



Organización
Internacional
del Trabajo

Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina

Fabio Bertranou
Luis Casanova
Maribel Jiménez
Mónica Jiménez

Nº 2 Documento de Trabajo
Oficina de la OIT en Argentina



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina / Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. 1ra. ed. Buenos Aires : Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2013. 49p. (Documentos de trabajo, N° 2)

13.01.3

Empleo informal, trabajadores informales, segmentación del mercado de trabajo, calidad de la vida de trabajo, movilidad de la mano de obra, seguridad en el empleo, Argentina, pub OIT

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina de país de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca_buc@oit.org.ar

Visite nuestro sitio en la red: www.oit.org.ar

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine entre hombres, mujeres y otras identidades es una de las preocupaciones de la OIT. Sin embargo, aún no hay acuerdo entre los lingüistas y especialistas en el tema sobre la manera de hacerlo en castellano.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para visibilizar la existencia de ambos sexos, en algunas oportunidades se ha optado por emplear el genérico tradicional masculino, entendiendo que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Documento de trabajo N° 2

**Informalidad, calidad del empleo y
segmentación laboral en Argentina**

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez

Septiembre 2013

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez^(*)

Resumen

Este artículo examina el fenómeno de la calidad del empleo y de la segmentación laboral para el caso de Argentina. El mercado de trabajo del país se caracteriza por una importante heterogeneidad e incidencia de la informalidad laboral, incluso luego de la significativa reducción experimentada en el período 2003-2011. Se analizan los principales cambios ocurridos en la calidad del empleo durante las últimas dos décadas conjuntamente con sus vinculaciones con la política económica y las regulaciones laborales. Para ello se cuantifican y caracterizan diferentes modalidades de empleo precario: el trabajo asalariado informal, el trabajo independiente no calificado (o “de subsistencia”) y el empleo asalariado registrado atípico. Luego se analiza el fenómeno de la segmentación considerando la movilidad laboral y explorando potenciales subsegmentos que pudieran existir hacia dentro del empleo asalariado formal, del empleo asalariado informal y del empleo independiente. Finalmente, a partir de las brechas salariales de los distintos segmentos y subsegmentos de empleo, se estudian las hipótesis de segmentación. La evidencia encontrada da cuenta de que el fenómeno más extendido que afecta a la calidad del empleo es la informalidad laboral, estando la misma asociada con diversos factores, tanto estructurales como regulatorios. Las estimaciones referidas a las brechas salariales muestran que la segmentación efectivamente está vinculada con el fenómeno de la informalidad, mientras no parecen confirmar la hipótesis de segmentación del empleo según modalidades de contratación, ya sea hacia el interior del empleo asalariado formal o hacia el interior del empleo asalariado informal.

Palabras clave: empleo informal, calidad del empleo, segmentación laboral, movilidad laboral, protección del empleo, Argentina

JEL: J21, J31, J80, O17

^(*) Fabio Bertranou (OIT Argentina), Luis Casanova (OIT Argentina), Maribel Jiménez (UNSa-IELDE), Mónica Jiménez (UNSa-IELDE). Documento preparado en el marco del proyecto “Employment Quality in Segmented Markets” (ILO Geneva). Los autores agradecen los valiosos comentarios y sugerencias de Sandrine Cazes (ILO Geneva), Juan de Laiglesia (ILO Geneva), Marta Novik (MTEySS), Soledad Villafañe (MTEySS), Luis Beccaria (UNGS), Juan Graña (CEPED-UBA, CONICET) y a los participantes del ILO Research Workshop “Employment Quality in Segmented Markets” (diciembre de 2012).

Contenido

1	Introducción	4
2	Informalidad, precariedad y segmentación laboral	4
3	Contexto económico y de las instituciones laborales	9
3.1	Desempeño macroeconómico	9
3.2	Instituciones laborales y protección del empleo	12
3.3	Caracterización del mercado de trabajo en Argentina	17
4	Patrones de movilidad y segmentación laboral en los años noventa y en los 2000	23
4.1	Creación de empleo, rotación y movilidad laboral	24
4.2	Segmentación laboral	30
5	Reflexiones finales y conclusiones	33
	Referencias bibliográficas	37
	Anexo 1. Principales aspectos de la legislación vigente sobre protección del empleo y contratos a plazo definido	42
	Anexo 2. Fuentes de información utilizadas en el análisis empírico	44
	Anexo 3. Trayectorias laborales, 1995-2011	46
	Anexo 4. Modelo econométrico de datos en panel con efectos fijos	47
	Anexo 5. Brechas salariales estimadas a partir del modelo de datos de panel con efectos fijos	49

Siglas utilizadas

AF	Trabajadores asalariados formales
AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
AFMCA	Asalariados formales en modalidades de contratación atípicas
AFMCT	Asalariados formales en modalidades de contratación típicas
AI	Trabajadores asalariados informales
AIC	Trabajadores asalariados informales calificados
AINC	Trabajadores asalariados informales no calificados
CPO	Trabajadores independientes cuentapropistas de oficio
CPPyP	Trabajadores independientes cuentapropistas profesionales y patrones
CPS	Trabajadores independientes cuentapropistas de subsistencia
EF	Modelo econométrico de datos en panel con efectos fijos
EIL	Encuesta de Indicadores Laborales
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
EPH-C	Encuesta Permanente de Hogares, modalidad continua
EPH-P	Encuesta Permanente de Hogares, modalidad puntual
INSSJyP	Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OF	Trabajadores ocupados formales
OI	Trabajadores ocupados informales
PET	Población en edad de trabajar (18 a 65 años)
PIB	Producto Interno Bruto
PyMEs	Pequeñas y Medianas Empresas
PPC	Procedimiento Preventivo de Crisis
REPRO	Programa de Recuperación Productiva

1 Introducción

Los estudios sobre segmentación del mercado de trabajo en América Latina, y particularmente en Argentina, han rondado generalmente en torno al tema de la informalidad laboral, dada la elevada y persistente incidencia de este fenómeno. La informalidad laboral ha sido, por décadas, un importante desafío para las políticas públicas, en la medida que se trata de un fenómeno complejo y heterogéneo.

Durante las dos últimas décadas se han observado importantes modificaciones en las características del mercado de trabajo en Argentina como resultado, en parte, de los cambios ocurridos en el contexto económico y las instituciones laborales. En relación con el primer aspecto, se destacan los contrastes entre los esquemas macroeconómicos de la década de 1990 y de los años 2000. Por otra parte, en relación con el segundo aspecto, sobresalen los cambios y desarrollos de las diversas instituciones laborales, incluyendo, las políticas de reducción de costos laborales no salariales y la flexibilización del mercado de trabajo durante los años noventa y luego su reversión en los 2000.

