laborales y administrativas estatales. El sector informal, en cambio, se considera compuesto por empresas del sector privado que contratan a menos de 6 empleados. El fundamento teórico de esta definición productiva está basada en las teorías que sostienen que el sector informal corresponde a un conjunto de unidades productivas generadas por trabajadores que no han podido insertarse en el mercado laboral, esto es, en el llamado sector moderno o formal de la economía y por tanto, con los pocos recursos que tienen generan sus propios puestos de trabajo como trabajadores por cuenta propia o empleadores en empresas individuales o de tamaño pequeño en número de trabajadores (CEPAL, 2010).

Por otra parte, la definición legal considera como sector formal (informal) al constituido por unidades productivas (no) registradas en la administración tributaria o que (no) cumplen con las normas institucionales establecidas, ya sean las impositivas o las laborales. El fundamento teórico de este criterio está basado en la relación de la unidad productiva con el Estado y por tanto el hecho que éste pueda regular algunos aspectos del funcionamiento de los

---

<sup>95</sup> Una buena parte de la literatura sobre economía informal a nivel nacional e internacional emplea la noción productiva para definir operacionalmente el sector formal e informal de la economía (Galli y Kucera, 2004; Perry *et al.*, 2007; OIT, 2011; Maurizio, 2012, entre otros).

grandes como micro negocios que desarrollan actividades económicas. El criterio de medición propuesto para implementar empíricamente la definición legal de sector formal se basa en la observación del cumplimiento por parte de las empresas de alguna o todas las normas tributarias referentes a su registro así como de las normas contables y/o laborales (referentes al registro de los empleados que contratan). En cambio, el sector informal se define, desde el enfoque legal, como aquél formado por unidades productivas que infringen todas esas normas.

La factibilidad y conveniencia de aplicar la definición productiva o legal de sector formal o informal en los distintos países de América Latina difiere de acuerdo a la disponibilidad de datos y a los factores institucionales que hacen más plausible considerar una u otra medida de (in)formalidad de la unidad productiva o una combinación de ambas. Conforme a ello, la 15ª Conferencia incorporó ambos enfoques, el legal y el productivo para definir al sector formal e informal, en el sentido que permite que la información sobre el no registro y/o del tamaño del empleo sea usado como criterio para distinguir empíricamente a cualquiera u a ambos de estos sectores.

A continuación se evalúa empíricamente para Argentina, la existencia y el nivel de correlación entre la definición productiva de empresas del sector formal, que coincide con la definición de las MGEySP en este capítulo, y la definición legal. Para esto se utilizaron los datos provenientes del Módulo de Informalidad<sup>96</sup> realizado por el INDEC en 2005 en el Gran Buenos Aires, de manera conjunta con la EPH que no cuenta con información sobre el registro de las empresas. Este módulo específico sobre informalidad laboral tuvo el objetivo de profundizar sobre el grado de cumplimiento de las normas tributarias y laborales, no solo entre los trabajadores asalariados, como se realiza habitualmente en la EPH, sino también por

---

<sup>96</sup> Entre las ventajas informativas del módulo cabe destacar la posibilidad de relacionar la información del módulo con la captada por la EPH, lo que permite complejizar las diversas taxonomías posibles del trabajo informal (MTESS-BM-INDEC, 2007).



parte de los trabajadores independientes y de las unidades productivas empleadoras de los asalariados. Esta información por tanto, permite evaluar la correlación entre la definición legal<sup>97</sup> y productiva de sector formal (informal).

Conforme con los resultados reportados en el Cuadro A1.1, de la totalidad de asalariados empleados en empresas calificadas como formales desde el punto de vista productivo, aproximadamente el 93.2 por ciento, también resultaron incluidos en empresas formales desde el punto de vista legal. Asimismo, del 100 por ciento de los asalariados en empresas que son formales considerando la noción legal de informalidad, casi el 88 por ciento resultaron empleados en empresas formales desde la visión productiva. Además, los diferentes test de correlación entre ambas definiciones permiten rechazar la hipótesis nula de independencia de la definición legal con relación a la noción productiva de formalidad de las empresas. Asimismo, se implementó un test de igualdad de proporciones que indica que el porcentaje de asalariados empleados en empresas del sector formal utilizando la definición legal es equivalente al que se obtiene con la definición productiva. Esto implica que la proporción de asalariados en empresas pertenecientes al sector formal es significativamente similar cuando se implementa una u otra definición. Los resultados obtenidos por tanto, son consistentes con otros estudios que también encuentran una cercana correspondencia entre el cumplimiento de las regulaciones estatales y el tamaño de las empresas (Perry *et al.*, 2007; Henley *et al.*, 2009; OIT, 2011; entre otros).

No obstante, cabe señalar que si bien la correlación entre ambas definiciones es elevada, la implementación empírica de la definición productiva de las empresas del sector formal podría llevar a una sobreestimación dado que no todas las empresas grandes se encuentran en la economía formal ni todas las empresas pequeñas realizan actividades informales. Sin embargo, dicho sesgo es muy pequeño pues sólo el 5.2 por ciento de los asalariados

---

<sup>97</sup> El módulo de Informalidad de la EPH considera, con fines operativos que una unidad productiva es informal cuando no emite facturas y/o tickets, no lleva registros contables y no tienen ningún empleado registrado.

clasificados en empresas incluidas dentro del sector formal debido a su gran tamaño son clasificados como empleados en empresas informales desde el punto de vista legal.

**Cuadro A1.1**  
**Correlación entre la definición productiva y legal del sector formal e informal, 2005**

Definición legal	Definición productiva						Definición legal	Definición productiva						
	Sector informal		Sector formal		Total			Sector informal		Sector formal		Total		
	%	N° de obs.	%	N° de obs.	%	N° de obs.		%	N° de obs.	%	N° de obs.	%	N° de obs.	
Sector informal	85.36	659	14.64	113	100	772	Sector informal	75.66	659	6.81	113	30.5	772	
Sector formal	12.05	212	87.95	1547	100	1759	Sector formal	24.34	212	93.19	1547	69.5	1759	
<b>Total</b>	34.41	871	65.59	1660	100	2531	<b>Total</b>	100	871	100	1660	100	2531	
Test de Correlación														
<b>Spearman's rho</b>	0.71		Coeficiente de correlación				0.71						2.441	
	(0.00)		Pairwise				(0.00)		Test de igualdad de proporciones				(0.01)	
<b>Test de Pearson</b>	1700000		Correlación Tetrachoric				0.91							
	(0.00)						(0.01)							

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos del Módulo de Informalidad (2005) y de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se reportan los *p-value*.

Por otra parte, en el Cuadro A1.2 se observa que la proporción de asalariados informales no varía significativamente conforme se utiliza la definición productiva o legal de empresas del sector formal. Justamente, el test de igualdad de proporciones indica que no es posible rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, la proporción de asalariados informales en las empresas del sector formal definidas desde la noción legal es similar a la proporción obtenida cuando se utiliza la definición productiva de empresas del sector formal.

En síntesis, la evidencia presentada en el Cuadro A1.1 muestra una elevada correspondencia entre la definición productiva de empresas del sector formal implementada a partir de los datos de la EPH (la cual se encuentra asociada con el tipo y tamaño de la unidad productiva) y aquella implementada con los datos del Módulo correspondiente a la definición legal que se encuentra asociada con el cumplimiento de normas administrativas, laborales y contables por parte de las unidades productivas. Debido a esta elevada correlación, también existe una cercana correspondencia entre el porcentaje de asalariados informales que trabaja en empresas de sector formal definidas desde el punto de vista productivo como desde el punto de vista legal. De esta forma, se considera que las conclusiones obtenidas para las medianas y grandes empresas así como el sector público (MGEySP) pueden ser aplicadas de

similar modo a las empresas del sector formal.

**Cuadro A1.2**

**Asalariados informales según definición productiva y legal de sector formal e informal, 2005**

<b>Sector formal</b>	<b>Asalariados informales</b>		<b>Sector informal</b>	<b>Asalariados informales</b>	
	<i>%</i>	Obs.		<i>%</i>	Obs.
<b>Definición legal</b>	23.5	414	<b>Definición legal</b>	81.85	230
<b>Definición productiva</b>	21.7	359	<b>Definición productiva</b>	73.45	285
Tests de igualdad de proporciones		-1.26 (0.21)	Tests de igualdad de proporciones		-2.556 (0.21)

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos del Módulo de Informalidad (2005) y de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se reportan los *p-value*.

## **A1.2. Características de la EPH: criterios de armonización implementados, esquema de rotación y cambios de los cuestionarios**

La EPH en su modalidad continua (EPHC) introdujo algunos cambios temáticos respecto a los cuestionarios diseñados en la EPH modalidad puntual (EPHP). En este punto cabe aclarar que, mientras la EPHP consta de dos cuestionarios (uno familiar para la vivienda y el hogar y otro individual para cada persona sin límite de edad), la EPHC incluye tres cuestionarios (uno específico de vivienda, otro para el hogar en el que se indaga sobre las características habitacionales del hogar y el hábitat y un tercer cuestionario individual para cada persona mayor a 10 años de edad).

Algunos cuestionarios de la EPHP se rediseñaron en la EPHC para reflejar más adecuadamente el mercado laboral de Argentina y producir una captación más adecuada de los rasgos estructurales de la realidad económico-social y su dinámica.

Los cambios relevantes para esta investigación son los que se mencionan a continuación. En primer lugar, en la EPHC, el servicio doméstico con cama adentro dejó de ser considerado un integrante del hogar en el cual trabaja (como ocurría en la EPHP) para formar un nuevo hogar dentro de la vivienda. También el servicio doméstico recibe un tratamiento particularizado en la EPHC. Mientras en la EPHP, el servicio doméstico podía incluirse entre los asalariados como entre los trabajadores por cuenta propia, la EPHC asume que el servicio doméstico presenta algunos atributos del empleo asalariado. No obstante, se mantuvo un ítem específico para determinar la cantidad de hogares en los que trabaja el servicio doméstico. Este ítem permite mantener la comparabilidad entre la EPHP y la EPHC.

En segundo lugar respecto al cuestionario individual, los cambios estuvieron orientados a captar formas ocultas de ocupación y de desempleo como también modalidades especiales de empleo (planes de empleo, pasantías) y mayor información sobre las condiciones de trabajo. Asimismo se introdujeron una serie de modificaciones en relación al análisis de la

categoría ocupacional patrón, cuenta propia y asalariado. En la EPHP se identifica dentro del grupo de patrones y cuenta propias a los trabajadores independientes que declaran estar ocupados exclusivamente en un solo establecimiento. El cambio propuesto en la EPHC consiste en incluir a este grupo de trabajadores dentro del empleo asalariado eliminándolos del grupo de patrones y cuenta propias.

**Cuadro A1.3**  
**Criterios de armonización implementados entre la modalidad puntual y continua de la EPH**

Aspectos captados en forma diferenciada	EPH Continua (EPHC)	EPH puntual (EPHP)	Criterios de armonización
Trabajadores del servicio doméstico	Los ocupados en el servicio doméstico se clasifican por definición como asalariados	Los ocupados en el servicio doméstico se clasifican de acuerdo a la autoidentificación del entrevistado	Se incluye en la EPHP a los trabajadores del servicio doméstico como asalariados
Trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente	Los ocupados que declaran trabajar por cuenta propia para un solo cliente, se clasifican por definición como asalariados	Los ocupados que declaran trabajar por cuenta propia para un solo cliente, se clasifican como cuenta propias	Se incluye en la EPHP a los trabajadores por cuenta propias que declaran trabajar para un solo cliente como asalariados
Trabajadores en relación de dependencia que no perciben salario	Los trabajadores en relación de dependencia sin ingresos salariales se clasifican como asalariados	Los trabajadores en relación de dependencia sin ingresos salariales se clasifican como trabajadores sin salarios	Se excluye de la EPHC a los trabajadores en relación de dependencia que no perciben salario

Fuente: Elaborado a partir de Roca *et al.* (2006).

Otro de los cambios realizados involucra al conjunto de trabajadores familiares. En la EPHC este grupo se los reclasifica como trabajadores familiares sin remuneración cuando no cobran salario, como asalariados cuando perciben alguna remuneración o como cuenta propias cuando retiran dinero de la unidad económica para la que trabajan.

El período de análisis de este estudio se extiende desde octubre de 1995 al segundo trimestre del 2014<sup>98</sup>. Durante este período, la EPH se realizaba tanto con una modalidad

<sup>98</sup> Esta es la última base de microdatos de la EPH disponible al momento de la elaboración del presente estudio.

puntual (entre 1995 a mayo del 2003) como con otra continua (entre el segundo trimestre del 2003 al segundo trimestre del 2014). Conforme a lo previamente señalado, este período incluye las reformulaciones de los cuestionarios de la EPH. A fin de lograr una mejor comparabilidad de los datos se realizaron los criterios de armonización entre la EPHP y la EPHC, propuestos por Roca *et al.* (2006), que se encuentran resumidos en el Cuadro A1.3.

Por otra parte, la muestra de la EPH es parcialmente rotativa. La renovación de la muestra de la EPH se denomina esquema de rotación que difiere entre la EPHP y la EPHC. En la EPHP se renovaba el conjunto de hogares a encuestar por cuartos. En cada onda, los hogares pertenecientes al grupo indicado por el esquema de rotación para abandonar la onda, salen de la muestra para ser reemplazados por nuevos hogares. De este modo, el 25 por ciento de la muestra se renovaba de semestre a semestre, por lo tanto, un máximo teórico de 75 por ciento de la muestra puede ser seguido entre dos ondas consecutivas y un 25 por ciento puede seguirse a lo largo de cuatro semestres (4 ondas) que corresponde a un año y medio. Así, se logran cuatro observaciones consecutivas de cada hogar u individuo. En el esquema de rotación de la EPH continua, las viviendas de un área ingresan a la muestra para ser encuestadas en dos trimestres consecutivos, en el mes y semana asignados a esa área, se retiran por dos trimestres consecutivos y vuelven a la muestra para ser encuestadas en dos trimestres consecutivos, en el mes y semana asignados a esa área. Por lo tanto, con esta renovación muestral también es posible seguir al 75 por ciento de la muestra entre dos trimestres consecutivos y al 25 por ciento de los hogares o los individuos de la muestra a lo largo de un año y medio. De este modo también se logran cuatro observaciones consecutivas de cada hogar u individuo como sucede con la EPHP (INDEC, 2003).

## Anexo capítulo 2

### A2.1. Cuadros

**Cuadro A2.1**

**Tamaño de la muestra utilizada en el análisis empírico: asalariados en las MGEySP total y por condición de informalidad laboral, 1995-2014**

<b>Años</b>	<b>Todos</b>	<b>AI</b>	<b>AF</b>
1995	32431	4333	28016
1996	34629	5226	29333
1997	36138	6552	29523
1998	34285	6621	27591
1999	29897	5954	23879
2000	26087	4755	21275
2001	25101	4228	20841
2002	22709	3906	18778
2003	14081	2903	11163
2004	29637	6253	23384
2005	32253	7030	25223
2006	39553	7969	31584
2007	33252	6309	26928
2008	44974	8208	36742
2009	43626	7332	36281
2010	43569	7175	36382
2011	44019	7066	36933
2012	42200	6764	35429
2013	40947	6352	34595
2014	44633	6804	37829

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

## Cuadro A2.2

### Composición del empleo asalariado por calidad del empleo en las MGEySP, 1995-2014.

Años	AFSD		AFCD		AISD		AICD	
	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad
1995	33%	12046	50%	15299	3%	581	14%	3715
1996	32%	12740	49%	15929	3%	767	16%	4417
1997	30%	12173	48%	16685	3%	773	18%	5723
1998	31%	11152	47%	15798	3%	835	19%	5734
1999	30%	11216	46%	16491	3%	931	21%	6738
2000	32%	8801	47%	11877	3%	710	17%	3993
2001	32%	8290	48%	12007	4%	631	17%	3560
2002	34%	7968	47%	10327	3%	537	16%	3329
2003	34%	5034	43%	5575	4%	469	19%	2293
2004	35%	10302	42%	11516	4%	997	19%	4841
2005	37%	11530	40%	11899	5%	1161	19%	5273
2006	39%	15034	39%	14471	4%	1394	18%	5910
2007	40%	12784	39%	12018	5%	1089	16%	4622
2008	43%	18376	38%	16007	5%	1570	14%	5798
2009	44%	18461	38%	15357	4%	1401	14%	5145
2010	46%	19308	37%	14801	5%	1535	13%	4886
2011	46%	17361	36%	14140	5%	1409	13%	4929
2012	48%	19385	35%	13847	5%	1483	12%	4558
2013	49%	19065	35%	13431	5%	1453	11%	4259
2014	50%	21357	34%	14112	5%	1656	11%	4503

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.