El objetivo general de este documento es examinar el fenómeno de la segmentación laboral en el mercado de trabajo argentino y su relación con los cambios ocurridos durante el período 1990-2011; particularmente, su relación con la política económica, en general, y con la política laboral, en lo atinente a las regulaciones del mercado laboral. Entre los objetivos específicos se destacan los siguientes. En primer lugar, cuantificar y caracterizar diferentes modalidades de empleo precario: el trabajo asalariado informal, el trabajo independiente no calificado (de subsistencia) y el empleo asalariado registrado atípico. Con esto se pretende abordar el tema de la dimensión del empleo precario y analizar qué grupos de la población se encuentran más afectados. En segundo lugar, analizar el fenómeno de la segmentación considerando la movilidad laboral y explorando potenciales subsegmentos que pudieran existir dentro del empleo asalariado formal, del asalariado informal y del empleo independiente. Finalmente, el documento intenta buscar las relaciones que podrían existir entre los cambios en las políticas económicas y laborales (aunque con especial énfasis sobre las políticas de protección del empleo) y la dinámica laboral.

El texto está estructurado de la siguiente manera. En la siguiente sección, se describe el marco conceptual relevante para analizar los fenómenos de informalidad, precariedad (calidad del empleo) y segmentación laboral. En la próxima sección, se analiza el contexto económico e institucional, prestando especial atención a los principales rasgos del mercado de trabajo en Argentina durante 1990-2011. Luego se exploran los patrones de movilidad y segmentación laboral. Finalmente, la última sección resume y plantea algunos puntos de discusión.

2 Informalidad, precariedad y segmentación laboral

La hipótesis de segmentación del mercado de trabajo tiene varios años de estudio y existe una extensa literatura al respecto (Reich, 2009). Sus orígenes datan de los trabajos seminales de Lewis (1954) y Harris y Todaro (1970). La estructura dual del mercado de trabajo está asociada con la presencia de dos grandes

sectores, el primario y el secundario, entre los cuales existen importantes diferencias estructurales: el segmento primario engloba a los “buenos” empleos (de elevados salarios, estabilidad, oportunidades de avance, entrenamiento, etc.), mientras que el segmento secundario está conformado por los “malos” empleos (con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de avance, entre otras características). Particularmente, en los países de América Latina, la estructura segmentada del mercado laboral ha estado tradicionalmente asociada con la informalidad laboral.

El concepto de “sector informal” fue acuñado por Hart a principios de la década de 1970 para hacer referencia a unidades productivas de baja productividad. Inspirada en este artículo, la OIT, en un informe sobre Kenia de 1972, utilizó esta denominación para destacar que en las economías de menor desarrollo relativo el problema del empleo no se concentraba tanto en el desempleo sino en la existencia de trabajadores que, estando ocupados, recibían un bajo ingreso, debido a su escasa productividad laboral (Tokman, 2001). La OIT desarrolló un concepto de “economía informal” a principios de la década de 1990, pero debido a las limitaciones que este tenía para captar nuevas realidades del mercado de trabajo, a principios de los años 2000 agregó el concepto de “empleo informal”, con el fin de hacer referencia a la existencia de empleo informal tanto en el sector formal como en el informal (Hussmann, 2004).¹ La informalidad, por lo tanto, es reconocida como un fenómeno complejo y heterogéneo que en América Latina constituye una característica estructural de la economía, persistiendo en niveles elevados a pesar del crecimiento económico materializado desde principios del nuevo siglo.

Si bien el problema de la informalidad laboral no es un fenómeno típico de las economías desarrolladas, a partir de la década de 1980 ha crecido la preocupación, en los países de Europa Occidental, debido a la aparición de formas “atípicas” de empleo que generan precariedad laboral. La precariedad laboral puede abarcar diversas dimensiones, como la certidumbre sobre la continuidad en el trabajo (trabajos de corto plazo); el control sobre el trabajo (determinación de salarios, condiciones laborales); la protección legal (despidos injustos, prácticas laborales no aceptables, seguridad social); y, por último, los ingresos laborales (trabajos de bajos ingresos). Así entendida, la precariedad se refiere a un concepto multidimensional que abarca aspectos en cierta forma relacionados, como lo son la inestabilidad, la ausencia o insuficiencia de protección social, la inseguridad y la vulnerabilidad económica (Rodgers, 1989). En América Latina, determinadas formas de empleos atípicos fueron introducidas mediante reformas laborales llevadas a cabo entre finales de la década de 1980 y principios de la década de 1990, siguiendo la lógica de que la flexibilización laboral mejoraría la competitividad (Heckman y Pagés, 2005).

Tal como ocurre respecto del concepto de informalidad laboral, el “nivel de precariedad” de las distintas formas de empleo, resulta difícil de evaluar. Posiblemente, el trabajo a término, algunos casos de empleo a tiempo parcial (por ejemplo, el involuntario) o el empleo de agencia sean las formas de empleo atípico arquetípicas, y es por ello que en la medición empírica estas categorías son las más utilizadas para evaluar la incidencia del empleo precario (Rodgers, 1989; OIT, 2012). Por otra parte, para el abordaje empírico,

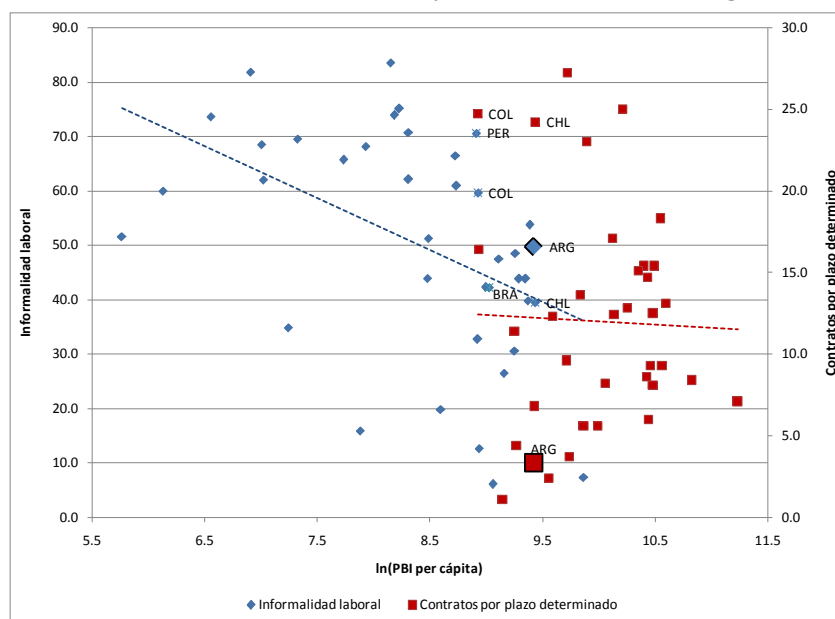
¹ Las hipótesis relativas a la informalidad laboral son desarrolladas en diversos textos, por ejemplo, Perry *et al.* (2007), Jiménez (2011), Jütting y de Laiglesia (2009), Kucera y Roncolato (2008).

en la definición de la magnitud del empleo informal generalmente se ha optado por seguir ya sea un enfoque productivo (que incluye a los trabajadores por cuenta propia no calificados, a los trabajadores de pequeñas empresas y a los trabajadores que no reciben ingresos), un enfoque legalista, basado en el cumplimiento de la normativa de la seguridad social o, incluso, una combinación de ambos (Gasparini y Tornarolli, 2007; Galli y Kucera, 2004).

El empleo informal, los empleos atípicos y el empleo formal típico constituyen, por lo tanto, diferentes segmentos del mercado de trabajo pero que se encuentran vinculados entre sí (Fields, 2009; Rodgers, 1989). En este contexto, la informalidad laboral puede ser visualizada desde una doble perspectiva. La primera se desarrolla desde una lógica de la supervivencia, donde el sector informal constituye el resultado de la presión del excedente de mano de obra por empleo. Mientras que la segunda perspectiva se asocia con la descentralización productiva, donde la informalidad surge a partir de las estrategias de adaptación de las empresas ante una demanda más inestable, y estas pueden incluir la contratación a través de formas contractuales promovidas, que generan mayores posibilidades de evasión de las obligaciones laborales (Tokman, 2001). No obstante, no toda actividad generada por la necesidad de sobrevivir es marginal o desconectada del resto del sistema, lo que también es obvio para aquellas otras actividades que surgen como producto de la descentralización o de modalidades que emergen para hacer frente a la competencia externa, y que –por definición– son funcionales a las grandes empresas (Tokman, 2001; Galli y Kucera, 2004).

Así se comprueba que existen puntos de intersección entre la problemática de la informalidad y la presencia de empleos atípicos. No obstante, en el caso de Argentina se observa que el fenómeno de la informalidad alcanza mayor incidencia que en otras economías de igual nivel de desarrollo (Gráfico 1).

Gráfico 1. Informalidad laboral, empleos atípicos y nivel de desarrollo, Argentina, 2010⁽¹⁾



Nota: ⁽¹⁾ El dato corresponde a 2010 o en caso contrario se presenta el último dato disponible.

Fuente: OIT (2011), Eurostat, Heston *et al.* (2012). El dato del porcentaje de asalariados con contrato a plazo para Argentina, Chile y Colombia proviene de la Encuesta Permanente de Hogares, para los asalariados registrados; de Fundación SOL (2012), para los asalariados formales; y de Urrea (2011), para los asalariados formales de la industria.

En línea con lo presentado en el párrafo anterior, existen teorías que identifican diferentes segmentos dentro del sector informal. Fields (1990) sostiene que dentro del sector informal pueden existir dos segmentos: uno voluntario donde los puestos de trabajo son mejores o preferidos por sobre el empleo formal y otro segmento donde el empleo informal es involuntario y de fácil acceso. Por su parte, Ranis y Stewart (1999) también presentan una teoría del sector informal constituido por dos segmentos: en este caso, por uno tradicional de subsistencia y por otro sector considerado moderno. Particularmente, la teoría sostiene que el sector más moderno o competitivo puede estar altamente integrado con la economía formal. Por ello, la extensión y las características del sector informal pueden depender de los atributos del sector formal, como su crecimiento, su competitividad, la posibilidad de subcontratar partes del proceso productivo, entre otros.

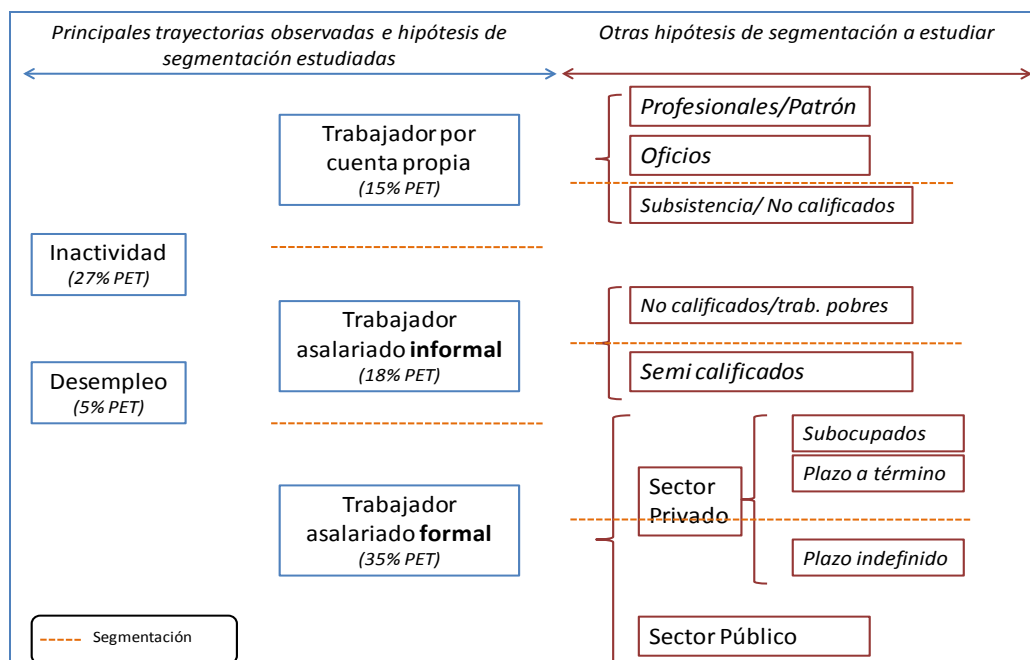
Además, otro segmento del mercado de trabajo que adquiere relevancia en los países de América Latina es el del empleo independiente.² A menudo, este es altamente heterogéneo, pudiendo existir segmentos de empleo independiente que podrían ser considerados como informales (mayor grado de precariedad), como atípicos, con algún nivel de precariedad, o como un empleo formal, estable y bien remunerado (Rodgers, 1989). En el caso de Argentina existe una alta incidencia de la informalidad laboral dentro del empleo independiente, aunque el subsegmento de los trabajadores por cuenta propia de subsistencia ha perdido importancia, a partir de la recuperación del empleo, desde 2003 (Bertranou y Maurizio, 2011).

² Mientras que en Europa el empleo independiente se ubica en torno al 15% del empleo total (UE, 2010), en América Latina representa a cerca del 30% del empleo total y, en Argentina, aproximadamente al 22% (OIT, 2011b).