### Cuadro A2.3

**Cantidad de observaciones y porcentaje de desgranamiento en las bases de datos construidas para estimar las brechas salariales, 1996-2013.**

<b>Paneles</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Desgranamiento (en %)</b>
1996-1997	32,058	9.7%
2001-2002	24,900	8.9%
2006-2007	13,542	7.9%
2012-2013	16,058	6.9%

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

### Cuadro A2.4

**Cantidad de observaciones y porcentaje de desgranamiento en las bases de datos construidas para estimar los patrones de movilidad laboral, 1996-2013.**

<b>Paneles</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Desgranamiento (en %)</b>
1996-1997	42,153	0.5%
2001-2002	31,481	0.4%
2006-2007	18,053	5.2%
2012-2013	21,305	0.0%

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Cuadro A2.5**  
**Caracterización del empleo asalariado formal sin déficit (AFSD) en las MGEySP, 1995-2014**

<b>Características</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Género</b>																				
Varón	0.492	0.491	0.500	0.487	0.470	0.470	0.453	0.431	0.454	0.475	0.485	0.479	0.495	0.498	0.491	0.500	0.507	0.507	0.508	0.520
<b>Edad</b>																				
Joven	0.271	0.267	0.259	0.256	0.277	0.235	0.248	0.213	0.187	0.210	0.212	0.217	0.219	0.225	0.225	0.223	0.220	0.208	0.209	0.213
Adulto	0.539	0.533	0.534	0.539	0.495	0.532	0.525	0.544	0.565	0.542	0.552	0.539	0.535	0.547	0.550	0.544	0.554	0.561	0.558	0.544
Adulto mayores	0.190	0.200	0.207	0.205	0.229	0.234	0.226	0.243	0.248	0.248	0.237	0.243	0.246	0.228	0.225	0.234	0.226	0.231	0.232	0.243
<b>Nivel educativo</b>																				
Bajo	0.225	0.224	0.201	0.188	0.195	0.161	0.161	0.144	0.129	0.148	0.145	0.140	0.131	0.129	0.124	0.113	0.110	0.103	0.105	0.109
Medio	0.481	0.472	0.473	0.485	0.475	0.475	0.471	0.458	0.417	0.435	0.447	0.457	0.465	0.452	0.451	0.456	0.463	0.470	0.464	0.468
Alto	0.293	0.304	0.326	0.327	0.330	0.363	0.368	0.399	0.455	0.417	0.408	0.404	0.404	0.419	0.425	0.431	0.426	0.427	0.431	0.424
<b>Calificación de la tarea</b>																				
Profesional	0.145	0.146	0.149	0.141	0.120	0.146	0.144	0.153	0.165	0.156	0.148	0.133	0.143	0.144	0.147	0.147	0.145	0.138	0.136	0.122
Técnica	0.350	0.332	0.325	0.335	0.353	0.335	0.344	0.351	0.356	0.307	0.292	0.283	0.281	0.278	0.270	0.286	0.272	0.267	0.276	0.258
Operativa	0.391	0.403	0.407	0.415	0.418	0.409	0.392	0.388	0.378	0.447	0.458	0.483	0.475	0.479	0.480	0.469	0.488	0.489	0.484	0.523
Sin calificación	0.114	0.119	0.120	0.109	0.109	0.110	0.120	0.108	0.101	0.090	0.101	0.101	0.100	0.099	0.103	0.098	0.095	0.102	0.100	0.091
<b>Sector de actividad</b>																				
Sec. Primario	0.003	0.005	0.004	0.004	0.006	0.002	0.008	0.007	0.009	0.013	0.007	0.008	0.007	0.009	0.008	0.009	0.009	0.009	0.008	0.008
Industria	0.178	0.156	0.168	0.156	0.142	0.149	0.129	0.114	0.121	0.134	0.149	0.146	0.140	0.150	0.150	0.144	0.149	0.141	0.146	0.151
Elec., gas y agua	0.019	0.019	0.019	0.019	0.015	0.013	0.015	0.015	0.018	0.015	0.013	0.010	0.014	0.015	0.011	0.011	0.012	0.016	0.017	0.015
Construcción	0.021	0.014	0.018	0.018	0.022	0.020	0.020	0.006	0.016	0.017	0.021	0.023	0.029	0.027	0.029	0.028	0.027	0.029	0.027	0.023
Transporte	0.067	0.075	0.068	0.072	0.089	0.093	0.084	0.067	0.066	0.090	0.082	0.096	0.093	0.095	0.092	0.101	0.098	0.099	0.096	0.096
Comercio, restaurant y hoteles	0.054	0.055	0.050	0.051	0.045	0.044	0.044	0.050	0.047	0.042	0.049	0.050	0.050	0.050	0.056	0.056	0.053	0.057	0.058	0.055
Serv. Fin., inmov., alq. y empres.	0.114	0.110	0.109	0.109	0.127	0.111	0.121	0.122	0.110	0.108	0.115	0.118	0.123	0.121	0.126	0.123	0.133	0.129	0.125	0.123
Serv. Adm. Públ., ed., salud y serv. soc.	0.543	0.565	0.564	0.570	0.556	0.568	0.577	0.619	0.612	0.581	0.564	0.549	0.545	0.533	0.528	0.527	0.520	0.522	0.523	0.528
<b>Ingreso laboral horario</b>	5.638	5.388	5.437	5.898	5.452	5.891	5.789	4.638	4.809	4.645	4.871	5.499	5.758	5.797	5.955	5.897	6.168	6.210	6.308	6.462
<b>Horas trabajadas en la semana</b>	35.867	36.127	36.236	35.934	37.221	35.950	36.058	35.398	34.944	35.483	35.649	35.599	35.502	35.667	35.829	35.732	35.834	35.768	35.928	35.822
<b>Antigüedad</b>																				
Menor al año	0.101	0.111	0.110	0.125	0.110	0.108	0.103	0.072	0.058	0.075	0.088	0.082	0.091	0.095	0.067	0.076	0.076	0.065	0.064	0.064
De 1 a 5 años	0.336	0.318	0.294	0.279	0.292	0.288	0.288	0.288	0.240	0.265	0.272	0.278	0.286	0.318	0.341	0.322	0.317	0.304	0.303	0.293
Más de 5 años	0.564	0.571	0.597	0.596	0.598	0.604	0.609	0.640	0.702	0.661	0.640	0.639	0.623	0.587	0.592	0.603	0.606	0.631	0.633	0.643
<b>Tamaño de la firma</b>																				
De 6 a 25 empleados	0.319	0.322	0.301	0.302	0.296	0.315	0.316	0.284	0.257	0.265	0.258	0.277	0.275	0.274	0.276	0.277	0.266	0.251	0.264	0.256
De 26 a 100 empleados	0.320	0.321	0.334	0.325	0.350	0.336	0.340	0.366	0.323	0.340	0.333	0.322	0.328	0.308	0.317	0.311	0.310	0.312	0.297	0.290
De 101 a 500 empleados	0.219	0.222	0.229	0.220	0.216	0.220	0.218	0.221	0.251	0.252	0.252	0.243	0.242	0.248	0.244	0.233	0.227	0.250	0.245	0.249
Más de 500 empleados	0.142	0.135	0.136	0.153	0.138	0.129	0.126	0.128	0.169	0.144	0.158	0.158	0.155	0.169	0.163	0.178	0.196	0.186	0.194	0.205
<b>Sector público</b>	0.448	0.469	0.461	0.455	0.445	0.464	0.471	0.501	0.503	0.470	0.456	0.442	0.438	0.412	0.407	0.409	0.409	0.416	0.415	0.418

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Cuadro A2.6**  
**Caracterización del empleo asalariado formal con déficit (AFCD) en las MGEySP, 1995-2014**

<b>Características</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Género</b>																				
Varón	0.720	0.708	0.699	0.690	0.651	0.682	0.683	0.656	0.697	0.698	0.713	0.720	0.723	0.723	0.712	0.718	0.719	0.702	0.710	0.712
<b>Edad</b>																				
Joven	0.304	0.307	0.317	0.314	0.314	0.296	0.288	0.259	0.238	0.272	0.285	0.279	0.300	0.296	0.283	0.275	0.263	0.255	0.252	0.259
Adulto	0.537	0.543	0.528	0.528	0.534	0.546	0.542	0.558	0.586	0.565	0.554	0.566	0.545	0.554	0.565	0.573	0.585	0.586	0.593	0.574
Adulto mayores	0.159	0.151	0.156	0.158	0.152	0.158	0.169	0.183	0.176	0.164	0.161	0.155	0.155	0.150	0.152	0.152	0.152	0.159	0.155	0.167
<b>Nivel educativo</b>																				
Bajo	0.431	0.370	0.359	0.350	0.302	0.296	0.273	0.236	0.254	0.258	0.241	0.230	0.225	0.223	0.217	0.215	0.191	0.186	0.169	0.182
Medio	0.385	0.419	0.427	0.428	0.448	0.456	0.460	0.470	0.452	0.478	0.498	0.509	0.510	0.533	0.517	0.527	0.532	0.537	0.546	0.539
Alto	0.184	0.210	0.214	0.223	0.250	0.248	0.267	0.294	0.294	0.263	0.261	0.261	0.265	0.244	0.266	0.258	0.277	0.278	0.285	0.279
<b>Calificación de la tarea</b>																				
Profesional	0.087	0.090	0.089	0.089	0.093	0.099	0.102	0.099	0.101	0.098	0.095	0.082	0.078	0.086	0.084	0.080	0.080	0.084	0.071	0.070
Técnica	0.262	0.246	0.226	0.223	0.248	0.232	0.241	0.277	0.242	0.207	0.190	0.194	0.178	0.175	0.185	0.170	0.187	0.186	0.191	0.185
Operativa	0.469	0.489	0.514	0.518	0.487	0.491	0.478	0.467	0.485	0.540	0.555	0.572	0.590	0.571	0.564	0.583	0.577	0.574	0.569	0.588
Sin calificación	0.182	0.176	0.171	0.170	0.172	0.177	0.180	0.158	0.172	0.155	0.161	0.152	0.155	0.168	0.166	0.166	0.156	0.152	0.166	0.153
<b>Sector de actividad</b>																				
Sec. Primario	0.009	0.011	0.011	0.009	0.008	0.007	0.011	0.013	0.015	0.018	0.015	0.017	0.019	0.016	0.018	0.018	0.019	0.018	0.018	0.017
Industria	0.241	0.220	0.230	0.208	0.191	0.187	0.176	0.174	0.160	0.194	0.193	0.195	0.202	0.178	0.174	0.187	0.174	0.171	0.169	0.166
Elec., gas y agua	0.018	0.017	0.015	0.012	0.012	0.011	0.012	0.010	0.011	0.010	0.009	0.009	0.007	0.008	0.009	0.011	0.014	0.015	0.015	0.020
Construcción	0.038	0.037	0.038	0.045	0.042	0.038	0.032	0.015	0.026	0.029	0.037	0.047	0.050	0.050	0.051	0.053	0.051	0.048	0.042	0.040
Transporte	0.134	0.147	0.137	0.147	0.137	0.154	0.159	0.144	0.174	0.183	0.195	0.198	0.211	0.220	0.202	0.213	0.215	0.207	0.209	0.201
Comercio, restaurant y hoteles	0.098	0.096	0.090	0.090	0.080	0.090	0.094	0.085	0.090	0.086	0.088	0.091	0.091	0.101	0.090	0.093	0.099	0.094	0.097	0.102
Serv. Fin., inmob., alq. y empres.	0.077	0.087	0.094	0.106	0.104	0.111	0.104	0.104	0.104	0.090	0.099	0.102	0.099	0.097	0.103	0.106	0.108	0.106	0.100	0.099
Serv. Adm. Púb., ed., salud y serv. soc.	0.385	0.386	0.385	0.384	0.424	0.401	0.411	0.456	0.420	0.390	0.363	0.341	0.321	0.330	0.353	0.320	0.324	0.341	0.350	0.355
<b>Ingreso laboral horario</b>	3.989	3.913	3.906	4.040	3.984	4.112	4.203	3.378	3.286	3.337	3.481	3.870	3.884	3.856	4.169	4.135	4.393	4.584	4.493	4.735
<b>Horas trabajadas en la semana</b>	46.879	47.260	47.488	47.913	49.123	47.386	47.152	45.522	48.027	49.044	49.996	50.125	50.412	50.342	48.899	49.629	49.478	49.170	49.106	48.850
<b>Antigüedad</b>																				
Menor al año	0.191	0.187	0.208	0.212	0.204	0.187	0.175	0.110	0.136	0.155	0.161	0.163	0.178	0.167	0.139	0.138	0.143	0.135	0.119	0.130
De 1 a 5 años	0.358	0.366	0.350	0.334	0.340	0.334	0.339	0.351	0.297	0.323	0.347	0.347	0.365	0.369	0.392	0.380	0.362	0.346	0.346	0.343
Más de 5 años	0.452	0.447	0.442	0.454	0.456	0.480	0.487	0.539	0.567	0.521	0.493	0.490	0.457	0.464	0.469	0.483	0.495	0.519	0.535	0.526
<b>Tamaño de la firma</b>																				
De 6 a 25 empleados	0.336	0.334	0.322	0.334	0.316	0.330	0.328	0.317	0.302	0.311	0.316	0.314	0.322	0.335	0.324	0.325	0.324	0.305	0.297	0.301
De 26 a 100 empleados	0.327	0.318	0.323	0.320	0.336	0.333	0.328	0.337	0.319	0.302	0.297	0.312	0.309	0.299	0.292	0.290	0.287	0.292	0.280	0.281
De 101 a 500 empleados	0.219	0.218	0.233	0.216	0.216	0.217	0.223	0.226	0.228	0.252	0.250	0.236	0.240	0.232	0.237	0.234	0.236	0.245	0.255	0.225
Más de 500 empleados	0.117	0.130	0.122	0.129	0.132	0.120	0.121	0.120	0.150	0.136	0.137	0.138	0.129	0.135	0.147	0.151	0.153	0.158	0.169	0.193
<b>Sector público</b>	0.307	0.311	0.298	0.287	0.325	0.301	0.304	0.342	0.331	0.292	0.268	0.262	0.240	0.240	0.251	0.232	0.237	0.256	0.259	0.273

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Cuadro A2.7**  
**Caracterización del empleo asalariado informal con déficit (AICD) en las MGEySP, 1995-2014**

<b>Características</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Género</b>																				
Varón	0.716	0.706	0.692	0.659	0.652	0.673	0.665	0.664	0.693	0.698	0.701	0.702	0.669	0.674	0.673	0.686	0.682	0.677	0.707	0.671
<b>Edad</b>																				
Joven	0.514	0.497	0.512	0.517	0.480	0.481	0.484	0.499	0.506	0.471	0.479	0.480	0.465	0.451	0.441	0.443	0.436	0.443	0.442	0.463
Adulto	0.377	0.375	0.371	0.374	0.400	0.398	0.385	0.361	0.377	0.405	0.403	0.394	0.414	0.420	0.430	0.424	0.431	0.430	0.434	0.415
Adulto mayores	0.109	0.128	0.118	0.109	0.120	0.121	0.131	0.140	0.117	0.124	0.117	0.126	0.121	0.130	0.129	0.133	0.133	0.127	0.124	0.122
<b>Nivel educativo</b>																				
Bajo	0.507	0.520	0.463	0.494	0.452	0.426	0.409	0.360	0.348	0.367	0.405	0.376	0.369	0.376	0.347	0.325	0.329	0.357	0.314	0.295
Medio	0.358	0.369	0.406	0.382	0.410	0.426	0.435	0.464	0.458	0.462	0.422	0.444	0.448	0.455	0.497	0.505	0.499	0.466	0.492	0.531
Alto	0.134	0.111	0.131	0.124	0.139	0.148	0.156	0.176	0.193	0.171	0.173	0.180	0.183	0.169	0.156	0.169	0.172	0.176	0.194	0.174
<b>Calificación de la tarea</b>																				
Profesional	0.065	0.053	0.071	0.054	0.063	0.060	0.068	0.073	0.094	0.083	0.076	0.076	0.079	0.066	0.062	0.071	0.067	0.068	0.072	0.066
Técnica	0.168	0.151	0.124	0.100	0.134	0.126	0.117	0.151	0.111	0.116	0.100	0.104	0.095	0.109	0.109	0.096	0.107	0.103	0.131	0.122
Operativa	0.435	0.483	0.501	0.516	0.504	0.506	0.500	0.484	0.497	0.521	0.545	0.552	0.550	0.545	0.551	0.541	0.556	0.555	0.562	0.571
Sin calificación	0.332	0.314	0.304	0.330	0.299	0.308	0.315	0.291	0.298	0.280	0.279	0.268	0.276	0.280	0.278	0.292	0.270	0.271	0.233	0.237
<b>Sector de actividad</b>																				
Sec. Primario	0.018	0.021	0.019	0.013	0.012	0.015	0.015	0.021	0.027	0.019	0.025	0.019	0.019	0.020	0.017	0.015	0.018	0.012	0.019	0.019
Industria	0.225	0.237	0.213	0.197	0.183	0.183	0.193	0.191	0.201	0.186	0.207	0.191	0.191	0.179	0.174	0.178	0.171	0.181	0.156	0.176
Elec., gas y agua	0.008	0.012	0.009	0.005	0.004	0.003	0.006	0.006	0.002	0.001	0.005	0.005	0.005	0.002	0.002	0.003	0.002	0.006	0.007	0.004
Construcción	0.093	0.073	0.094	0.096	0.094	0.093	0.071	0.048	0.064	0.089	0.094	0.128	0.125	0.126	0.123	0.103	0.128	0.109	0.127	0.119
Transporte	0.174	0.177	0.161	0.171	0.148	0.164	0.192	0.188	0.208	0.208	0.203	0.210	0.217	0.224	0.213	0.219	0.214	0.221	0.196	0.207
Comercio, restaurant y hoteles	0.159	0.161	0.148	0.150	0.156	0.174	0.177	0.151	0.143	0.142	0.140	0.128	0.127	0.125	0.127	0.157	0.144	0.160	0.146	0.120
Serv. Fin., inmov., alq. y empres.	0.075	0.075	0.072	0.067	0.079	0.075	0.076	0.075	0.091	0.100	0.080	0.077	0.087	0.084	0.094	0.097	0.080	0.088	0.093	0.081
Serv. Adm. Púb., ed., salud y serv. soc.	0.248	0.243	0.284	0.302	0.324	0.294	0.269	0.319	0.265	0.254	0.245	0.241	0.229	0.240	0.251	0.229	0.244	0.222	0.256	0.274
<b>Ingreso laboral horario</b>	3.302	3.146	3.091	2.970	3.067	3.092	2.984	2.410	2.389	2.286	2.387	2.767	2.648	2.732	2.922	2.784	3.035	3.133	3.534	3.426
<b>Horas trabajadas en la semana</b>	44.784	45.759	44.969	44.553	46.006	45.253	44.745	41.612	43.332	43.879	45.037	44.640	45.010	43.877	43.191	45.158	44.537	43.871	43.218	42.068
<b>Antigüedad</b>																				
Menor al año	0.608	0.599	0.664	0.631	0.606	0.568	0.534	0.516	0.514	0.542	0.527	0.508	0.502	0.468	0.444	0.444	0.455	0.423	0.410	0.413
De 1 a 5 años	0.281	0.286	0.246	0.284	0.286	0.308	0.311	0.331	0.342	0.332	0.333	0.349	0.348	0.363	0.388	0.376	0.375	0.383	0.395	0.376
Más de 5 años	0.111	0.114	0.090	0.084	0.108	0.124	0.155	0.153	0.144	0.127	0.140	0.143	0.150	0.169	0.168	0.180	0.170	0.194	0.195	0.211
<b>Tamaño de la firma</b>																				
De 6 a 25 empleados	0.655	0.658	0.637	0.626	0.639	0.681	0.690	0.658	0.653	0.679	0.670	0.667	0.687	0.673	0.681	0.694	0.697	0.689	0.656	0.657
De 26 a 100 empleados	0.201	0.210	0.220	0.225	0.201	0.195	0.202	0.235	0.186	0.189	0.193	0.201	0.193	0.209	0.192	0.176	0.185	0.175	0.207	0.185
De 101 a 500 empleados	0.103	0.088	0.092	0.090	0.097	0.072	0.065	0.073	0.098	0.097	0.091	0.086	0.074	0.071	0.080	0.080	0.071	0.084	0.080	0.096
Más de 500 empleados	0.041	0.045	0.052	0.059	0.063	0.052	0.043	0.034	0.063	0.036	0.046	0.046	0.046	0.048	0.048	0.050	0.047	0.052	0.057	0.061
<b>Sector público</b>	0.119	0.115	0.162	0.180	0.195	0.151	0.121	0.151	0.184	0.148	0.139	0.122	0.127	0.123	0.134	0.126	0.132	0.127	0.135	0.133