De este modo se observa que el empleo informal, los empleos atípicos y algunas formas de trabajo independiente poseen elementos causales comunes (por ejemplo, la incapacidad de la economía de generar trabajo decente frente a la presión de la oferta, las estrategias competitivas y otros) y también una consecuencia común, representada por la precariedad. En Argentina, si bien durante la década de 1990 se flexibilizó el mercado de trabajo, las nuevas modalidades de empleos atípicos no llegaron a alcanzar tanto peso como el que estas tuvieron en algunos países de Europa. Ello se explica, en parte, a partir de la “flexibilización de facto” que puede existir en un mercado de trabajo que presenta elevados índices de informalidad laboral (tanto en el empleo asalariado como en el empleo independiente).³

Por este motivo, teniendo presentes los cambios que se han registrado en los últimos 20 años en las instituciones laborales y en el contexto macroeconómico de Argentina, más adelante se cuantifica y describe la evolución de algunas formas de empleo precario (como el informal, el atípico, el independiente informal) y se analizan diversas hipótesis sobre segmentación del mercado de trabajo, considerando los patrones de movilidad entre determinados tipos de inserciones laborales (Gráfico 2), por ejemplo, entre el empleo asalariado informal y la inactividad, y entre el empleo asalariado informal y el formal (Benítez *et al.*, 2011; Bertranou *et al.*, 2013). También se exploran otras hipótesis, relativas a las diferencias salariales y a la ausencia de movilidad entre los diferentes segmentos del mercado de trabajo.

Gráfico 2. Hipótesis de movilidad y segmentación laboral para el mercado de trabajo en Argentina



Nota: PET: población en edad de trabajar (18 a 65 años).

Fuente: elaboración propia.

³ En este caso, la hipótesis señala que las reformas que buscan flexibilización laboral, particularmente para mejorar la competitividad, en un mercado laboral con elevados índices de informalidad, pueden ser redundantes, dado que las firmas domésticas pueden utilizar el empleo informal como medio para competir con firmas foráneas (Portes, Castells y Benton, 1989; Tokman, 1992).

En relación con la política laboral, se consideran los cambios normativos introducidos en la legislación de protección al empleo, debido a los efectos que estos pueden tener no solo sobre el nivel de empleo sino también sobre la composición del empleo (en particular, respecto del peso de los empleos atípicos, del empleo por cuenta propia y del empleo informal), y los patrones de movilidad y de segmentación (Cazes y Nesporova, 2003; Cazes y Tonin, 2009; Galli y Kucera, 2004). Asimismo, también se consideran dentro del análisis los cambios observados en la política de reducción de los aportes patronales a la seguridad social, debido a los efectos que puedan tener sobre el nivel de empleo (OCDE, 2007) y sobre el nivel de informalidad laboral (Perry *et al.*, 2007). Por último, también se considera el aspecto macroeconómico, debido a su vinculación con el nivel y composición del empleo (Frenkel y Taylor, 2005; Bour y Susmel, 2000). Durante las últimas dos décadas, se han observado importantes modificaciones en todos estos aspectos, los cuales presentan un patrón de correlación⁴ que agrega aun mayor complejidad a la evaluación de los efectos de cada una de estas dimensiones sobre el mercado de trabajo. Por ello, el enfoque adoptado en este documento es el de asociar todas estas dimensiones con el desempeño del mercado de trabajo, tratando de individualizar algunos efectos cuando sea posible.

3 Contexto económico y de las instituciones laborales

Una explicación simple y directa del incremento de la informalidad y de los empleos atípicos en la década de 1990 y luego durante la reversión observada en los años 2000 proviene del desempeño general de la economía, en términos de crecimiento del producto, y del mercado de trabajo, los que se traducen en un aumento del nivel de empleo. Otros aspectos, como la legislación laboral, los cambios sectoriales en la producción o en las tecnologías de producción, y el incremento de la competencia debido a la mayor apertura comercial también pueden explicar los cambios en el nivel del empleo precario (tanto informal como formal atípico).

A partir de lo expuesto, en esta sección se presenta una breve caracterización del entorno económico, de las instituciones laborales y del desempeño del mercado de trabajo, durante la década de 1990 y en los años 2000, con el objeto de presentar el contexto en el cual se analizarán los cambios en los patrones de movilidad y segmentación del mercado de trabajo en Argentina.

3.1 Desempeño macroeconómico

A principios de la década de 1990 se estableció una política antiinflacionaria de anclaje cambiario conocida como Convertibilidad. La configuración macroeconómica de este período se caracterizó por un tipo de cambio real apreciado, con apertura comercial y financiera, los que se complementaron con otras reformas “pro mercado”, en distintos sectores de la economía (OIT, 2009). Esta política fue muy exitosa

⁴ Por ejemplo, en la década de 1990 se flexibilizó la legislación de protección al empleo, se redujeron de manera general los aportes patronales a la seguridad social y, desde la macroeconomía, se constató una baja elasticidad empleo-producto, en tanto aspectos opuestos se observan en los años 2000.

en materia antiinflacionaria, conduciendo a una rápida convergencia con la inflación internacional. Sin embargo, el mejor desempeño productivo observado en los primeros años de implementación del nuevo modelo no pudo sostenerse a lo largo de toda la década. Por el contrario, el nivel de actividad exhibió una alta volatilidad, como consecuencia, en parte, de la incapacidad del esquema de compensar *shocks* externos por medio de la flexibilidad nominal que otorga la política monetaria y cambiaria (Damill *et al.*, 2011). Por otra parte, incluso en el período de mayor crecimiento (1991- 1994), la demanda laboral fue débil ante el crecimiento de la oferta laboral, lo que elevó, consecuentemente, la tasa de desempleo. Por este motivo, particularmente a mediados de los años noventa, se desarrollaron reformas en el plano de las regulaciones laborales bajo la premisa que al otorgar mayor flexibilidad al mercado de trabajo se dinamizaría la demanda de empleo (véase la sección 3.2).

Entre 1998 y 2000, la economía sufrió una serie de *shocks* negativos, producto del contagio de las crisis internacionales (Rusia, Brasil y Turquía), los que, sumados a una corrida contra la moneda local iniciada a principios de 2000, condujeron a una crisis económica, financiera, cambiaria y social. De este modo, entre el comienzo de la recesión, en 1999, y 2002 el PIB registró una caída de 18,4%.

Luego de la crisis de 2001 se puso en marcha un régimen macroeconómico diferente del adoptado durante la década de 1990, que puede caracterizarse 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). El Cuadro 1 presenta las principales diferencias entre los años noventa y los años 2000, comparando atributos tanto en el contexto económico como en la política económica.

Cuadro 1. Contexto económico y desarrollo de la política de empleo en Argentina: dos períodos contrastantes, antes y después de la crisis de 2001

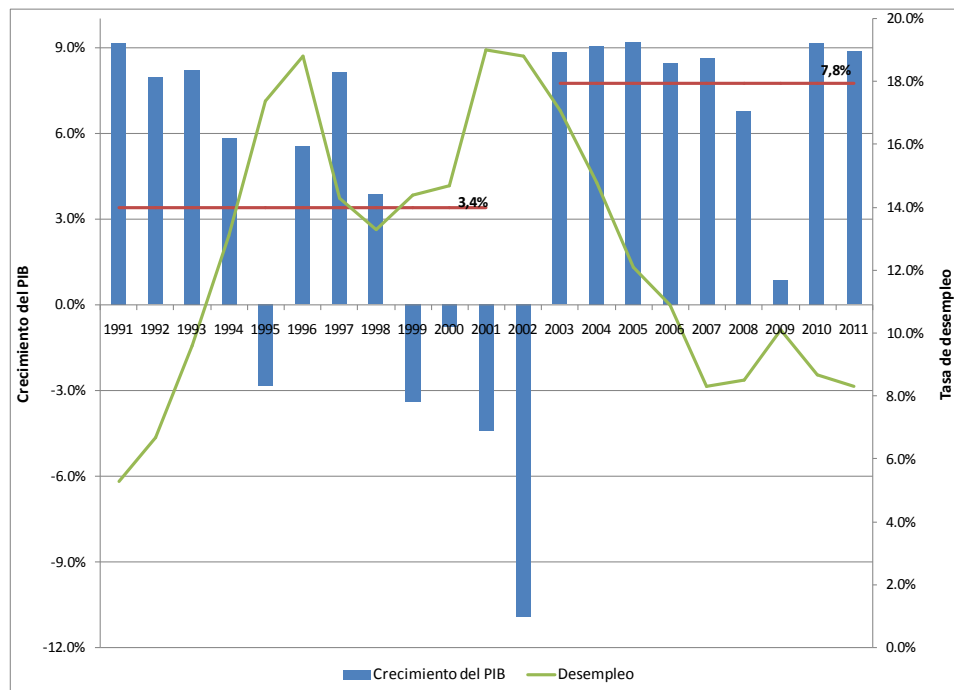
1991-2000	2002-2011
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Predominancia del “Consenso de Washington” en el desarrollo de la política pública ➤ Ajuste estructural ➤ Tipo de cambio fijo - Convertibilidad monetaria con el dólar - endeudamiento creciente ➤ Privatizaciones ➤ Desregulación ➤ Crecimiento con baja creación de empleo ➤ Flexibilización del mercado de trabajo ➤ Políticas de mercado de trabajo compensatorias ➤ Incremento en la informalización y la desigualdad ➤ Baja inflación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tipo de cambio real alto ➤ Mejora de la competitividad de la economía ➤ Crecimiento con alta creación de empleo ➤ Reversión en privatizaciones y desregulación ➤ Incremento en la formalización laboral ➤ Rol central y protagónico de las instituciones laborales: negociación colectiva, salario mínimo, inspección laboral ➤ Desarrollo de la red de servicios públicos de empleo ➤ Caída de la desigualdad ➤ Aumento sustancial en la razón recaudación / PIB ➤ Inflación creciente

Fuente: elaboración propia.

La reversión de la tendencia contractiva a partir de mediados de 2002 y el posterior crecimiento estuvieron ligados a factores domésticos. Esos factores fueron el cambio en los precios relativos, como producto de la devaluación, conjuntamente con la aplicación de diversas políticas que permitieron estabilizar los precios domésticos y la paridad cambiaria, y el logro de equilibrios macroeconómicos (OIT, 2009). A esto se agrega, como nueva variable del contexto doméstico, la implementación de políticas de empleo y protección social que permitieron aumentar la deprimida demanda agregada. No obstante, es importante destacar que, hasta la gran crisis internacional de 2008-2009, los pilares del nuevo esquema macroeconómico fueron complementados por un contexto internacional favorable para la Argentina, a partir del crecimiento de la demanda externa de China e India (lo que explica gran parte de la mejora de los términos de intercambio y la tendencia al alza sostenida en el precio internacional de los *commodities*, transitoriamente interrumpida durante 2009) y la existencia de abundante liquidez en los mercados financieros internacionales, al menos hasta 2007 (MTEySS y OIT, 2012).

Como parte de este nuevo panorama, a partir de 2003 la economía comienza a registrar elevadas tasas de crecimiento y, en efecto, entre 2003 y 2011 se observó un crecimiento promedio de 7,8%, incluso a pesar de la desaceleración registrada en 2009 como consecuencia de la gran crisis internacional y de la importante sequía que afectó al sector agropecuario ese año. Particularmente, entre 2003 y 2008, se registró una fuerte creación de empleo registrado, que estuvo asociada con una elasticidad empleo-producto elevada, que más tarde viró hacia una tendencia decreciente (MTEySS y OIT, 2012).

Gráfico 3. Tasas de crecimiento del Producto Interno Bruto y evolución del desempleo, Argentina, 1991-2011



Nota: la tasa de desempleo corresponde al aglomerado urbano del Gran Buenos Aires.

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; Encuesta Permanente de Hogares (EPH)-Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

En un contexto donde el empleo fue colocado en el centro de las políticas públicas, las políticas macroeconómicas pasaron a articularse con las políticas sociales y de empleo. En este esquema, se reactivaron instancias de discusión salarial, como la negociación colectiva y el salario mínimo, se fortaleció la fiscalización del empleo, se implementó un conjunto de políticas activas de empleo y se modificaron diversos aspectos de la legislación laboral (véase la sección 3.2) (MTEySS, 2010).

3.2 Instituciones laborales y protección del empleo

Durante la década de 1990, el debate sobre la reforma del mercado de trabajo ocupó un lugar central de la política económica (Hopenhayn, 2005). En Argentina, el intercambio de ideas adquirió relevancia, debido al creciente nivel del desempleo y a la influencia que fue adquiriendo el Consenso de Washington a través del cual se pregona por mercados laborales flexibles para acompañar reformas en otras áreas económicas, como la liberalización comercial. A través de estas modificaciones se pretendía mejorar la competitividad y generar mayor empleo (Marshall, 2004).

Las reformas se dieron en temas vinculados con la legislación de protección al empleo y el uso de contratos temporarios, pero también involucraron aspectos ligados a los costos 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.

A continuación se describen los cambios introducidos en el mercado de trabajo durante los años noventa.

Duración de los contratos. Si bien la legislación argentina permitía la posibilidad de contratos a plazo determinado (hasta 5 años, con cláusulas sobre indemnización y otras garantías de protección), en 1991 se introdujo una serie de contratos a plazo fijo con menores contribuciones patronales a la seguridad social y, en algunos casos, con menores costos de despido y finalización de contrato. No obstante, existían diversas cláusulas que limitaban su uso por parte de las empresas (acuerdos con sindicatos, incremento de volumen de empleo, ausencia de despidos masivos en años previos, límites sobre la planta de personal) y por ello fueron escasamente utilizados (Salvia *et al.*, 2000; Marshall, 2004; Hopenhayn, 2005).