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Cuadro A2.8

## Caracterización del empleo asalariado informal con déficit (AISD) en las MGEySP, 1995-2014

Características	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Género</b>																				
Varón	0.559	0.544	0.609	0.581	0.551	0.505	0.482	0.543	0.478	0.539	0.511	0.518	0.552	0.551	0.528	0.555	0.560	0.525	0.570	0.559
<b>Edad</b>																				
Joven	0.531	0.488	0.446	0.499	0.604	0.498	0.433	0.433	0.416	0.418	0.403	0.433	0.433	0.422	0.392	0.419	0.437	0.418	0.398	0.397
Adulto	0.337	0.383	0.390	0.354	0.276	0.355	0.434	0.424	0.459	0.384	0.440	0.405	0.384	0.404	0.414	0.436	0.424	0.421	0.440	0.428
Adulto mayores	0.131	0.130	0.163	0.147	0.120	0.147	0.133	0.144	0.124	0.198	0.157	0.162	0.183	0.173	0.194	0.145	0.140	0.161	0.162	0.175
<b>Nivel educativo</b>																				
Bajo	0.334	0.320	0.304	0.231	0.266	0.273	0.244	0.201	0.204	0.226	0.207	0.204	0.219	0.257	0.279	0.236	0.256	0.233	0.254	0.254
Medio	0.471	0.469	0.494	0.520	0.560	0.515	0.458	0.523	0.515	0.455	0.489	0.499	0.481	0.425	0.441	0.498	0.473	0.483	0.469	0.500
Alto	0.195	0.211	0.203	0.249	0.174	0.213	0.298	0.277	0.281	0.320	0.303	0.297	0.300	0.318	0.279	0.266	0.271	0.284	0.276	0.246
<b>Calificación de la tarea</b>																				
Profesional	0.126	0.120	0.100	0.165	0.091	0.117	0.162	0.132	0.150	0.183	0.178	0.155	0.157	0.167	0.136	0.138	0.124	0.134	0.125	0.109
Técnica	0.200	0.239	0.219	0.210	0.142	0.202	0.194	0.201	0.200	0.171	0.179	0.188	0.183	0.152	0.143	0.156	0.162	0.193	0.154	0.156
Operativa	0.426	0.404	0.413	0.420	0.482	0.395	0.450	0.472	0.452	0.455	0.436	0.473	0.470	0.449	0.486	0.440	0.470	0.439	0.509	0.513
Sin calificación	0.248	0.237	0.269	0.205	0.285	0.286	0.194	0.194	0.197	0.191	0.207	0.184	0.191	0.232	0.235	0.266	0.243	0.233	0.209	0.215
<b>Sector de actividad</b>																				
Sec. Primario	0.002	0.005	0.005	0.007	0.015	0.008	0.008	0.010	0.009	0.008	0.006	0.007	0.007	0.005	0.014	0.009	0.008	0.003	0.003	0.014
Industria	0.266	0.190	0.262	0.228	0.231	0.188	0.220	0.194	0.240	0.215	0.171	0.206	0.161	0.190	0.213	0.207	0.170	0.161	0.215	0.171
Elec., gas y agua	0.002	0.008	0.008	0.003	0.001	0.001	0.005	0.003	0.006	0.001	0.003	0.002	0.000	0.002	0.001	0.012	0.010	0.011	0.007	0.003
Construcción	0.084	0.034	0.049	0.071	0.096	0.055	0.046	0.037	0.039	0.040	0.051	0.066	0.094	0.087	0.085	0.069	0.075	0.082	0.080	0.091
Transporte	0.141	0.218	0.150	0.140	0.139	0.200	0.158	0.154	0.221	0.188	0.216	0.198	0.206	0.202	0.192	0.177	0.190	0.179	0.178	0.196
Comercio, restaurant y hoteles	0.056	0.040	0.074	0.058	0.085	0.081	0.059	0.078	0.038	0.065	0.040	0.032	0.048	0.055	0.054	0.068	0.044	0.044	0.063	0.061
Serv. Fin., inmov., alq. y empres.	0.129	0.110	0.109	0.116	0.141	0.106	0.124	0.116	0.111	0.145	0.154	0.145	0.132	0.135	0.109	0.107	0.142	0.101	0.096	0.083
Serv. Adm. Púb., ed., salud y serv. soc.	0.320	0.395	0.342	0.378	0.292	0.361	0.380	0.407	0.336	0.338	0.359	0.345	0.351	0.325	0.333	0.352	0.361	0.418	0.358	0.379
<b>Ingreso laboral horario</b>	5.426	4.765	5.251	5.294	3.956	4.744	5.588	3.599	3.971	3.968	4.210	4.198	4.428	4.552	3.966	4.220	4.130	4.891	4.447	4.719
<b>Horas trabajadas en la semana</b>	35.903	34.896	34.823	34.808	33.267	34.258	35.427	34.212	31.785	32.552	32.463	32.581	32.944	32.416	32.326	32.409	32.364	31.929	32.996	32.227
<b>Antigüedad</b>																				
Menor al año	0.364	0.370	0.345	0.416	0.428	0.353	0.262	0.202	0.270	0.268	0.255	0.287	0.270	0.252	0.232	0.289	0.241	0.229	0.216	0.190
De 1 a 5 años	0.411	0.400	0.404	0.386	0.414	0.432	0.482	0.485	0.434	0.480	0.482	0.451	0.473	0.469	0.471	0.429	0.479	0.456	0.471	0.493
Más de 5 años	0.225	0.230	0.251	0.198	0.158	0.215	0.256	0.313	0.296	0.252	0.263	0.262	0.257	0.279	0.297	0.282	0.280	0.315	0.312	0.317
<b>Tamaño de la firma</b>																				
De 6 a 25 empleados	0.692	0.628	0.586	0.607	0.633	0.608	0.557	0.594	0.611	0.605	0.644	0.654	0.664	0.649	0.661	0.624	0.680	0.644	0.644	0.616
De 26 a 100 empleados	0.181	0.209	0.258	0.234	0.246	0.222	0.254	0.186	0.221	0.222	0.200	0.173	0.199	0.217	0.189	0.188	0.159	0.163	0.176	0.205
De 101 a 500 empleados	0.093	0.112	0.108	0.128	0.059	0.105	0.089	0.134	0.117	0.107	0.102	0.107	0.084	0.073	0.079	0.107	0.088	0.114	0.099	0.102
Más de 500 empleados	0.033	0.051	0.048	0.031	0.063	0.065	0.100	0.086	0.050	0.065	0.054	0.066	0.053	0.061	0.071	0.081	0.072	0.079	0.082	0.076
<b>Sector público</b>	0.136	0.208	0.188	0.184	0.152	0.196	0.181	0.186	0.166	0.164	0.165	0.141	0.161	0.116	0.125	0.184	0.159	0.191	0.150	0.160

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Cuadro A2.9**  
**Ecuaciones salariales estimadas a partir del modelo de MCO, 1996 -2014**

Variables	1997				2002				2007				2013			
	AFSD	AFCD	AISD	AICD	AFSD	AFCD	AISD	AICD	AFSD	AFCD	AISD	AICD	AFSD	AFCD	AISD	AICD
Varón	0.195*** (0.045)	0.161*** (0.045)	0.023 (0.194)	0.161 (0.119)	-0.074 (0.070)	0.146* (0.077)	0.548 (0.336)	0.118 (0.106)	-0.020 (0.068)	0.149 (0.100)	0.419** (0.208)	-0.149 (0.176)	-0.018 (0.068)	-0.035 (0.109)	-0.342 (0.247)	0.212 (0.204)
Edad	0.040*** (0.007)	0.058*** (0.006)	0.127*** (0.029)	0.041*** (0.013)	0.037*** (0.010)	0.052*** (0.009)	0.120*** (0.045)	0.065*** (0.013)	0.026*** (0.010)	0.038*** (0.013)	0.041 (0.038)	-0.020 (0.022)	0.039*** (0.009)	0.025** (0.012)	-0.018 (0.031)	0.088*** (0.026)
Edad2	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001** (0.001)	-0.001*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000* (0.000)	0.000 (0.000)	-0.001*** (0.000)
Años de educación	0.055*** (0.003)	0.047*** (0.002)	0.073*** (0.016)	0.050*** (0.007)	0.061*** (0.004)	0.052*** (0.003)	0.085*** (0.024)	0.050*** (0.006)	0.059*** (0.004)	0.049*** (0.005)	0.078*** (0.015)	0.072*** (0.010)	0.038*** (0.003)	0.034*** (0.005)	0.085*** (0.012)	0.047*** (0.011)
Horas trabajadas en la semana	0.029*** (0.004)	0.015*** (0.004)	0.034** (0.015)	0.033*** (0.009)	0.044*** (0.007)	0.022*** (0.007)	-0.004 (0.030)	0.021** (0.010)	0.033*** (0.005)	0.018** (0.008)	0.033* (0.019)	0.053*** (0.014)	0.026*** (0.007)	0.039*** (0.010)	0.090*** (0.023)	0.010 (0.019)
Calificados	0.582*** (0.040)	0.836*** (0.038)	1.550*** (0.279)	0.651*** (0.131)	0.607*** (0.052)	0.791*** (0.056)	0.936*** (0.287)	0.792*** (0.101)	0.460*** (0.058)	0.388*** (0.083)	0.342* (0.197)	0.531*** (0.195)	0.506*** (0.045)	0.546*** (0.072)	0.415*** (0.173)	0.588*** (0.147)
Semicalificados	0.175*** (0.029)	0.181*** (0.022)	0.330*** (0.119)	0.210*** (0.052)	0.128*** (0.037)	0.178*** (0.036)	0.248 (0.180)	0.159*** (0.044)	0.120*** (0.042)	0.144*** (0.048)	0.141 (0.136)	0.184** (0.089)	0.198*** (0.035)	0.146*** (0.043)	-0.052 (0.113)	0.109 (0.086)
Construc., comercio, restaurantes, hoteles y transporte	-0.043 (0.033)	0.010 (0.022)	0.475*** (0.122)	-0.087 (0.054)	-0.052 (0.046)	-0.012 (0.035)	-0.090 (0.207)	-0.100* (0.057)	-0.010 (0.040)	-0.038 (0.044)	-0.161 (0.129)	0.102 (0.089)	0.077** (0.030)	0.059 (0.039)	-0.029 (0.126)	0.018 (0.099)
Servicios finan., inmob. y empres.	0.234*** (0.040)	0.029 (0.030)	0.066 (0.173)	0.005 (0.091)	0.123*** (0.043)	-0.054 (0.048)	-0.504 (0.335)	0.257** (0.115)	0.040 (0.049)	-0.044 (0.058)	0.178 (0.173)	0.121 (0.144)	0.085 (0.070)	0.547*** (0.169)		0.256 (0.756)
Serv. comunales, social. y personales	-0.083*** (0.027)	-0.092*** (0.022)	0.078 (0.135)	-0.130* (0.068)	-0.041 (0.038)	-0.135*** (0.033)	0.231 (0.198)	-0.170*** (0.056)	-0.041 (0.041)	-0.055 (0.050)	-0.029 (0.128)	-0.052 (0.111)	-0.130** (0.052)	-0.082 (0.084)	0.245 (0.224)	0.320*** (0.110)
NOA	-0.257*** (0.047)	-0.172*** (0.047)	-0.472 (0.508)	-0.049 (0.176)	-0.095 (0.058)	-0.172*** (0.060)	-0.425 (0.460)	0.005 (0.108)	-0.340*** (0.097)	-0.294** (0.136)	-0.096 (0.615)	-0.153 (0.667)	-0.234*** (0.060)	-0.343*** (0.085)	0.428 (0.357)	-0.417 (0.408)
NEA	-0.427*** (0.056)	-0.417*** (0.054)	-0.896* (0.539)	-0.195 (0.189)	-0.393*** (0.068)	-0.440*** (0.070)	-1.039** (0.516)	-0.309*** (0.119)	-0.599*** (0.108)	-0.471*** (0.149)	-0.579 (0.632)	-0.521 (0.677)	-0.449*** (0.065)	-0.564*** (0.092)	-0.225 (0.366)	-0.582 (0.413)
Cuyo	-0.561*** (0.058)	-0.459*** (0.059)	-1.151** (0.568)	-0.396* (0.203)	-0.391*** (0.077)	-0.386*** (0.085)	-1.096* (0.558)	-0.249* (0.136)	-0.561*** (0.118)	-0.600*** (0.175)	-0.406 (0.650)	-0.385 (0.706)	-0.624*** (0.067)	-0.572*** (0.114)	-0.196 (0.369)	-0.693 (0.441)
Pampa	-0.439*** (0.059)	-0.411*** (0.055)	-0.687 (0.529)	-0.115 (0.194)	-0.471*** (0.070)	-0.426*** (0.073)	-0.389 (0.538)	-0.234* (0.131)	-0.619*** (0.111)	-0.434*** (0.145)	-0.299 (0.630)	-0.432 (0.676)	-0.498*** (0.066)	-0.548*** (0.093)	-0.327 (0.376)	-0.278 (0.417)
Patagonia	-0.430*** (0.049)	-0.350*** (0.050)	-0.584 (0.514)	0.006 (0.181)	-0.293*** (0.060)	-0.325*** (0.064)	-0.606 (0.471)	-0.281** (0.113)	-0.437*** (0.099)	-0.337** (0.141)	0.013 (0.620)	-0.165 (0.671)	-0.298*** (0.061)	-0.391*** (0.089)	-0.014 (0.360)	-0.308 (0.415)
$\lambda$	-0.006 (0.004)	-0.004 (0.004)	-0.016 (0.016)	-0.017* (0.009)	-0.028*** (0.007)	-0.009 (0.007)	0.042 (0.031)	-0.008 (0.010)	-0.016*** (0.005)	-0.009 (0.008)	-0.004 (0.020)	-0.041*** (0.014)	-0.010 (0.006)	-0.031*** (0.010)	-0.054** (0.023)	0.003 (0.019)
Ascenso	-	0.083*** (0.020)	0.318** (0.143)	0.104 (0.065)	-	0.125*** (0.029)	0.237 (0.194)	0.247*** (0.052)	-	0.064 (0.040)	-0.098 (0.119)	0.177* (0.103)	-	0.042 (0.033)	-0.335*** (0.126)	0.196** (0.098)
Descenso	-0.070*** (0.019)	-0.039 (0.034)	0.471*** (0.125)	-	-0.004 (0.024)	-0.030 (0.063)	-0.168 (0.196)	-	0.044 (0.029)	-0.156** (0.069)	0.047 (0.148)	-	-0.063** (0.025)	-0.073 (0.072)	-0.092 (0.105)	-
Constante	3.693*** (0.152)	3.821*** (0.136)	1.448* (0.758)	2.977*** (0.348)	3.168*** (0.212)	3.543*** (0.212)	2.931*** (1.040)	2.865*** (0.309)	3.941*** (0.213)	4.214*** (0.314)	2.562*** (0.755)	3.130*** (0.798)	5.493*** (0.186)	5.376*** (0.287)	3.211*** (0.754)	4.589*** (0.656)
Observaciones	2,316	2,993	128	861	1,440	1,878	90	771	1,187	737	118	333	1,939	766	165	283

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se reportan los errores estándares.