El limitado uso de las modalidades contractuales constituidas por la Ley de Empleo de 1991 determinó que en marzo de 1995 se sancionaran nuevas leyes laborales que buscaban la generalización de los contratos temporales; avanzando así con la flexibilización de este tipo de modalidades contractuales promovidas. Para las PyMEs se eliminó la indemnización por finalización de contrato en el caso de que el vínculo se hubiera establecido por tiempo determinado. Además, se eliminó la habilitación por convenio colectivo de trabajo para el uso de las modalidades contractuales así como la necesidad de registrar el contrato en una agencia de empleo gubernamental. En 1998 se derogaron las modalidades de contratación por plazo determinado promovidas por las leyes de los años 1991 y 1995. Asimismo, mediante la legislación de 1998 se modificó el contrato de pasantía para la relación laboral entre un

empleador y un estudiante cuando el fin fuera la formación de este último.⁵ Varias de las previsiones respecto de las pasantías fueron derogadas luego, en 2008, cuando se creó un nuevo Régimen de Pasantías Educativas para estudiantes del nivel superior (mayores de 18 años)⁶ y, en 2011, cuando se creó un Régimen de Pasantías para alumnos del nivel de educación secundaria (de entre 16 y 18 años).

Indemnización por despido. La compensación por despido fue objeto de modificaciones durante la década de 1990 y también durante los años 2000. En primer lugar, en 1989 se eliminó un tope salarial considerado bajo para la determinación del monto de la indemnización por despido, aumentándose así el costo del despido sin justa causa (Beccaria y Galin, 2002).⁷ Sin embargo, en 1991 se fijó un nuevo tope, aún vigente y mayor que el anterior, para determinar la base del cálculo de la indemnización.

En 1998 se modificó la legislación con el fin de reducir el costo de los despidos sin justa causa. El preaviso se redujo entonces para los trabajadores con antigüedad inferior a los 3 meses. Esta reforma también impuso una relación más estricta entre el período de servicio y la compensación por despido con el objeto de reducir la indemnización de los trabajadores con menor antigüedad, cambiando la compensación por despido de un salario mensual por cada año de servicio o fracción mayor a los 3 meses a 1/12 del salario mensual por mes de servicio o fracción que exceda los 10 días (Marshall, 2004).⁸

Más tarde, con la crisis económica de 2002, se suspendieron los despidos sin causa justificada, estableciéndose, en caso de contravención, que los empleadores debían abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización correspondiente.⁹ Esta normativa fue prorrogándose hasta octubre de 2007, aunque desde su implementación sufrió algunos cambios.¹⁰ Por último, la reforma del régimen laboral de 2004 volvió a fijar el monto indemnizatorio en un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a 3 meses. Por otra parte, el preaviso, en el caso del empleador, se estableció en 15 días cuando el trabajador se encontrara en período de prueba; en un mes, cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no excediera los 5 años y, en 2 meses, cuando la relación laboral fuese temporalmente más extensa.

⁵ Las pasantías fueron reguladas en principio por el Decreto N° 340/92, originado en el Ministerio de Educación. Estas consisten en la concurrencia de estudiantes a las entidades públicas y privadas con el fin de que completen su formación teórica mediante una experiencia práctica. Los pasantes reciben una “asignación” bajo esta modalidad, sin que se cree ningún vínculo laboral entre ellos y la entidad pública o privada.

⁶ La Ley N° 26.427 (2008) estipula un plazo máximo de un año para este tipo de práctica con una jornada laboral de 4 horas. En relación con la remuneración, la norma establece que la misma no puede ser menor al salario básico de convenio (proporcional a la carga horaria). Esta ley reduce la jornada laboral y la extensión del plazo máximo en relación con el régimen de pasantías de formación profesional (de hasta 6 horas diarias; con un plazo máximo de dos años) e incorpora la cobertura de salud, algo que no tomaban en cuenta, los regímenes anteriores.

⁷ Hasta 1989 la indemnización por despido se calculaba a razón de un salario mensual por año de servicio, con un tope de tres salarios mínimos. Debido al bajo valor real del salario mínimo la referida cota era muy baja (Marshall, 2004).

⁸ Los costos de despidos fueron reducidos en un 50% aproximadamente, sin embargo los costos de despidos por razones económicas se incrementaron en un 33% (Marshall, 2004; Beccaria y Galin, 2002).

⁹ El adicional sobre la indemnización no se aplicaba respecto de los nuevos trabajadores en relación de dependencia (desde enero de 2003).

¹⁰ En enero de 2005, la doble indemnización fue rebajada a un adicional del 80% de los montos indemnizatorios y, en diciembre del mismo año, el adicional se estableció en 50%.

Además, como se explicará más adelante, en el marco de la crisis de 2002, se creó el Programa de Recuperación Productiva - REPRO para aquellos casos en que situaciones problemáticas pudieran derivar en despidos colectivos, como una herramienta del Ministerio de Trabajo para hacer frente a crisis de empleo mediante un subsidio a la nómina salarial. Este programa fue utilizado con mayor intensidad para prevenir despidos durante el período de la gran crisis internacional de 2008-2009, como complemento del Procedimiento Preventivo de Crisis - PPC (MTEySS y OIT, 2012).

Período de prueba. El período de prueba se introdujo, por un plazo de 3 meses (con la posibilidad de extenderlo hasta 6 meses), en 1995. En realidad, de manera previa a este cambio normativo ya existía un “período de prueba”, dado que la indemnización por despido se pagaba cuando la antigüedad en el puesto de trabajo superaba los 3 meses. En esta misma reforma también se introdujo el contrato a tiempo parcial, que si bien existía con anterioridad (con cargas salariales prorrateadas) no estaba expresamente incluido en el marco legal (Marshall, 2004). Posteriormente, en 1998, el período de prueba se estableció en un mes, con la posibilidad de extenderse hasta 6 meses, mediante convenio colectivo.

En 2000, una nueva reforma laboral regresó el período de prueba a 3 meses, que podían ser extendidos hasta 6 meses por convenio colectivo de trabajo, y fijó en el caso de la pequeña empresa un período de prueba de 6 meses, con opción de incrementarlo hasta un máximo de 12. Asimismo, se eliminaron ciertas exenciones en los aportes y contribuciones a la seguridad social, y se introdujeron restricciones para evitar el abuso del período de prueba (Marshall, 2004). Finalmente, en 2004, el lapso de prueba se fijó definitivamente en 3 meses.¹¹

¹¹ En el Anexo 1 de este documento se presenta un detalle de la legislación de protección al empleo en Argentina.