**Cuadro A2.9 (cont.)**  
**Ecuaciones salariales estimadas a partir del modelo de MCO para todo el período 1996 - 2014**

<b>Variables</b>	<b>AFSD</b>	<b>AFCD</b>	<b>AICD</b>	<b>AISD</b>
Varón	0.676*** (0.032)	0.614*** (0.034)	0.956*** (0.123)	0.440*** (0.061)
Edad	0.111*** (0.005)	0.080*** (0.005)	0.134*** (0.020)	0.068*** (0.008)
Edad2	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Años de educación	0.069*** (0.002)	0.063*** (0.002)	0.067*** (0.009)	0.067*** (0.004)
Horas trabajadas en la semana	-0.032*** (0.003)	-0.022*** (0.003)	-0.019* (0.011)	0.004 (0.005)
Calificados	0.529*** (0.031)	0.694*** (0.033)	0.709*** (0.127)	0.798*** (0.073)
Semicalificados	0.134*** (0.023)	0.138*** (0.020)	0.094 (0.083)	0.138*** (0.034)
Construc., comercio, restaurantes, hoteles y transporte	-0.413*** (0.021)	-0.283*** (0.019)	-0.482*** (0.081)	-0.377*** (0.036)
Servicios finan., inmob. y empres.	-0.615*** (0.026)	-0.418*** (0.028)	-0.718*** (0.130)	-0.424*** (0.068)
Serv. comunales, social. y personales	-0.899*** (0.016)	-0.580*** (0.018)	-0.575*** (0.076)	-0.486*** (0.039)
NOA	-0.430*** (0.038)	-0.344*** (0.039)	-0.379 (0.278)	-0.064 (0.106)
NEA	-0.576*** (0.045)	-0.552*** (0.045)	-0.756** (0.297)	-0.218* (0.114)
Cuyo	-0.614*** (0.048)	-0.576*** (0.053)	-0.661** (0.304)	-0.319** (0.128)
Pampa	-0.583*** (0.046)	-0.537*** (0.046)	-0.654** (0.299)	-0.153 (0.119)
Patagonia	-0.522*** (0.040)	-0.469*** (0.041)	-0.596** (0.286)	-0.096 (0.110)
$\lambda$	0.047*** (0.003)	0.034*** (0.003)	0.048*** (0.011)	0.011** (0.005)
<b>Ascenso</b>	-	0.147*** (0.017)	0.037 (0.078)	0.167*** (0.038)
<b>Descenso</b>	-0.151*** (0.015)	-0.109*** (0.033)	-0.165** (0.084)	- -
Constante	5.345*** (0.112)	5.039*** (0.116)	3.919*** (0.462)	3.681*** (0.210)
Observaciones	8,195	7,974	558	2,586

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.  
Nota: Entre paréntesis se reportan los errores estándares.

**Cuadro A2.10**

**Test de Hausman para modelos salariales estimados con datos longitudinales, 1996-2013**

<b>Modelos</b>	<b>1996-1997</b>	<b>2001-2002</b>	<b>2006-2007</b>	<b>2012-2013</b>
AI ↔ AF	1137.81 (0.000)	1129.48 (0.000)	299.43 (0.000)	340.54 (0.000)
ACD ↔ ASD	1137.81 (0.000)	1129.48 (0.000)	299.43 (0.000)	340.54 (0.000)
AFCD ↔ AFSD	1007.26 (0.000)	1106.22 (0.000)	329.57 (0.000)	339.40 (0.000)
AICD ↔ AISD	1007.26 (0.000)	1106.22 (0.000)	329.57 (0.000)	339.40 (0.000)
RA ↔ AFSD	1323.65 (0.000)	2087.8 (0.000)	368.89 (0.000)	412.10 (0.000)
AICD ↔ RA	1006.78 (0.000)	898.15 (0.000)	351.84 (0.000)	358.00 (0.000)
RA ↔ AFCD	1105.24 (0.000)	988.68 (0.000)	331.39 (0.000)	279.52 (0.000)
AISD ↔ RA	1110.17 (0.000)	963.95 (0.000)	341.26 (0.000)	295.39 (0.000)
AICD ↔ AF	1000.57 (0.000)	884.46 (0.000)	320.08 (0.000)	323.23 (0.000)
AISD ↔ AF	1104.66 (0.000)	1152.87 (0.000)	320.08 (0.000)	323.23 (0.000)
AI ↔ AFCD	575.69 (0.000)	884.46 (0.000)	335.46 (0.000)	342.33 (0.000)
AI ↔ AFSD	575.69 (0.000)	884.46 (0.000)	335.46 (0.000)	342.33 (0.000)
AICD ↔ AFCD	414.07 (0.000)	481.72 (0.000)	169.98 (0.000)	124.07 (0.000)
AICD ↔ AFSD	414.07 (0.000)	319.65 (0.000)	169.23 (0.000)	186.99 (0.000)
AISD ↔ AFSD	359.57 (0.000)	294.88 (0.000)	155.48 (0.000)	196.75 (0.000)
AISD ↔ AFCD	484.65 (0.000)	445.54 (0.000)	127.6 (0.000)	107.36 (0.000)

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se reportan los errores estándares. ↔ denota transiciones o trayectorias entre categorías laborales. RA: resto de los asalariados no considerados en la categoría de comparación.



Cuadro A2.11

## Brechas salariales estimadas a partir del modelo de efectos fijos, 1996 -2014

Transiciones	1996-1997	2001-2002	2006-2007	2012-2013
AI ↔ AF	0.1768*** (0.0170)	0.0884*** (0.0216)	0.1625*** (0.0365)	0.1800*** (0.0327)
Observaciones	9,302	6,407	3,907	4,864
ACD ↔ ASD	0.0475*** (0.0093)	0.0683*** (0.0108)	0.0856*** (0.0202)	0.0852*** (0.0181)
Observaciones	9,302	6,407	3,907	4,864
AFCD ↔ AFSD	0.0362*** (0.0096)	0.0605*** (0.0112)	0.0745*** (0.0212)	0.0709*** (0.0193)
Observaciones	9,302	6,407	3,907	4,864
AICD ↔ AISD	0.1875*** (0.0316)	0.1599*** (0.0352)	0.1632*** (0.0488)	0.1671*** (0.0431)
Observaciones	9,302	6,407	3,907	4,864
RA↔AFSD	0.0470*** (0.0096)	0.0651*** (0.0110)	0.0987*** (0.0206)	0.0987*** (0.0183)
AICD↔RA	0.2247*** (0.0171)	0.1309*** (0.0208)	0.1865*** (0.0354)	0.2024*** (0.0325)
Observaciones	9,316	6,413	3,980	4,956
RA↔AFCD	0.0078 (0.0090)	0.0365*** (0.0107)	0.0393* (0.0208)	0.0278 (0.0185)
AISD↔RA	0.0660** (0.0306)	0.0986*** (0.0343)	0.0595 (0.0443)	0.0281 (0.0376)
Observaciones	9,316	6,413	3,980	4,956
AICD↔AF	0.2139*** (0.0179)	0.1256*** (0.0223)	0.2597*** (0.0397)	0.2454*** (0.0364)
AISD↔AF	0.031 (0.0311)	0.0239 (0.0366)	0.0960** (0.0484)	0.0887** (0.0415)
Observaciones	9,303	6,409	3,921	4,895
AI↔AFCD	0.1721*** (0.0172)	0.0812*** (0.0219)	0.1459*** (0.0376)	0.1676*** (0.0335)
AI↔AFSD	0.2061*** (0.0184)	0.1389*** (0.0227)	0.2118*** (0.0374)	0.2350*** (0.0336)
Observaciones	9,302	6,407	3,966	4,925
AICD↔AFCD	0.1972*** (0.0223)	0.1166*** (0.0288)	0.1777*** (0.0570)	0.1849*** (0.0483)
Observaciones	5,601	4,023	1,903	2,044
AICD↔AFSD	0.2883*** (0.0340)	0.2176*** (0.0400)	0.2887*** (0.0781)	0.1898*** (0.0573)
Observaciones	4,767	3,229	2,358	3,093
AISD↔AFSD	0.1415*** (0.0455)	0.0746 (0.0550)	0.1120* (0.0632)	0.0551 (0.0654)
Observaciones	3,701	2,384	2,004	2,820
AISD↔AFCD	0.1064** (0.0426)	0.0116 (0.0628)	0.2574** (0.1183)	0.3235*** (0.0760)
Observaciones	4,535	3,178	1,549	1,771

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se reportan los errores estándares. ↔ denota transiciones o trayectorias entre categorías laborales. RA: resto de los asalariados no considerados en la categoría de comparación.

**Cuadro A2.12**  
**Probabilidades de transición predichas a partir un modelo logit, 1996-2013**

Grupos	Tasa de transición desde un empleo con déficit hacia un empleo de mayor calidad								
	AI ----> AFSD			AICD ----> AISD			AFCD ----> AFSD		
	Prob. pred.	Lím. Inf. Int. Conf. 95%	Lím. Sup. Int. Conf. 95%	Prob. pred.	Lím. Inf. Int. Conf. 95%	Lím. Sup. Int. Conf. 95%	Prob. pred.	Lím. Inf. Int. Conf. 95%	Lím. Sup. Int. Conf. 95%
<b>1996-1997</b>									
Todos	0.059	0.040	0.078	0.011	0.000	0.022	0.243	0.226	0.259
Varón	0.062	0.038	0.085	0.010	-0.001	0.020	0.242	0.216	0.267
Mujer	0.053	0.015	0.091	0.017	-0.008	0.042	0.246	0.194	0.297
15-29 años	0.069	0.026	0.113	0.003	-0.001	0.006	0.189	0.132	0.247
30-54 años	0.073	0.032	0.114	0.003	-0.001	0.007	0.220	0.193	0.247
Más de 55 años	0.044	0.002	0.086	0.099	0.009	0.189	0.306	0.247	0.365
Nivel educativo bajo	0.041	0.014	0.068	0.028	0.002	0.054	0.168	0.121	0.215
Nivel educativo medio	0.101	0.055	0.146	0.008	-0.002	0.018	0.249	0.216	0.281
Nivel educativo alto	0.174	0.054	0.294	0.008	-0.008	0.023	0.315	0.255	0.376
Jefe de hogar	0.061	0.030	0.091	0.006	-0.003	0.015	0.217	0.189	0.245
Número de niños menores de 5 años en el hogar	0.044	0.023	0.065	0.008	-0.001	0.017	0.244	0.219	27%
Sector primario, industria y elec., gas y agua	0.071	0.026	0.116	0.019	-0.005	0.043	0.252	0.204	0.300
Construc., comercio, rest. y hoteles	0.044	0.015	0.072	0.005	-0.003	0.013	0.185	0.140	0.229
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	0.083	-0.014	0.180	0.001	-0.003	0.005	0.205	0.125	0.284
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	0.066	0.022	0.109	0.025	-0.001	0.050	0.268	0.237	0.298
<b>2001-2002</b>									
Todos	0.021	0.009	0.034	0.019	0.005	0.034	0.233	0.213	0.253
Varón	0.015	0.005	0.026	0.012	0.001	0.022	0.194	0.168	0.220
Mujer	0.040	0.004	0.077	0.057	0.015	0.100	0.329	0.273	0.385
15-29 años	0.038	0.002	0.074	0.109	0.017	0.202	0.152	0.101	0.203
30-54 años	0.039	0.007	0.071	0.036	-0.004	0.076	0.192	0.165	0.220
Más de 55 años	0.008	-0.003	0.019	0.003	-0.003	0.008	0.343	0.282	0.403
Jefe de hogar	0.019	0.006	0.033	0.010	0.001	0.020	0.222	0.200	0.244
Número de niños menores de 5 años en el hogar	0.014	0.002	0.025	0.009	0.000	0.019	0.223	0.194	0.251
Nivel educativo bajo	0.018	-0.001	0.038	0.007	-0.003	0.016	0.258	0.188	0.328
Nivel educativo medio	0.031	0.008	0.055	0.038	0.009	0.067	0.212	0.179	0.245
Nivel educativo alto	0.008	-0.001	0.017	0.038	-0.005	0.081	0.251	0.199	0.302
Sector primario, industria y elec., gas y agua	0.001	-0.001	0.004	0.010	0.000	0.020	0.246	0.189	0.303
Construc., comercio, rest. y hoteles	0.038	0.015	0.061	0.023	0.002	0.045	0.142	0.103	0.181
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	0.014	-0.004	0.033	0.020	-0.007	0.048	0.319	0.224	0.414
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	0.073	0.020	0.127	0.026	0.002	0.050	0.269	0.237	0.302
<b>2006-2007</b>									
Todos	0.059	0.029	0.089	0.030	0.013	0.046	0.324	0.295	0.353
Varón	0.041	0.014	0.068	0.037	0.014	0.059	0.306	0.269	0.344
Mujer	0.131	0.056	0.206	0.017	0.000	0.035	0.371	0.294	0.448
15-29 años	0.098	0.045	0.151	0.046	0.008	0.084	0.284	0.200	0.369
30-54 años	0.042	0.012	0.072	0.015	-0.001	0.032	0.315	0.275	0.355
Más de 55 años	0.032	-0.008	0.073	0.041	-0.017	0.098	0.406	0.312	0.499
Jefe de hogar	0.066	0.030	0.103	0.025	0.002	0.048	0.325	0.293	0.357
Número de niños menores de 5 años en el hogar	0.039	0.003	0.075	0.018	-0.004	0.040	0.302	0.259	0.346
Nivel educativo bajo	0.024	-0.006	0.054	0.008	-0.004	0.019	0.254	0.149	0.360
Nivel educativo medio	0.126	0.073	0.179	0.044	0.011	0.076	0.364	0.315	0.414
Nivel educativo alto	0.030	-0.001	0.061	0.086	-0.030	0.201	0.306	0.231	0.380
Sector primario, industria y elec., gas y agua	0.033	-0.001	0.068	0.051	0.007	0.094	0.298	0.228	0.367
Construc., comercio, rest. y hoteles	0.039	0.007	0.071	0.016	0.001	0.032	0.349	0.281	0.418
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	0.152	0.011	0.293	0.017	-0.012	0.046	0.309	0.192	0.427
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	0.127	0.058	0.196	0.057	0.005	0.110	0.322	0.262	0.383
<b>2012-2013</b>									
Todos	0.100	0.068	0.132	0.074	0.035	0.112	0.375	0.340	0.410
Varón	0.065	0.036	0.093	0.103	0.040	0.165	0.399	0.352	0.446
Mujer	0.201	0.123	0.278	0.039	0.006	0.072	0.318	0.236	0.399
15-29 años	0.099	0.043	0.155	0.110	0.039	0.181	0.406	0.303	0.509
30-54 años	0.120	0.071	0.168	0.049	0.011	0.088	0.359	0.310	0.408
Más de 55 años	0.058	0.001	0.114	0.077	0.011	0.144	0.388	0.291	0.484
Jefe de hogar	0.081	0.048	0.114	0.058	0.021	0.095	0.379	0.340	0.419
Número de niños menores de 5 años en el hogar	0.114	0.062	0.167	0.072	0.020	0.125	0.382	0.323	0.440
Nivel educativo bajo	0.024	0.001	0.048	0.047	-0.001	0.096	0.362	0.207	0.516
Nivel educativo medio	0.183	0.116	0.249	0.077	0.019	0.134	0.326	0.271	0.380
Nivel educativo alto	0.166	0.051	0.281	0.174	0.028	0.320	0.502	0.414	0.591
Sector primario, industria y elec., gas y agua	0.172	0.042	0.303	0.128	0.026	0.230	0.307	0.214	0.400
Construc., comercio, rest. y hoteles	0.093	0.046	0.140	0.034	0.003	0.065	0.330	0.260	0.400
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	0.024	-0.008	0.055	0.062	-0.057	0.181	0.366	0.241	0.491
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	0.114	0.050	0.177	0.148	0.061	0.236	0.465	0.387	0.544

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Cuadro A2.13**  
**Probabilidades de transición predichas a partir de un modelo Logit, 1996-2013**