Cuadro 2. Cambios en la normativa laboral de Argentina, 1991-2011

Normativa laboral	Línea de base (1990)	Flexibilización intensa	Flexibilización moderada	Crisis	Nuevo Régimen
		1991 y 1995	1998 y 2000	2002	2004
A) Vinculada con contrato de tiempo indeterminado					
<i>Periodo de prueba</i>	No estaba explícito, pero la indemnización por despido se pagaba a partir de 3 los meses de trabajo.	1995. Se introduce el período de prueba (3 a 6 meses). Exenciones sobre aportes y contribuciones a la seguridad social.	2000. Se extiende el período a 12 meses para las PyMEs. Se eliminan exenciones sobre aportes y contribuciones a la seguridad social.		Se fija en 3 meses.
<i>Indemnización</i>	Un mes por cada año de servicio o fracción mayor a 3 meses (sin tope sobre la base de cálculo). Monto de la indemnización: no puede ser menor a 2 sueldos.	1991. Se incorpora un tope sobre la base de cálculo (3 salarios de convenio, sin antigüedad).	1998. Se reduce la indemnización para los trabajadores de menor antigüedad. Se reduce el preaviso para antigüedad menor a 3 meses.	2002. Suspensión de despidos por causa injustificada. Doble indemnización (hasta 2007).	2004. Un mes por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses. (el monto no puede ser menor a 1 sueldo).
<i>Aportes patronales</i>	33%	Durante la década de 1990 se realizaron reducciones generales. La tasa legal promedio descendió casi 15 p.p. en la década de 1990.		2002. Se recomponen parcialmente las contribuciones patronales.	23% (aproximado). Reducciones temporales para nuevas contrataciones.
B) Vinculada con contrato de tiempo determinado					
<i>Plazo fijo</i>	<i>Contrato a plazo fijo</i> : hasta 5 años; con indemnización al fin del contrato (50% del régimen general). Además existen otras modalidades: eventual y de temporada.	1991. Contrato de tiempo determinado . Plazo: 6 a 24 meses; indemnización al final del contrato (medio sueldo); cargas patronales reducidas en un 50%.	1995. Se flexibiliza el contrato de tiempo indeterminado para las PyMEs. 1998. Se deroga el contrato por tiempo determinado.		
<i>Otras modalidades promovidas</i>		1991. Se crean modalidades promovidas. Plazo determinado; sin cargas patronales; sin indemnización al fin del contrato.	1995. Se modifican las modalidades promovidas permitiendo un mayor uso. 1998. Se derogan las modalidades promovidas de 1991 y 1995.		

Fuente: elaboración propia sobre la base de la legislación laboral vigente durante el período 1991-2011.

Negociación colectiva, contribuciones a la seguridad social e inspección laboral. Se debe señalar que en su afán flexibilizador, la reforma laboral del año 2000 derogó la ultraactividad¹² de los convenios colectivos homologados con anterioridad a 1988, obligando a las partes a su renegociación. No obstante, en 2004 se derogó esta ley y se restableció la ultraactividad.

Por otra parte, en las últimas dos décadas también se observaron otras modificaciones legislativas e institucionales que afectan la dinámica del empleo, tanto en su nivel como en su calidad. Entre ellas, se pueden mencionar las reducciones generales y para nuevos empleos de las contribuciones patronales a la seguridad social, el fortalecimiento de la inspección laboral y la promoción del diálogo social como mecanismo para proteger el empleo en los años 2000 (véase el Cuadro 1).

Dentro del conjunto de medidas que se tomaron durante la década de 1990 para potenciar la demanda de empleo, se encuentra la reducción en los costos laborales mediante la disminución en las alícuotas de los aportes patronales a la seguridad social. En 1993, estas alícuotas se redujeron entre un 30% y un 80%, aunque sin incluir las que corresponden al seguro social de salud. Entre 1993 y 2000, en varias oportunidades se modificaron el alcance y la progresividad de la reducción en los aportes patronales a la

¹² Este principio establece que las disposiciones instituidas en los convenios se mantienen vigentes aun después de vencer el período por el cual se celebró el acuerdo.

seguridad social, sin embargo, durante gran parte de los años noventa la alícuota unificada se ubicó muy por debajo del 33% en el que había sido establecida en 1991.

*Cuadro 3. Alícuota de contribuciones a la seguridad social y al régimen de obras sociales (seguro social de salud).
Trabajadores en relación de dependencia del sector privado, Argentina, 1991-2011
Promedio nacional*

Concepto	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002-2011*
Régimen Nacional de la Seguridad Social	26.9	26.9	26.9	16.5	21.8	16.3	16.3	16.3	13.3	12.7	14.7	17.2
Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones	16	16	16	9.8	13	9.7	9.7	9.7	7.3	6.8	8.7	10.4
Asignaciones Familiares	7.4	7.4	7.4	4.6	6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.6	4.6
Fondo Nacional de Empleo	1.5	1.5	1.5	0.9	1.2	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
I.N.S.S.J. y P.	2	2	2	1.2	1.6	1.2	1.2	1.2	0.6	0.5	0.5	1.3
Régimen Nacional de Obras Sociales	6.0	6.0	6.0	3.7	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.8
Total	32.9	32.9	32.9	20.2	26.8	21.3	21.3	21.3	18.3	17.7	19.7	23.0

Nota: para el período 2002-2011 se presentan las tasas generales, no las efectivas, considerando deducciones temporales vinculadas con la creación de nuevos empleos bajo los regímenes establecidos en las Leyes N° 25.877 (2004) y N° 26.476 (2008).

Fuente: Dirección Nacional de Políticas de Seguridad Social, MTEySS.

En 2001 se dejaron sin efecto las normas que contemplaban exenciones o reducciones de las alícuotas aplicables a las contribuciones patronales.¹³ A partir de 2002, las alícuotas de las contribuciones patronales (con excepción del seguro social de salud) se ubicaban en el 21% para los empleadores cuya actividad principal era la locación y prestación de servicios y en un 17% para el resto de los empleadores. A estas alícuotas se agrega una del 6%, destinada a financiar el seguro social de salud de los trabajadores (y sus dependientes).

Durante los años 2000 se eliminó la cota superior para la determinación de las remuneraciones sujetas a contribuciones patronales. Además, se establecieron dos esquemas de reducción temporal de contribuciones patronales para los nuevos puestos de trabajo. El primero de ellos estuvo vigente entre 2004 y 2008 y el segundo desde 2008 en adelante. Este último esquema se aplica sobre el universo total de empresas (mientras el primero estaba focalizado en firmas pequeñas y medianas), el porcentaje de la reducción es mayor¹⁴ y la deducción tiene una extensión temporal superior a la del primero (2 años frente a 1).