Grupos	Tasa de transición desde un empleo con déficit hacia un empleo de mayor calidad								
	AI ----> AFSD			AICD ----> AISD			AFCD ----> AFSD		
	Prob. pred.	Lím. Inf. Int. Conf. 95%	Lím. Sup. Int. Conf. 95%	Prob. pred.	Lím. Inf. Int. Conf. 95%	Lím. Sup. Int. Conf. 95%	Prob. pred.	Lím. Inf. Int. Conf. 95%	Lím. Sup. Int. Conf. 95%
<b>1996-1997</b>									
Todos	0.059	0.040	0.078	0.011	0.000	0.022	0.243	0.226	0.259
Varón	0.062	0.038	0.085	0.010	-0.001	0.020	0.242	0.216	0.267
Mujer	0.053	0.015	0.091	0.017	-0.008	0.042	0.246	0.194	0.297
15-29 años	0.069	0.026	0.113	0.003	-0.001	0.006	0.189	0.132	0.247
30-54 años	0.073	0.032	0.114	0.003	-0.001	0.007	0.220	0.193	0.247
Más de 55 años	0.044	0.002	0.086	0.099	0.009	0.189	0.306	0.247	0.365
Nivel educativo bajo	0.041	0.014	0.068	0.028	0.002	0.054	0.168	0.121	0.215
Nivel educativo medio	0.101	0.055	0.146	0.008	-0.002	0.018	0.249	0.216	0.281
Nivel educativo alto	0.174	0.054	0.294	0.008	-0.008	0.023	0.315	0.255	0.376
Jefe de hogar	0.061	0.030	0.091	0.006	-0.003	0.015	0.217	0.189	0.245
Número de niños menores de 5 años en el hogar	0.044	0.023	0.065	0.008	-0.001	0.017	0.244	0.219	27%
Sector primario, industria y elec., gas y agua	0.071	0.026	0.116	0.019	-0.005	0.043	0.252	0.204	0.300
Construc., comercio, rest. y hoteles	0.044	0.015	0.072	0.005	-0.003	0.013	0.185	0.140	0.229
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	0.083	-0.014	0.180	0.001	-0.003	0.005	0.205	0.125	0.284
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	0.066	0.022	0.109	0.025	-0.001	0.050	0.268	0.237	0.298
<b>2001-2002</b>									
Todos	0.021	0.009	0.034	0.019	0.005	0.034	0.233	0.213	0.253
Varón	0.015	0.005	0.026	0.012	0.001	0.022	0.194	0.168	0.220
Mujer	0.040	0.004	0.077	0.057	0.015	0.100	0.329	0.273	0.385
15-29 años	0.038	0.002	0.074	0.109	0.017	0.202	0.152	0.101	0.203
30-54 años	0.039	0.007	0.071	0.036	-0.004	0.076	0.192	0.165	0.220
Más de 55 años	0.008	-0.003	0.019	0.003	-0.003	0.008	0.343	0.282	0.403
Jefe de hogar	2%	1%	3%	1%	0%	2%	22%	20%	24%
Número de niños menores de 5 años en el hogar	0.014	0.002	0.025	0.009	0.000	0.019	0.223	0.194	0.251
Nivel educativo bajo	0.018	-0.001	0.038	0.007	-0.003	0.016	0.258	0.188	0.328
Nivel educativo medio	0.031	0.008	0.055	0.038	0.009	0.067	0.212	0.179	0.245
Nivel educativo alto	0.008	-0.001	0.017	0.038	-0.005	0.081	0.251	0.199	0.302
Sector primario, industria y elec., gas y agua	0.001	-0.001	0.004	0.010	0.000	0.020	0.246	0.189	0.303
Construc., comercio, rest. y hoteles	0.038	0.015	0.061	0.023	0.002	0.045	0.142	0.103	0.181
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	0.014	-0.004	0.033	0.020	-0.007	0.048	0.319	0.224	0.414
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	0.073	0.020	0.127	0.026	0.002	0.050	0.269	0.237	0.302
<b>2006-2007</b>									
Todos	0.059	0.029	0.089	0.030	0.013	0.046	0.324	0.295	0.353
Varón	0.041	0.014	0.068	0.037	0.014	0.059	0.306	0.269	0.344
Mujer	0.131	0.056	0.206	0.017	0.000	0.035	0.371	0.294	0.448
15-29 años	0.098	0.045	0.151	0.046	0.008	0.084	0.284	0.200	0.369
30-54 años	0.042	0.012	0.072	0.015	-0.001	0.032	0.315	0.275	0.355
Más de 55 años	0.032	-0.008	0.073	0.041	-0.017	0.098	0.406	0.312	0.499
Jefe de hogar	0.066	0.030	0.103	0.025	0.002	0.048	0.325	0.293	0.357
Número de niños menores de 5 años en el hogar	0.039	0.003	0.075	0.018	-0.004	0.040	0.302	0.259	0.346
Nivel educativo bajo	0.024	-0.006	0.054	0.008	-0.004	0.019	0.254	0.149	0.360
Nivel educativo medio	0.126	0.073	0.179	0.044	0.011	0.076	0.364	0.315	0.414
Nivel educativo alto	0.030	-0.001	0.061	0.086	-0.030	0.201	0.306	0.231	0.380
Sector primario, industria y elec., gas y agua	0.033	-0.001	0.068	0.051	0.007	0.094	0.298	0.228	0.367
Construc., comercio, rest. y hoteles	0.039	0.007	0.071	0.016	0.001	0.032	0.349	0.281	0.418
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	0.152	0.011	0.293	0.017	-0.012	0.046	0.309	0.192	0.427
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	0.127	0.058	0.196	0.057	0.005	0.110	0.322	0.262	0.383
<b>2012-2013</b>									
Todos	0.100	0.068	0.132	0.074	0.035	0.112	0.375	0.340	0.410
Varón	0.065	0.036	0.093	0.103	0.040	0.165	0.399	0.352	0.446
Mujer	0.201	0.123	0.278	0.039	0.006	0.072	0.318	0.236	0.399
15-29 años	0.099	0.043	0.155	0.110	0.039	0.181	0.406	0.303	0.509
30-54 años	0.120	0.071	0.168	0.049	0.011	0.088	0.359	0.310	0.408
Más de 55 años	0.058	0.001	0.114	0.077	0.011	0.144	0.388	0.291	0.484
Jefe de hogar	0.081	0.048	0.114	0.058	0.021	0.095	0.379	0.340	0.419
Número de niños menores de 5 años en el hogar	0.114	0.062	0.167	0.072	0.020	0.125	0.382	0.323	0.440
Nivel educativo bajo	0.024	0.001	0.048	0.047	-0.001	0.096	0.362	0.207	0.516
Nivel educativo medio	0.183	0.116	0.249	0.077	0.019	0.134	0.326	0.271	0.380
Nivel educativo alto	0.166	0.051	0.281	0.174	0.028	0.320	0.502	0.414	0.591
Sector primario, industria y elec., gas y agua	0.172	0.042	0.303	0.128	0.026	0.230	0.307	0.214	0.400
Construc., comercio, rest. y hoteles	0.093	0.046	0.140	0.034	0.003	0.065	0.330	0.260	0.400
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	0.024	-0.008	0.055	0.062	-0.057	0.181	0.366	0.241	0.491
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	0.114	0.050	0.177	0.148	0.061	0.236	0.465	0.387	0.544

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Cuadro A2.14**  
**Modelo Logit de la tasa de entrada a puestos de trabajo de calidad, 1996-1997**

Variables	AI	AI	AI	AI	AI
	----> AFSD	----> AFSD	----> AFSD	----> AFSD	----> AFSD
Varón	-0.5002 (0.5551)	0.3591 (0.7281)	0.0462 (0.4204)	-0.7954 (0.7098)	-0.1724 (0.1549)
Joven de 15 a 29 años	0.5026 (1.0322)	0.8936 (0.7736)	0.6660 (0.5643)	-2.1496*** (0.5811)	-0.2628 (0.2183)
Adulto de edad central (30 a 49 años)	0.4552 (0.7595)	1.1628 (0.7580)	0.7773 (0.5157)	-1.7946*** (0.5928)	-0.3252* (0.1676)
Nivel ed. bajo	-3.1521*** (1.1937)	-2.0310*** (0.7041)	-2.2042*** (0.6214)	-0.1510 (0.8804)	-0.4051** (0.1971)
Nivel ed. medio	-0.0497 (0.6755)	-0.8923 (0.7106)	-0.7161 (0.5439)	-0.1163 (0.8190)	-0.3447* (0.1789)
Calificados	-3.1272*** (0.9202)	0.3349 (0.4805)	-0.6206 (0.4737)	-1.4751* (0.8257)	0.4437** (0.1930)
Jefe de hogar	2.5338*** (0.6497)	1.2043* (0.6439)	1.5429*** (0.4216)	-0.1397 (0.5945)	-0.3089 (0.1971)
Menores de cinco años en el hogar	-1.6699*** (0.4839)	-0.6289* (0.3701)	-0.7325*** (0.2599)	-0.5327** (0.2368)	-0.0062 (0.0971)
Menos de 1 año de antigüedad	-0.0047 (0.6558)	0.2248 (0.5367)	-0.2166 (0.3877)	0.5864 (0.6947)	-0.3913* (0.2261)
Entre 1 a 5 años de antigüedad	-0.8668 (0.6706)	-0.8267 (0.6188)	-0.7399* (0.3985)	0.7952 (0.7789)	-0.2688* (0.1530)
Construc., comercio, rest. y hoteles	-0.2601 (0.7645)	0.3793 (0.8689)	0.0414 (0.5292)	-0.3474 (0.7102)	-0.1031 (0.1693)
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	-1.3157 (0.8177)	-0.1159 (0.9048)	-0.4407 (0.5641)	-1.6747* (0.9492)	-0.5059*** (0.1864)
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	0.0438 (0.9578)	-0.1055 (0.9161)	0.3960 (0.7309)	-2.2578 (1.5978)	-0.3885 (0.2671)
GBA	-5.8337*** (1.2395)	-1.3426** (0.6139)	-1.6919*** (0.5148)	0.5398 (0.6912)	0.3409** (0.1611)
NOA y NEA	-1.4663 (1.0859)	-0.7111 (0.6689)	-0.3447 (0.4534)	0.0964 (0.6647)	0.5101*** (0.1416)
Cuyo	-2.9707** (1.2030)	-0.2655 (0.5444)	-0.5018 (0.4173)	-1.7660* (0.9679)	0.4714*** (0.1395)
Medianas empresas	-2.9910*** (0.9567)	-1.5759* (0.8749)	-1.8587*** (0.5942)	-0.2724 (1.3072)	0.2537 (0.2390)
Grandes empresas	-0.7920 (0.6194)	-1.4483*** (0.4669)	-1.2557*** (0.4203)	-0.7004 (0.5469)	0.2655* (0.1377)
Ingreso laboral mensual	0.0011** (0.0005)	-0.0003 (0.0003)	-0.0001 (0.0002)	0.0009** (0.0004)	0.0000 (0.0001)
Constante	3.4472* (1.9521)	-1.9795 (1.2683)	-0.3274 (0.8810)	0.3299 (1.2002)	-0.8788** (0.3550)
Observaciones	200	913	1,113	913	4,784

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se presentan los errores estándares. Tienen nivel educativo bajo los individuos con menos de secundario incompleto, nivel educativo medio, aquellos con secundario completo o universitario incompleto y nivel educativo alto, quienes completaron el nivel universitario.

**Cuadro A2.15**  
**Modelo Logit de la tasa de entrada a puestos de trabajo de calidad, 2001-2002**

Variables	AISD ----> AFSD	AICD ----> AFSD	AI ----> AFSD	AICD ----> AISD	AFCD ----> AFSD
Varón	-3.4063*** (1.0358)	0.8226 (0.5532)	-0.8409 (0.5220)	-1.5578*** (0.5455)	-0.9783*** (0.1517)
Joven de 15 a 29 años	2.8718* (1.5210)	1.9864** (1.0014)	1.1728 (0.7381)	3.4402*** (0.9723)	-0.4269* (0.2311)
Adulto de edad central (30 a 49 años)	3.2189** (1.3621)	2.2087** (1.0133)	1.3103* (0.6996)	1.3806 (0.9931)	-0.5353*** (0.1667)
Nivel ed. bajo	3.4036** (1.4277)	-0.7130 (0.8012)	1.3874* (0.8375)	-0.7979 (0.7236)	-0.0484 (0.2026)
Nivel ed. medio	3.1317*** (1.1933)	0.1262 (0.6297)	1.2799** (0.5597)	-0.0295 (0.5447)	-0.2618 (0.1708)
Calificados	0.6993 (1.5117)	-0.1947 (0.5890)	0.4900 (0.6694)	0.9297 (0.5762)	-0.0804 (0.1983)
Jefe de hogar	-0.9312 (1.0399)	0.0334 (0.7546)	0.0187 (0.6397)	1.1660 (0.7228)	-0.4215** (0.1753)
Menores de cinco años en el hogar	-2.5925** (1.0666)	-0.2607 (0.3114)	-0.7095* (0.3654)	-0.6188 (0.4502)	-0.1059 (0.1010)
Menos de 1 año de antigüedad	-2.2670* (1.2694)	-2.4755*** (0.6558)	-1.6284*** (0.6091)	-1.8583** (0.8973)	-0.7104*** (0.2466)
Entre 1 a 5 años de antigüedad	-1.7410 (1.0947)	-0.4691 (0.5329)	-0.7404 (0.5278)	-0.3598 (0.6532)	-0.5097** (0.1548)
Construc., comercio, rest. y hoteles	-	-	-3.9082*** (1.0797)	-0.7000 (0.5449)	-0.1121 (0.1916)
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	1.5824* (0.9138)	0.1224 (0.6287)	-0.7234 (0.5375)	-0.0106 (0.5387)	-0.7737*** (0.1923)
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	-2.2559** (1.1204)	-0.5341 (0.8932)	-1.7153*** (0.6606)	-0.3459 (0.6985)	0.2335 (0.2465)
GBA	-	-	-0.1051 (0.6647)	-0.3694 (1.0048)	0.0004 (0.1652)
NOA y NEA	0.9460 (1.0822)	1.1531* (0.6180)	1.1478* (0.6052)	0.2812 (0.9427)	0.0132 (0.1555)
Cuyo	-0.0055 (1.0158)	1.0561* (0.5485)	0.8704 (0.6259)	-0.0497 (0.9732)	0.2024 (0.1632)
Medianas empresas	-	-	-4.0223*** (1.2382)	0.2219 (1.1930)	0.2253 (0.3195)
Grandes empresas	-1.5345* (0.9147)	-2.3120*** (0.5870)	-1.5248*** (0.5701)	-0.5917 (0.5758)	0.0163 (0.1445)
Ingreso laboral mensual	0.0005 (0.0004)	-0.0004 (0.0006)	0.0002 (0.0004)	0.0018*** (0.0005)	0.0003*** (0.0001)
Constante	-3.1919 (2.2788)	-3.4829*** (1.3433)	-2.5865 (1.5900)	-4.9378** (2.3215)	0.6287* (0.3524)
Observaciones	148	720	868	720	3,492

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se presentan los errores estándares. Tienen nivel educativo bajo los individuos con menos de secundario incompleto, nivel educativo medio, aquellos con secundario completo o universitario incompleto y nivel educativo alto, quienes completaron el nivel universitario.

**Cuadro A2.16**

**Modelo Logit de la tasa de entrada a puestos de trabajo de calidad, 2006-2007**

<b>Variables</b>	<b>AISD ----&gt; AFSD</b>	<b>AICD ----&gt; AFSD</b>	<b>AI ----&gt; AFSD</b>	<b>AICD ----&gt; AISD</b>	<b>AFCD ----&gt; AFSD</b>
Varón	-3.9082*** (1.3881)	-0.6296 (0.7582)	-1.1979*** (0.4474)	0.8528 (0.6078)	-0.3041 (0.1942)
Joven de 15 a 29 años	3.3622 (2.1624)	2.0053*** (0.7366)	1.2296* (0.7183)	0.2183 (1.0059)	-0.4758 (0.3119)
Adulto de edad central (30 a 49 años)	2.8536 (1.8285)	0.3487 (0.7516)	0.3179 (0.6193)	-0.8468 (0.8853)	-0.3398 (0.2277)
Nivel ed. bajo	-0.7063 (1.1575)	0.7754 (1.2131)	0.9283 (0.7040)	-1.2485 (0.9419)	-0.0487 (0.2682)
Nivel ed. medio	-1.0612 (1.6218)	1.9940*** (0.6986)	1.5261*** (0.4883)	-0.7411 (0.9071)	0.2926 (0.2142)
Calificados	-1.8899 (1.4164)	1.6727** (0.7242)	1.0109* (0.5415)	1.0481 (0.6558)	0.1587 (0.2688)
Jefe de hogar	-1.0077 (1.2861)	1.1134 (0.9754)	0.9332 (0.7899)	0.7751 (0.5963)	0.0808 (0.2449)
Menores de cinco años en el hogar	-4.9549 (3.3689)	-0.2091 (0.4973)	-0.5830 (0.4478)	-0.9580** (0.4119)	-0.1505 (0.1284)
Menos de 1 año de antigüedad	-3.2101** (1.4712)	-0.8586 (0.6669)	-1.1218* (0.6336)	-1.9978*** (0.6528)	-0.2331 (0.3138)
Entre 1 a 5 años de antigüedad	-0.6034 (0.9310)	-0.1321 (0.5482)	-0.3744 (0.5290)	-0.0814 (0.5989)	-0.0782 (0.1991)
Construc., comercio, rest. y hoteles	5.6516*** (2.1510)	-3.1991*** (0.8118)	-1.5060*** (0.5486)	-0.0825 (0.7027)	-0.0918 (0.2344)
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	-0.6081 (1.5224)	-1.3512 (0.8927)	-1.1604** (0.5168)	-1.2016 (0.7569)	0.1062 (0.2350)
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	3.9718** (1.9584)	0.2429 (0.8138)	0.3406 (0.6230)	-0.9419 (0.8918)	-0.0874 (0.3157)
GBA	-5.0667* (2.7125)	-0.9944 (0.9740)	-0.3598 (0.6264)	-1.5944** (0.7665)	0.2807 (0.2211)
NOA y NEA	-6.4048** (3.1451)	-0.0384 (0.8722)	0.0820 (0.6114)	0.2765 (0.7277)	0.1558 (0.2190)
Cuyo	-0.7685 (2.5649)	0.3997 (0.8388)	0.5033 (0.6281)	-0.1554 (0.8091)	0.6559*** (0.2124)
Medianas empresas	-2.2567* (1.3070)	-3.0112*** (0.9749)	-1.9706*** (0.6222)	1.3252** (0.6612)	-0.4593* (0.2551)
Grandes empresas	-2.1487 (1.4770)	-0.4632 (0.4639)	-0.7330 (0.4527)	1.6761*** (0.6475)	0.0052 (0.1813)
Ingreso laboral mensual	-0.0088*** (0.0033)	0.0015*** (0.0005)	0.0008* (0.0004)	-0.0004 (0.0008)	0.0003 (0.0002)
Constante	9.2962** (3.8939)	-5.3802*** (1.7168)	-3.0172** (1.3583)	-3.5819** (1.5871)	-0.9065* (0.4835)
Observaciones	109	441	550	441	1,392

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se presentan los errores estándares. Tienen nivel educativo bajo los individuos con menos de secundario incompleto, nivel educativo medio, aquellos con secundario completo o universitario incompleto y nivel educativo alto, quienes completaron el nivel universitario.

### Cuadro A2.17

#### Modelo Logit de la tasa de entrada a puestos de trabajo de calidad, 2012-2013

Variables	AISD ----> AFSD	AICD ----> AFSD	AI ----> AFSD	AICD ----> AISD	AFCD ----> AFSD
Varón	-0.8865 (0.6106)	-1.7222*** (0.4965)	-1.2856*** (0.3351)	1.3468** (0.5617)	0.2683 (0.2412)
Joven de 15 a 29 años	0.2767 (1.0694)	0.5184 (0.6818)	0.4061 (0.5998)	-0.1327 (0.6043)	0.1548 (0.3244)
Adulto de edad central (30 a 49 años)	2.2850** (0.8975)	-0.0493 (0.7576)	0.6947 (0.5970)	-0.3098 (0.5981)	-0.1042 (0.2513)
Nivel ed. bajo	-3.1535*** (1.0574)	-1.4789* (0.8253)	-1.3507** (0.5971)	-1.2296 (0.8348)	-0.6176** (0.3047)
Nivel ed. medio	0.2245 (0.6740)	-0.3207 (0.5876)	0.0288 (0.4822)	-0.8297 (0.6451)	-0.7180*** (0.2352)
Calificados	0.1140 (0.7375)	2.0199*** (0.5030)	1.0137*** (0.3705)	-0.0904 (0.5165)	-0.0355 (0.3073)
Jefe de hogar	0.9182 (0.7373)	-1.2045*** (0.4633)	-0.7704** (0.3664)	1.7309*** (0.5996)	0.0900 (0.3058)
Menores de cinco años en el hogar	1.0883** (0.4564)	-0.0602 (0.3914)	0.3421 (0.3057)	-1.7356*** (0.5526)	0.0350 (0.1589)
Menos de 1 año de antigüedad	-0.3354 (0.8244)	-0.1474 (0.6775)	0.0705 (0.4947)	-0.2791 (0.7373)	-1.2540*** (0.3436)
Entre 1 a 5 años de antigüedad	0.1099 (0.7135)	-0.5064 (0.4760)	-0.2348 (0.4166)	0.4250 (0.5444)	-0.4550** (0.2146)
Construc., comercio, rest. y hoteles	-4.3437*** (1.1962)	1.5117** (0.6443)	0.4914 (0.5782)	0.0105 (0.5846)	-0.7011** (0.3036)
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	-1.9234*** (0.7299)	0.9065 (0.6641)	-0.2205 (0.4888)	-1.3070** (0.6033)	-0.5752** (0.2509)
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	-2.5868*** (1.1989)	-1.0507 (0.9806)	-1.6254** (0.6909)	-0.8410 (0.8206)	-0.4543 (0.3237)
GBA	-1.4350 (0.9845)	-1.4698** (0.6029)	-1.0744** (0.5063)	1.1592 (0.8631)	0.2903 (0.2704)
NOA y NEA	-0.3684 (1.0873)	-0.6391 (0.5764)	-0.6911 (0.4820)	1.0755 (0.8650)	0.3935 (0.2541)
Cuyo	-0.3721 (1.3218)	-0.7145 (0.5826)	-0.3288 (0.4555)	0.9753 (0.9253)	0.4782* (0.2527)
Medianas empresas	-0.2856 (0.8387)	-0.9118 (0.7400)	-1.2123*** (0.5658)	1.4417** (0.7209)	0.3051 (0.3250)
Grandes empresas	-0.3152 (0.7249)	0.0863 (0.5158)	-0.3064 (0.4653)	1.3089* (0.7003)	0.1732 (0.2051)
Ingreso laboral mensual	-0.0009 (0.0006)	0.0008 (0.0007)	-0.0002 (0.0004)	0.0008 (0.0006)	-0.0001 (0.0002)
Constante	-1.3729 (1.3512)	-1.0487 (1.3789)	-0.2957 (0.9401)	-5.1256*** (1.7414)	0.0885 (0.5865)
Observaciones	226	386	612	386	1,251

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se presentan los errores estándares. Tienen nivel educativo bajo los individuos con menos de secundario incompleto, nivel educativo medio, aquellos con secundario completo o universitario incompleto y nivel educativo alto, quienes completaron el nivel universitario.

**Cuadro A2.18**  
**Modelo Logit de la probabilidad de estar ocupado en un puesto informal en las**  
**MGEySP, 1995-2013**

Variables	1996-1997	2001-2002	2006-2007	2012-2013
Varón	0.0815 (0.1200)	0.0121 (0.1219)	0.1513 (0.1183)	0.3217** (0.1294)
Joven de 15 a 29 años	-0.1501 (0.1506)	-0.1366 (0.1653)	0.0335 (0.1631)	-0.0640 (0.1919)
Adulto de edad central (30 a 49 años)	-0.4411*** (0.1306)	-0.4344*** (0.1334)	-0.2584* (0.1329)	-0.2306 (0.1485)
Nivel educativo bajo	1.0175*** (0.1675)	0.2433 (0.1512)	0.7604*** (0.1668)	0.9968*** (0.1796)
Nivel educativo medio	0.6342*** (0.1563)	0.1383 (0.1303)	0.2320* (0.1345)	0.3244** (0.1398)
Calificados	-0.2101* (0.1250)	-0.3975*** (0.1349)	-0.1831 (0.1560)	-0.2451 (0.1628)
Menores de cinco años en el hogar	-0.0881 (0.0681)	-0.0352 (0.0826)	-0.0863 (0.0885)	-0.1305 (0.0953)
Conyugue de hogar	0.7697*** (0.2059)	0.4404** (0.1881)	0.7825*** (0.1940)	0.4751** (0.2022)
Jefe de hogar ocupado como asal. formal	-0.4562* (0.2430)	-0.6579*** (0.2267)	-1.0399*** (0.2059)	-1.2928*** (0.2250)
Cony. de hogar*Jefe de hogar ocupado asal. formal	-0.6793** (0.2726)	-0.1223 (0.2652)	-0.0911 (0.2465)	0.0735 (0.2691)
Menos de 1 año de antigüedad	1.1332*** (0.1379)	0.8763*** (0.1528)	1.1801*** (0.1698)	0.8788*** (0.1979)
Entre 1 a 5 años de antigüedad	0.2978** (0.1200)	0.2832** (0.1258)	0.5498*** (0.1267)	0.6302*** (0.1385)
Construc., comercio, rest. y hoteles	0.1943 (0.1340)	0.0466 (0.1469)	0.2314 (0.1537)	-0.7893*** (0.1815)
Servicios finan., inmobiliarios y empre.	0.0241 (0.1383)	0.1579 (0.1347)	-0.2882** (0.1445)	-0.4737*** (0.1529)
Serv. adm. pública, educ., salud y serv. soc.	-0.2201 (0.2091)	-0.4101** (0.1919)	0.0122 (0.1950)	-0.2904 (0.1895)
NOA	0.3422*** (0.1196)	-0.0127 (0.1134)	0.2596** (0.1208)	0.0059 (0.1263)
NEA	-0.0539 (0.1130)	-0.4252*** (0.1428)	0.0146 (0.1802)	-0.3883** (0.1598)
Cuyo	0.2283* (0.1197)	-0.0119 (0.1251)	0.1461 (0.1371)	-0.0015 (0.1482)
Pampa	-0.0486 (0.1017)	-0.1358 (0.1145)	-0.2168* (0.1181)	-0.6657*** (0.1362)
Patagonia	-0.8266*** (0.1211)	-0.4617*** (0.1215)	-0.7671*** (0.1948)	-1.0474*** (0.1727)
Medianas empresas	0.6990*** (0.2394)	0.0631 (0.2632)	0.3517** (0.1560)	0.8176*** (0.1763)
Grandes empresas	0.4153*** (0.1127)	0.2546** (0.1180)	0.2069* (0.1197)	0.1738 (0.1298)
Constante	-2.2308*** (0.3008)	-1.1739*** (0.2684)	-1.4133*** (0.2828)	-1.0625*** (0.3152)
Observaciones	10,634	7,275	4,445	5,709

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: Entre paréntesis se presentan los errores estándares. Tienen nivel educativo bajo los individuos con menos de secundario incompleto, nivel educativo medio, aquellos con secundario completo o universitario incompleto y nivel educativo alto, quienes completaron el nivel universitario.



**Cuadro A2.19**  
**Descomposición de los cambios temporales de las brechas salariales estimadas entre los segmentos laborales analizados, 1995-2013**

Segmentos	AI ↔ AF	ACD ↔ ASD	AFCD ↔ AFSD	AICD ↔ AISD	RA ↔ AFSD	AICD ↔ RA	AICD ↔ AFCD
<b>Cambio entre 1996-1997 y 2001-2002</b>	-41.37%	22.03%	5.96%	-42.29%	21.87%	-43.97%	-41.61%
<i>Parte explicada</i>	8.50%	-17.99%	-8.09%	-9.25%	-15.97%	-0.02%	-4.98%
<i>Parte no explicada</i>	-49.87%	40.02%	14.06%	-33.05%	37.85%	-43.95%	-36.63%
<b>Descomposición de la parte explicada</b>							
<i>Efecto cantidad (Q)</i>	-4.93%	6.73%	-0.29%	4.26%	6.33%	-0.38%	-1.14%
<i>Efecto precio (P)</i>	24.18%	-35.29%	-26.35%	23.91%	-31.13%	22.24%	10.21%
<i>Efecto interacción (QP)</i>	-10.75%	10.57%	18.55%	-37.41%	8.83%	-21.87%	-14.05%
<b>Diferencia total 2001-2002 y 2006-2007</b>	28.14%	24.72%	13.20%	52.12%	18.19%	32.61%	23.91%
<i>Parte explicada</i>	-24.58%	-41.82%	-36.93%	-11.22%	-45.59%	-54.98%	-23.67%
<i>Parte no explicada</i>	52.72%	66.55%	50.13%	63.34%	63.78%	87.59%	47.58%
<b>Descomposición de la parte explicada</b>							
<i>Efecto cantidad (Q)</i>	31.06%	21.11%	13.99%	38.22%	19.44%	39.79%	27.36%
<i>Efecto precio (P)</i>	-17.53%	-36.79%	-33.46%	-7.22%	-38.47%	-50.07%	-30.76%
<i>Efecto interacción (QP)</i>	-38.12%	-26.15%	-17.46%	-42.21%	-26.56%	-44.69%	-20.27%
<b>Diferencia total 2006-2007 y 2012-2013</b>	2.32%	-2.40%	-6.22%	3.21%	3.28%	1.75%	2.26%
<i>Parte explicada</i>	23.32%	33.16%	13.55%	-23.94%	-7.18%	-22.31%	50.69%
<i>Parte no explicada</i>	-21.00%	-35.56%	-19.77%	27.16%	10.47%	24.06%	-48.43%
<b>Descomposición de la parte explicada</b>							
<i>Efecto cantidad (Q)</i>	-5.07%	7.06%	1.81%	22.47%	0.27%	-6.45%	26.97%
<i>Efecto precio (P)</i>	-24.54%	31.14%	3.18%	19.14%	-12.82%	-19.99%	64.70%
<i>Efecto interacción (QP)</i>	5.99%	-5.04%	8.56%	-65.56%	5.37%	4.13%	-40.98%

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

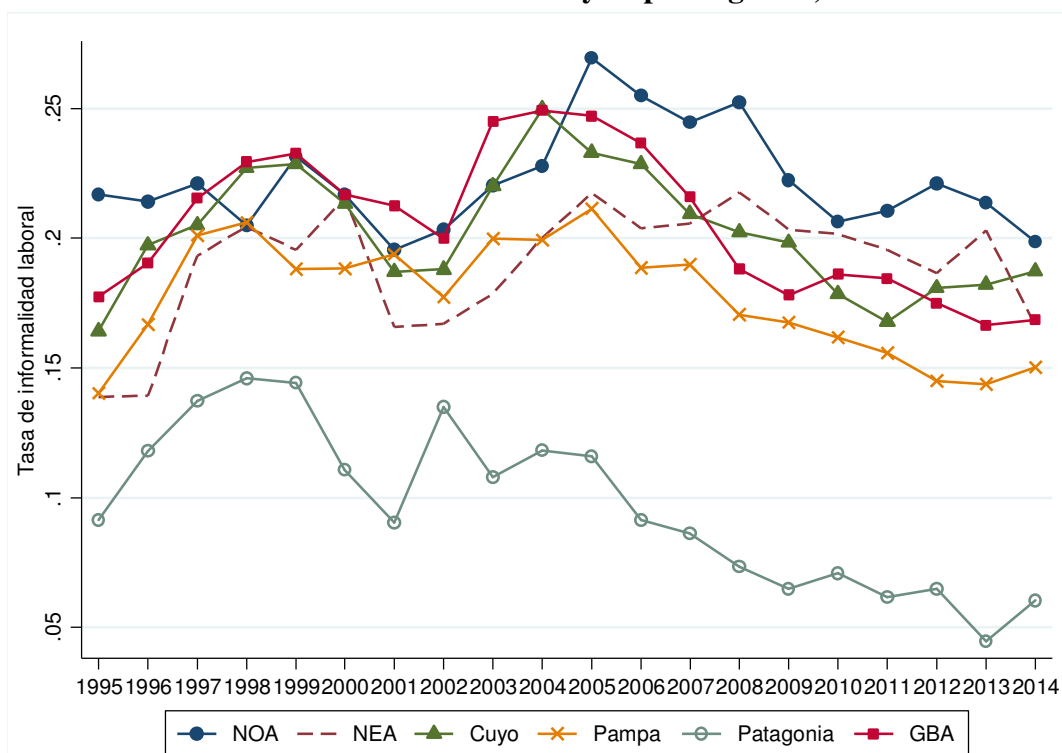
**Cuadro A2.20 (cont.)**  
**Descomposición de los cambios temporales de las brechas salariales estimadas entre los segmentos laborales analizados, 1995-2013**

Segmentos	AICD ↔ AFSD	AISD ↔ AFSD	AISD ↔ AFCD	AICD ↔ AF	AISD ↔ AF	AI ↔ AFCD	AI ↔ AFSD
<b>Cambio entre 1996-1997 y 2001-2002</b>	-47.57%	-5.28%	0.68%	-44.14%	-1.85%	-38.85%	-44.81%
<i>Parte explicada</i>	7.63%	118.01%	93.00%	0.32%	103.59%	3.95%	21.51%
<i>Parte no explicada</i>	-55.20%	-123.29%	-92.32%	-44.46%	-105.44%	-42.80%	-66.32%
<b>Descomposición de la parte explicada</b>							
<i>Efecto cantidad (Q)</i>	0.25%	26.55%	64.27%	-0.47%	49.06%	-9.48%	-4.18%
<i>Efecto precio (P)</i>	40.13%	34.89%	-23.51%	22.20%	-0.08%	12.08%	47.26%
<i>Efecto interacción (QP)</i>	-32.75%	56.57%	52.24%	-21.41%	54.61%	1.35%	-21.56%
<b>Diferencia total 2001-2002 y 2006-2007</b>	37.11%	-15.02%	-28.21%	29.69%	-22.43%	20.74%	33.94%
<i>Parte explicada</i>	-94.17%	-215.52%	-94.94%	-59.47%	-156.73%	-13.85%	-86.82%
<i>Parte no explicada</i>	131.28%	200.51%	66.73%	89.17%	134.30%	34.60%	120.76%
<b>Descomposición de la parte explicada</b>							
<i>Efecto cantidad (Q)</i>	40.08%	-7.58%	-37.72%	39.40%	-13.25%	17.87%	30.83%
<i>Efecto precio (P)</i>	-80.72%	-181.31%	-105.11%	-51.33%	-136.51%	-10.88%	-65.10%
<i>Efecto interacción (QP)</i>	-53.54%	-26.63%	47.88%	-47.54%	-6.97%	-20.84%	-52.55%
<b>Diferencia total 2006-2007 y 2012-2013</b>	-3.96%	-0.75%	5.47%	-1.54%	-1.68%	6.96%	0.74%
<i>Parte explicada</i>	119.30%	83.77%	78.59%	92.16%	-78.83%	21.12%	80.78%
<i>Parte no explicada</i>	-123.27%	-84.52%	-73.12%	-93.70%	77.15%	-14.16%	-80.04%
<b>Descomposición de la parte explicada</b>							
<i>Efecto cantidad (Q)</i>	27.23%	58.75%	65.67%	24.44%	-14.60%	20.40%	23.55%
<i>Efecto precio (P)</i>	142.75%	82.38%	42.70%	109.71%	-19.89%	27.56%	82.42%
<i>Efecto interacción (QP)</i>	-50.68%	-57.36%	-29.78%	-41.99%	-44.34%	-26.85%	-25.19%

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

## A2.2. Gráficos

**Gráfico A2.1**  
**Tasa de informalidad en las MGEySP por regiones, 1995-2014**

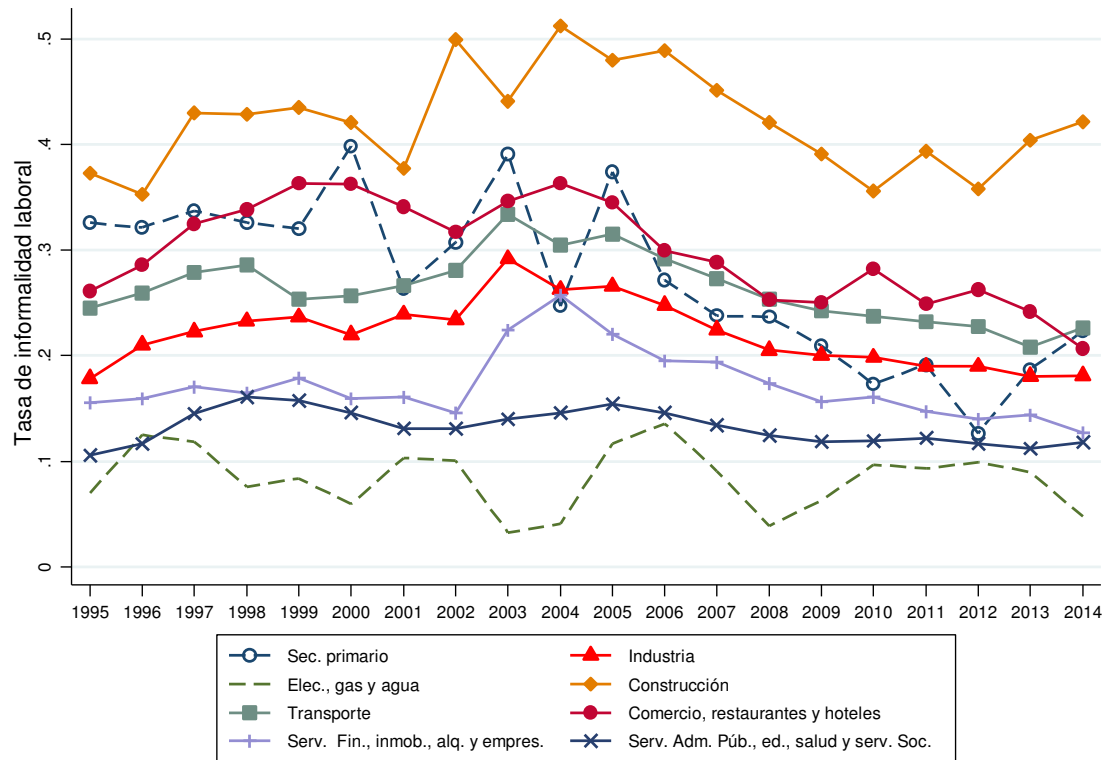


Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: El Noroeste Argentino (NOA), el Noreste Argentino (NEA), la región de Cuyo, la región Pampeana, el GBA y la región Patagónica. El Gran Buenos Aires (GBA) está integrado por dos grandes zonas: la ciudad de Buenos Aires propiamente dicha y el conurbano bonaerense, integrado éste a su vez por varios partidos de la provincia de Buenos Aires. El NOA abarca las provincias de Salta, Jujuy, Tucumán, Catamarca y Santiago del Estero. El NEA comprende los territorios de Formosa, Chaco, Misiones y Corrientes. La región de Cuyo está compuesta por las provincias de Mendoza, San Juan, San Luis y La Rioja. La región Pampeana está integrada por la provincia de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego y la región de la Patagonia está integrada por las provincias de Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos y Buenos Aires.

**Gráfico A2.2**

**Tasa de informalidad en las MGEySP por ramas de actividad, 1995-2014.**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

Nota: El porcentaje de empleo informal en el sector primario así como en la rama de electricidad, gas y agua se estimó a partir de un bajo número de observaciones dada la baja proporción de ocupados que se desempeñan en estos sectores.

### A2.3. Metodología para la descomposición de la evolución temporal de las brechas salariales

Las variaciones temporales de las diferencias salariales entre grupos de trabajadores de las MGEySP pueden evaluarse con el método creado por Juhn *et al.* (1993) que tiene en cuenta la posición del individuo en la distribución residual y también la dispersión de esta distribución. Para ello se estiman para cada año las regresiones salariales de los distintos grupos considerados de la siguiente manera:

$$w_{ijt} = \beta X_{ijt} + \alpha_i + \varepsilon_{ijt} \quad (\text{A2.1})$$

Donde  $w_{ijt}$  es el logaritmo del ingreso laboral del  $i$ -ésimo trabajador que se encuentra ocupado en el segmento  $j$  de las MGEySP en el año  $t$ ;  $X_{ijt}$  es el vector de características observables del ocupado (su sexo, experiencia potencial, educación y posición en el hogar) y del puesto de trabajo (que incluye las horas trabajadas, la presencia de un jefe de hogar, la antigüedad laboral en el puesto de trabajo, la calificación de la tarea y las ramas de actividad);  $\alpha_i$  es el conjunto de características inobservables del trabajador invariantes en el tiempo y  $\varepsilon_{ijt}$  es el término de error que se asume cumple con el supuesto de exogeneidad estricta. Dada la presencia de factores inobservables, la ecuación (A2.1) se estima mediante efectos fijos.

Siguiendo a Tol (2013), las regresiones salariales descritas en (A2.1) pueden reescribirse de la siguiente manera:

$$w_{ijt} = \beta X_{ijt} + \alpha_i + \sigma_{ijt} \theta_{ijt} \quad (\text{A2.2})$$

Donde  $\theta_{ijt}$  es el vector de los residuos estandarizados igual a  $\theta_{ijt} = \frac{\varepsilon_{ijt}}{\sigma_{ijt}}$  y  $\sigma_{ijt}$  es el vector de la desviación estándar de los residuos estandarizados. Entonces, la brecha promedio en salarios de los dos grupos de trabajadores que pertenecen a segmentos distintos se expresa como:

$$D_t = \Delta w_t = \Delta X_t' \beta_{1t} + \sigma_{1t} \Delta \theta_t \quad (\text{A2.3})$$

Donde  $\Delta$  es la diferencia entre dos grupos de trabajadores en el tiempo  $t$  entonces  $\Delta w_t = w_{1t} - w_{2t}$  y  $\Delta\theta_t$  es la diferencia media entre los errores estandarizados correspondientes a cada grupo. De este modo, la brecha salarial puede descomponerse en diferencias en cantidades observadas  $\Delta X_t' \beta_{1t}$  o componente explicado y diferencias en la brecha residual o componente inobservado  $\sigma_{1t} \Delta\theta_t$ .

Dado que  $\Delta$  representa la diferencia salarial media entre el grupo 1 y el grupo 2 en un año dado, el cambio en los diferenciales salariales entre dos períodos de tiempo se puede escribir como:

$$\Delta w_2 - \Delta w_1 = (\Delta X_2' \beta_{12} + \sigma_{12} \Delta\theta_2) - (\Delta X_1' \beta_{11} + \sigma_{11} \Delta\theta_1) \quad (\text{A2.4})$$

Donde el subíndice 11 denota los valores del primer grupo en el primer período y el subíndice 12, los del primer grupo en el segundo período. El primer término de la ecuación A2.4 representa el efecto que tiene la variación en las dotaciones de los trabajadores sobre los cambios en la brecha salarial entre los dos períodos de tiempo. El segundo término representa las variaciones en el diferencial salarial debido a modificaciones en el tiempo de la brecha salarial residual. Asimismo, la brecha salarial en A2.4 puede luego descomponerse en cuatro efectos tomando uno de los períodos de tiempo como referencia de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \Delta w_2 - \Delta w_1 = & (\Delta X_2 - \Delta X_1)' \beta_{11} + (\beta_{12} - \beta_{11}) \Delta X_2' + (\Delta X_2 - \Delta X_1)' (\beta_{12} - \beta_{11}) + \\ & (\Delta\theta_2 - \Delta\theta_1) \sigma_{11} + (\sigma_{12} - \sigma_{11}) \Delta\theta_2 + (\Delta\theta_2 - \Delta\theta_1) (\sigma_{12} - \sigma_{11}) \end{aligned} \quad (\text{A2.5})$$

El primer término  $(\Delta X_2 - \Delta X_1)' \beta_{11}$  representa los cambios que se producen en las características observadas de los trabajadores entre los dos períodos de tiempo que se conoce como el efecto cantidad. El segundo término  $(\beta_{12} - \beta_{11}) \Delta X_2'$  refleja las modificaciones en los retornos a las características observadas de los trabajadores entre los dos períodos de tiempo, conocido como efecto precio. El tercer término  $(\Delta X_2 - \Delta X_1)' (\beta_{12} - \beta_{11})$  está relacionado con la interacción entre el efecto precio y cantidad de la parte explicada. El cuarto término  $(\Delta\theta_2 - \Delta\theta_1) \sigma_{11}$  representa la variación en la diferencia de los grupos en las posiciones

residuales, esto es, cambios en la diferencia en cantidades no observadas o cambios en la segmentación laboral, en el caso de este documento. El quinto término  $(\sigma_{12} - \sigma_{11})\Delta\theta_2$  representa las variaciones en la desigualdad salarial residual, es decir, los cambios en los precios no observados para las cantidades no observadas. El sexto término  $(\Delta\theta_2 - \Delta\theta_1)(\sigma_{12} - \sigma_{11})$  representa el efecto interacción entre los dos términos anteriores.

## Anexo capítulo 3

### A3.1. Cuadros

**Cuadro A3.1**  
**Test de Dickey-Fuller aumentado sobre las variables incluidas en el modelo PVAR**

Variables	chi2(94)	p value
Tasa de informalidad	142.936	0.00
Tasa de empleos de calidad	393.8965	0.00
PBI real	41.880	1.00
Índice de apertura comercial	9.773	1.00
Salario relativo	346.427	0.00
Índice de Kaitz	163.122	0.00
Alícuota de las cargas patronales	56.210	1.00
Tasa de desempleo	117.654	0.05

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Cuadro A3.2**  
**Análisis de robustez. Modelo de panel con efectos fijos.**

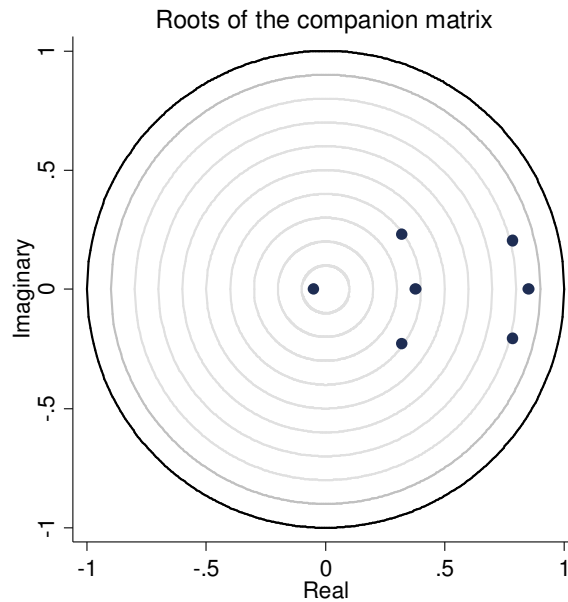
Variables	Coeficientes	Error estándar
<b>Tasa de informalidad laboral</b>		
PBI real	-0.0004	0.0001
Índice de apert. Comercial	-0.2139	0.0463
Índice de Kaitz	0.3209	0.0097
Salario relativo	0.0070	0.0050
Tasa de desempleo	0.9569	0.0414
Cuotas de contribuciones patronales	0.0011	0.0013
<b>Tasa de empleos de calidad</b>		
PBI real	0.0013	0.0000
Índice de apert. Comercial	0.3869	0.0358
Índice de Kaitz	-0.1989	0.0075
Salario relativo	-0.0080	0.0039
Tasa de desempleo	-0.4424	0.0320
Cuotas de contribuciones patronales	-0.0056	0.0010

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

## A3.2. Gráficos

**Gráfico A3.1**

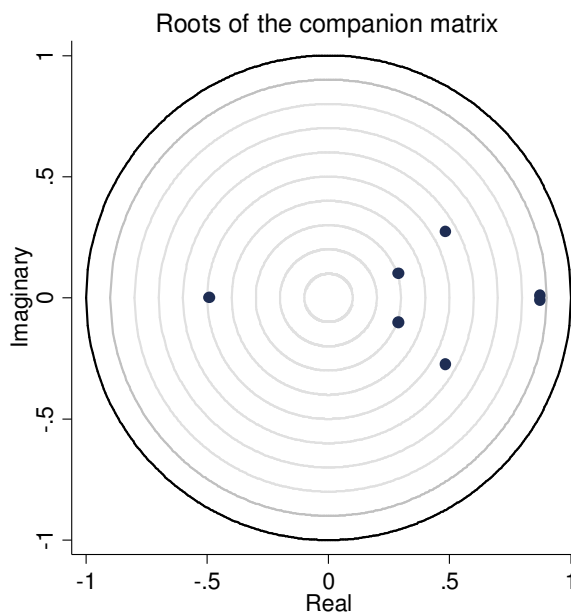
**Test de estabilidad del modelo PVAR correspondiente a la tasa de informalidad laboral**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Gráfico A3.2**

**Test de estabilidad del modelo PVAR correspondiente a la tasa de empleos de calidad**

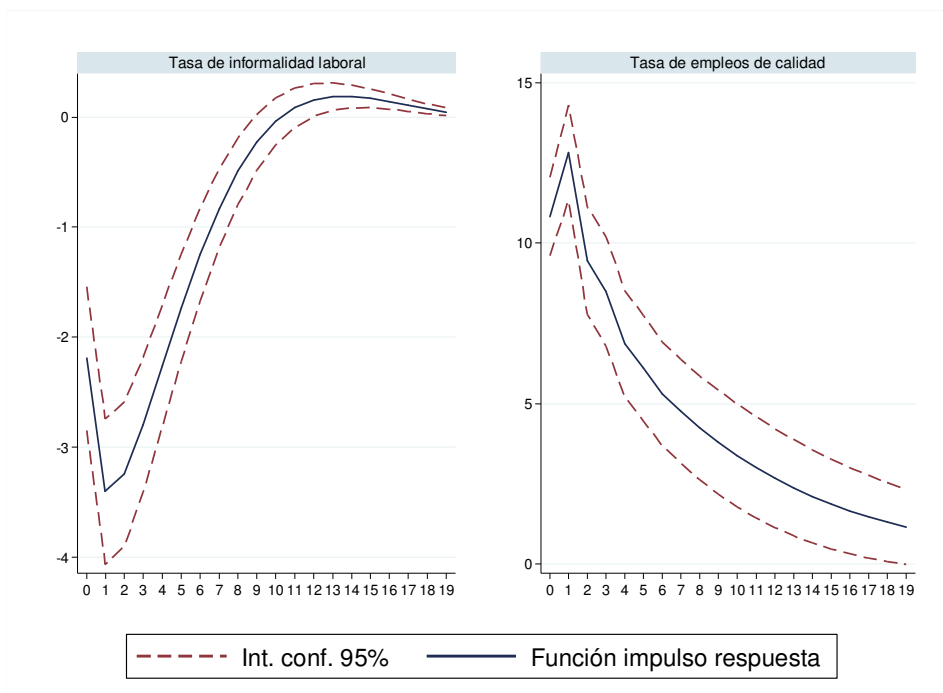


Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.



**Gráfico A3.3**

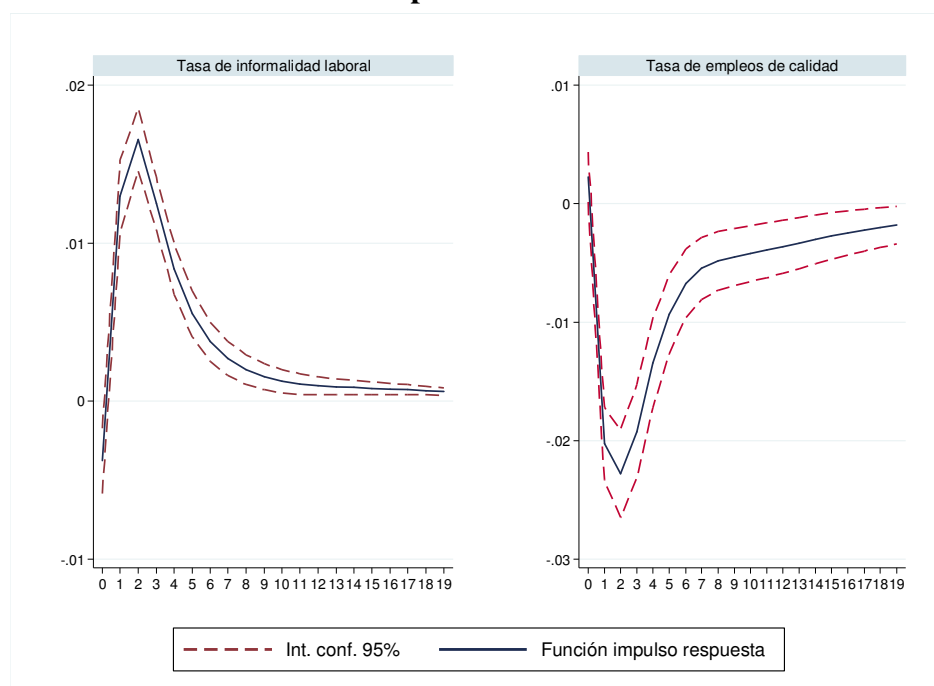
**Respuesta del PIB real a los impulsos de la tasa de informalidad y de la tasa de empleos de calidad**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Gráfico A3.4**

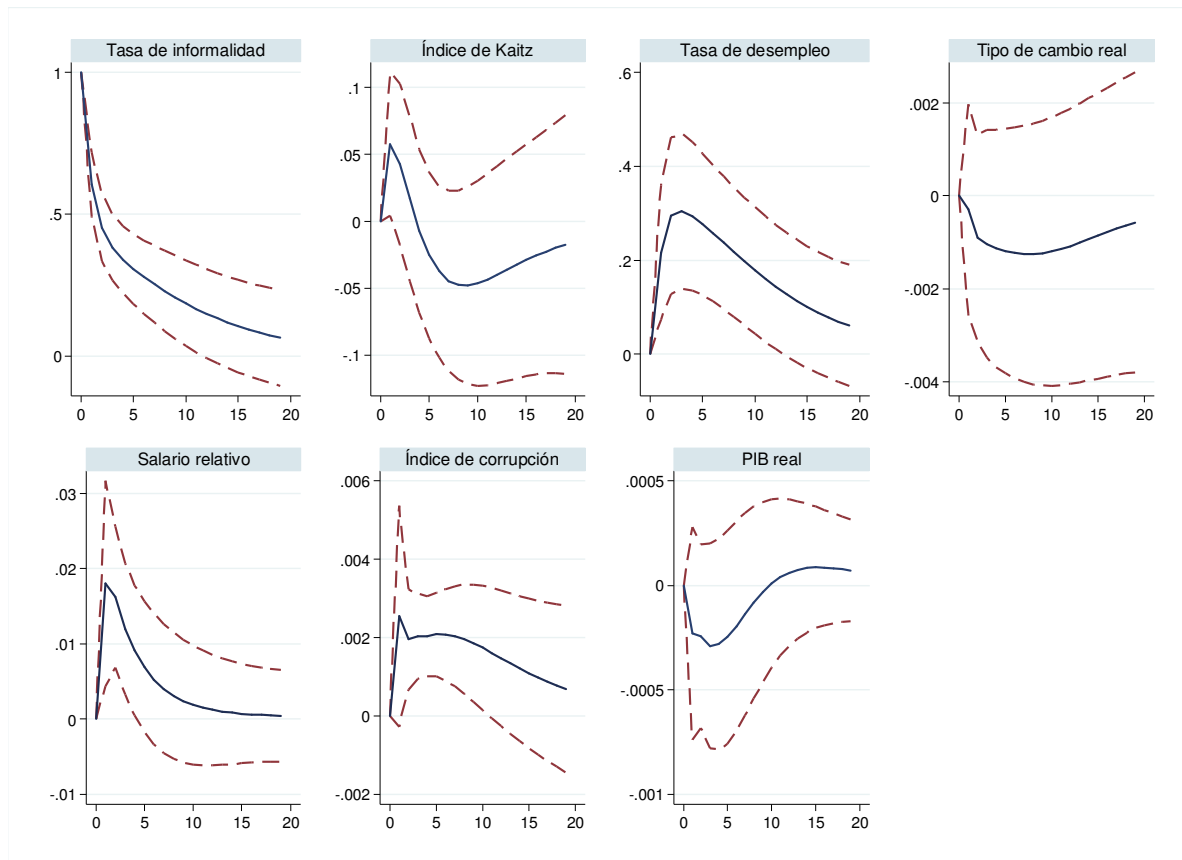
**Respuesta de la tasa de desempleo a los impulsos de la tasa de informalidad y de la tasa de empleos de calidad**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

### Gráfico A3.5

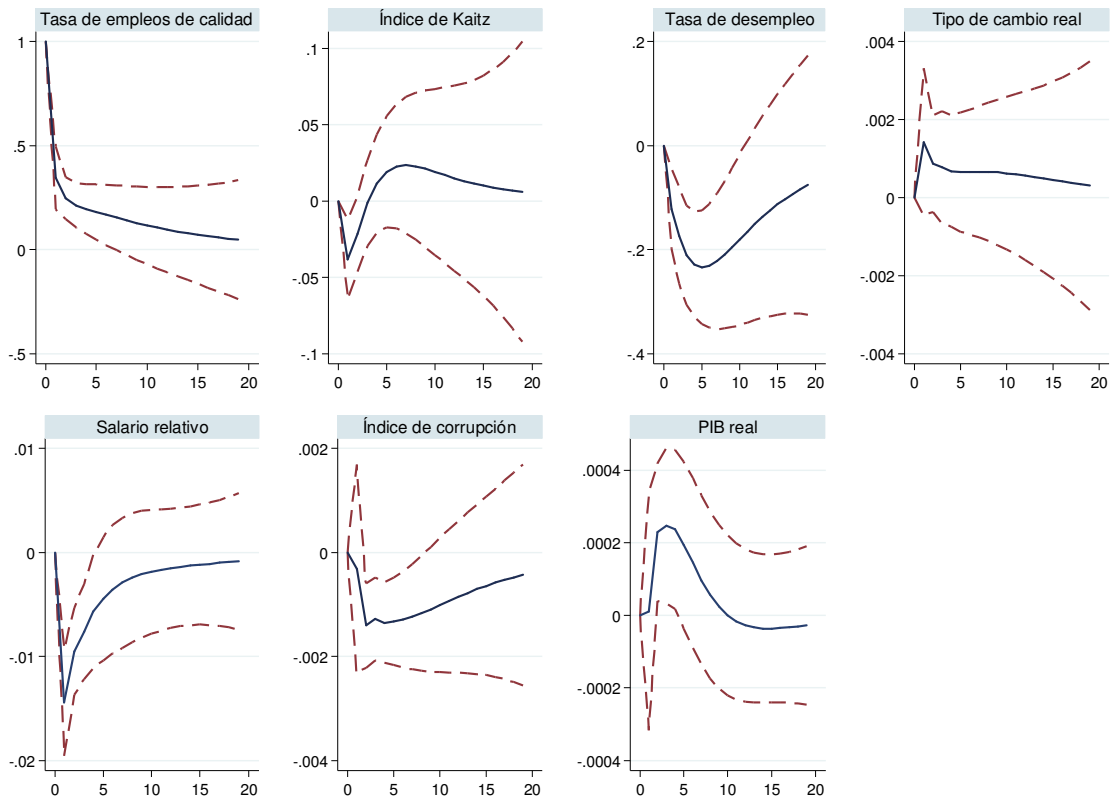
#### Análisis de robustez. Funciones impulso-respuesta de la tasa de informalidad



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

### Gráfico A3.6

#### Análisis de robustez. Funciones impulso-respuesta de la tasa de empleos de calidad



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

## Anexo capítulo 4

### A4.1. Cuadros

**Cuadro A4.1**  
**Evolución del salario mínimo. 1993-2015**

Períodos en los que cambia el valor del salario mínimo		Salario mínimo nominal
Año	Mes	
1993	Agosto	200
2003	Julio	250
2003	Agosto	260
2003	Septiembre	270
2003	Octubre	280
2003	Noviembre	290
2003	Diciembre	300
2004	<b>Enero</b>	<b>350</b>
2004	<b>Septiembre</b>	<b>450</b>
2005	mayo	510
2005	junio	570
2005	Julio	630
2006	Agosto	760
2006	Septiembre	780
2006	Noviembre	800
2007	Agosto	900
2007	Octubre	960
2007	Diciembre	980
2008	Agosto	1,200
2008	Diciembre	1,240
2009	Agosto	1,400
2009	Octubre	1,440
2010	Enero	1,500
2010	Agosto	1,740
2011	Enero	1,840
2011	Septiembre	2,300
2012	Septiembre	2,670
2013	Febrero	2,875
2013	Agosto	3,300
2014	Enero	3,600
2014	Septiembre	4,400
2015	Enero	4,716

Fuente: Elaboración a partir de los datos del MTEySS.

**Cuadro A4.2****Tasa de incumplimiento del salario mínimo. Asalariados de las MGEySP, 1995-2014**

	Asalariados						Todos
	Formales			Informales			
	Todos	Con déficit	Sin déficit	Todos	Con déficit	Sin déficit	
<b>1995</b>	0.007	0.013	0.002	0.069	0.085	0.022	0.017
<b>1996</b>	0.007	0.014	0.001	0.073	0.094	0.013	0.018
<b>1997</b>	0.008	0.014	0.002	0.081	0.095	0.032	0.022
<b>1998</b>	0.010	0.018	0.004	0.060	0.067	0.031	0.021
<b>1999</b>	0.007	0.012	0.002	0.070	0.081	0.030	0.019
<b>2000</b>	0.009	0.017	0.001	0.085	0.105	0.019	0.024
<b>2001</b>	0.011	0.021	0.002	0.097	0.117	0.030	0.030
<b>2002</b>	0.011	0.021	0.002	0.098	0.109	0.059	0.029
<b>2003</b>	0.009	0.018	0.002	0.054	0.059	0.036	0.024
<b>2004</b>	0.036	0.059	0.020	0.156	0.202	0.126	0.072
<b>2005</b>	0.075	0.140	0.033	0.502	0.521	0.259	0.204
<b>2006</b>	0.072	0.138	0.033	0.462	0.513	0.262	0.172
<b>2007</b>	0.084	0.173	0.032	0.453	0.523	0.278	0.165
<b>2008</b>	0.083	0.156	0.041	0.440	0.489	0.367	0.146
<b>2009</b>	0.086	0.163	0.045	0.404	0.464	0.297	0.138
<b>2010</b>	0.073	0.137	0.038	0.415	0.507	0.293	0.134
<b>2011</b>	0.063	0.124	0.031	0.373	0.456	0.235	0.113
<b>2012</b>	0.050	0.094	0.030	0.313	0.396	0.205	0.092
<b>2013</b>	0.047	0.103	0.023	0.271	0.329	0.231	0.083
<b>2014</b>	0.041	0.097	0.016	0.291	0.365	0.208	0.081

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Cuadro A4.3**  
**Índice de Kaitz. Asalariados de las MGEySP, 1995-2014**

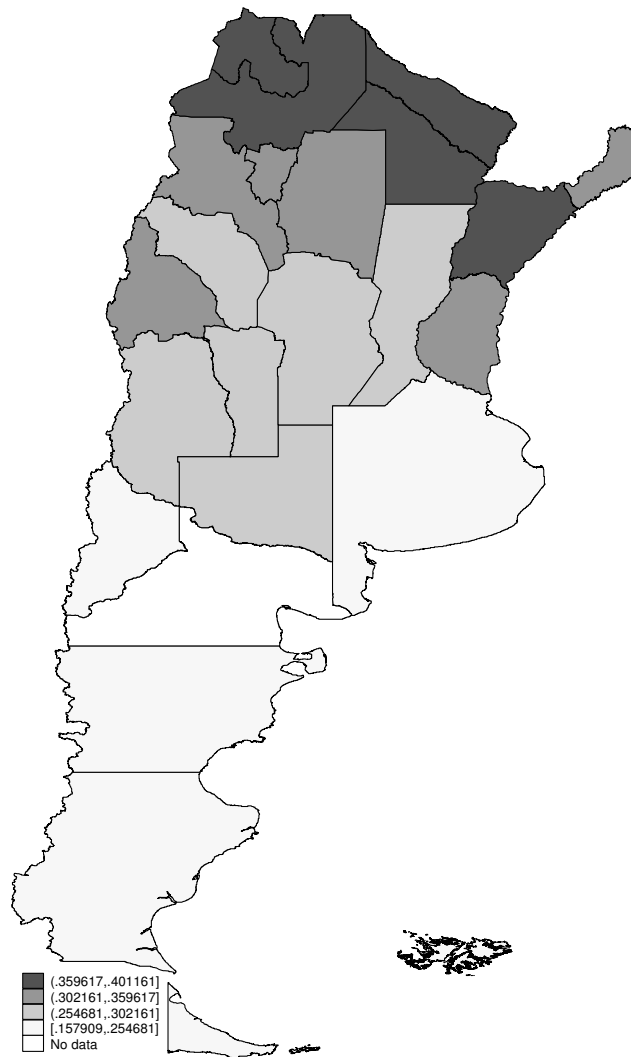
	Asalariados						Todos
	Formales			Informales			
	Todos	Con déficit	Sin déficit	Todos	Con déficit	Sin déficit	
<b>1995</b>	0.236	0.276	0.207	0.299	0.332	0.225	0.254
<b>1996</b>	0.240	0.281	0.211	0.354	0.382	0.286	0.267
<b>1997</b>	0.240	0.276	0.211	0.320	0.362	0.223	0.264
<b>1998</b>	0.228	0.272	0.195	0.345	0.381	0.252	0.261
<b>1999</b>	0.228	0.272	0.196	0.355	0.380	0.291	0.264
<b>2000</b>	0.229	0.272	0.199	0.370	0.404	0.284	0.266
<b>2001</b>	0.233	0.269	0.205	0.361	0.407	0.258	0.271
<b>2002</b>	0.231	0.275	0.198	0.384	0.412	0.302	0.273
<b>2003</b>	0.220	0.260	0.192	0.400	0.440	0.284	0.276
<b>2004</b>	0.336	0.417	0.288	0.591	0.655	0.421	0.417
<b>2005</b>	0.432	0.524	0.379	0.757	0.821	0.548	0.536
<b>2006</b>	0.422	0.526	0.366	0.762	0.871	0.531	0.522
<b>2007</b>	0.440	0.550	0.386	0.795	0.890	0.623	0.537
<b>2008</b>	0.426	0.549	0.370	0.748	0.861	0.574	0.509
<b>2009</b>	0.440	0.551	0.389	0.767	0.832	0.635	0.525
<b>2010</b>	0.437	0.556	0.382	0.745	0.838	0.620	0.518
<b>2011</b>	0.417	0.547	0.363	0.736	0.834	0.612	0.496
<b>2012</b>	0.410	0.517	0.366	0.700	0.770	0.580	0.482
<b>2013</b>	0.426	0.538	0.380	0.626	0.649	0.591	0.485
<b>2014</b>	0.394	0.506	0.351	0.658	0.723	0.562	0.459

Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.-INDEC.

## A4.2. Gráficos

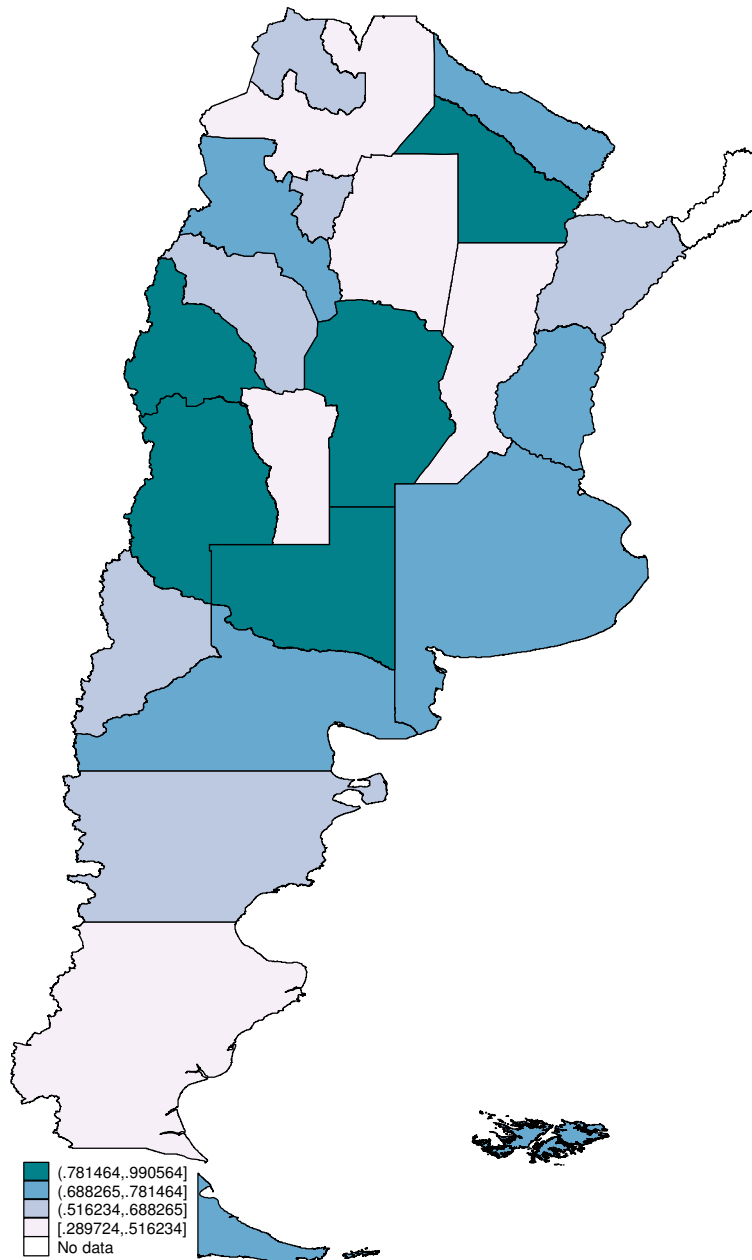
**Gráfico A4.1**

**Tasa de incumplimiento del SM entre las provincias de la Argentina.**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.

**Gráfico A4.2**  
**Índice de Kaitz entre las provincias de Argentina**



Fuente: Elaborado a partir de los microdatos de la EPH.