Por otra parte, considerando que la protección del empleo también puede lograrse a través de la negociación colectiva (OIT, 2012) es importante destacar la revitalización que se produjo de esta institución laboral en Argentina durante los años 2000 (OIT, 2011c). A partir de 2005, se incrementó no solo la cantidad de negociaciones sino también el número de trabajadores cubiertos. Asimismo, junto con el fortalecimiento del diálogo social, a través del Procedimiento Preventivo de Crisis - PPC, se evitaron

¹³ Con una única excepción incorporada en 2001 para los empleadores que incrementaran su nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado. Como se comentará, años más tarde se repetiría esta medida, pero la reducción no sería general para toda la nómina de trabajadores sino para los nuevos puestos de trabajo.

¹⁴ En el primer esquema, la reducción era del 33,3% mientras que en el segundo esquema es del 50%, en el primer año, y del 25%, en el segundo.

despidos en momentos tan críticos como lo fueron los años 2002 y 2009. Si bien el PPC existía desde 1991, en 2002 fue complementado por otra serie de medidas, como la doble indemnización, entre 2002 y 2007, y el Programa de Recuperación Productiva - REPRO, desde 2002 en adelante. A través del REPRO, utilizado ampliamente durante la crisis de 2009, se subsidia la nómina salarial de las empresas en crisis que, en el marco del PPC, presentan un plan tripartito, para evitar que se pierdan puestos de trabajo y salarios (MTEySS y OIT, 2012; Rial, 2009).¹⁵

Por último, durante los años 2000 el Ministerio de Trabajo recuperó sus competencias para controlar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de la seguridad social en todo el territorio nacional. De este modo, de manera coordinada con los gobiernos provinciales y otras instituciones del Gobierno nacional, se avanzó en la detección del empleo no registrado (Bertranou *et al.*, 2013), mejorando así el cumplimiento (*enforcement*) de las leyes y las regulaciones laborales.

3.3 Caracterización del mercado de trabajo en Argentina¹⁶

El comportamiento del mercado de trabajo también ha manifestado contrastes entre la década de 1990 y los años 2000. Si bien en 1991 y 1992 se observaron mejoras en el nivel de empleo (alcanzando la tasa de empleo a tiempo completo un pico máximo), esto no se sostuvo a lo largo de la década debido, entre otros aspectos, a los efectos que tuvieron en el mercado laboral algunos elementos del esquema macroeconómico, como la conjunción de la apertura comercial con un tipo de cambio apreciado (Damill *et al.*, 2011). De este modo, durante los años noventa la tasa de empleo¹⁷ se contrajo y, además, acompañó los ciclos económicos de crisis y recuperación. Por otra parte, la tasa de desempleo exhibió una tendencia creciente (con picos cercanos al 20% en 1995 y 2002), debido a la incapacidad de la economía para generar empleos, en un contexto donde la tasa de actividad aumentaba (hasta la primera mitad de la década de 1990), como producto de una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo. A partir de 2003, con la recuperación de la actividad económica, la tasa de empleo ascendió de manera sostenida hasta 2007, cuando ingresa en una fase de amesetamiento, conforme el descenso paulatino de la elasticidad empleo-producto (MTEySS y OIT, 2012).¹⁸

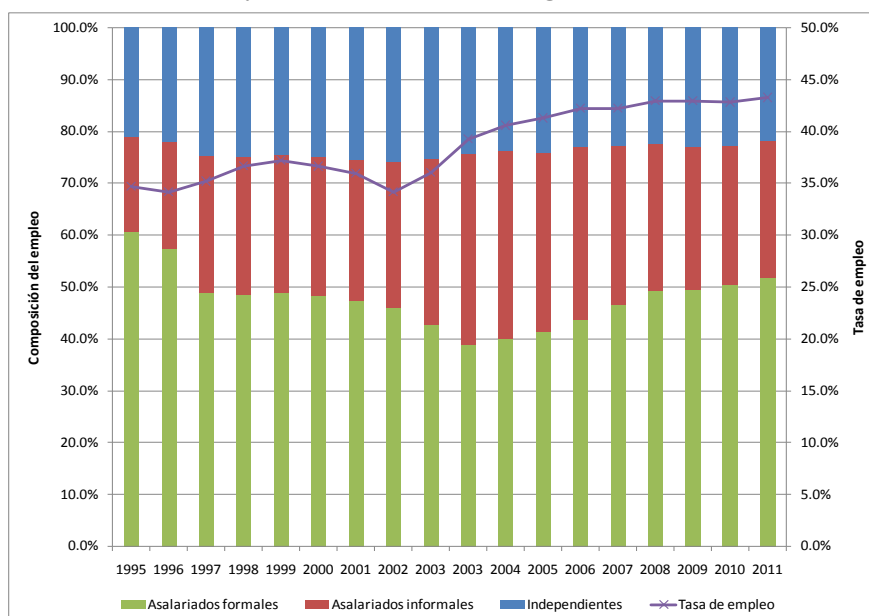
¹⁵ Durante la crisis financiera internacional (2008-2009) a través del PPC se logró que, en más del 50% de los casos, las empresas modificaran las medidas que inicialmente tenían previsto aplicar o la cantidad de trabajadores que se verían afectados (Rial, 2009).

¹⁶ En el Anexo 2 se presenta un detalle sobre las fuentes de información utilizadas para el análisis empírico.

¹⁷ En Argentina, la tasa de empleo se define como el cociente entre la población ocupada y la población total.

¹⁸ Los indicadores estimados son anuales a fin de facilitar las comparaciones internacionales. Para computarlos se unieron las bases de datos semestrales (dos ondas) de la Encuesta Permanente de Hogares en su modalidad puntual (en adelante: EPH-P) y trimestrales de la Encuesta Permanente de Hogares en su modalidad continua (en adelante: EPH-C), lo que a su vez resultó en muestras anuales con un mayor número de observaciones y permitió obtener estimaciones más precisas para subgrupos relevantes. Con el fin de evitar posibles sesgos en las estimaciones anuales, se eliminaron de las bases de datos anuales las observaciones repetidas entre ondas consecutivas de las EPH-P y trimestres consecutivos de la EPH-C, lo que permitió reponderar la muestra final.

Gráfico 4. Evolución del empleo y de su composición, Argentina, 1995-2011



Nota: para el año 2003 se consideran dos datos, uno correspondiente al registro de la EPH en su versión puntual y otro correspondiente al formato continuo. Véase el Anexo 2 para obtener un mayor detalle sobre las fuentes de información.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

Durante los años 2000 se revirtió la tendencia creciente del empleo informal. Así, pudo observarse que el empleo asalariado formal (definido como aquel registrado en la seguridad social) aumentó su peso dentro del empleo total a expensas del empleo asalariado informal y, en menor medida, del empleo independiente. Entre 2004 y 2011, la participación del empleo asalariado formal en el empleo total aumentó 11,6 puntos porcentuales (p.p.), mientras que la del empleo asalariado informal y la del empleo independiente se redujeron en 9,6 p.p. y 2,0 p.p., respectivamente.

Recuadro 1. Inserciones laborales: tipología utilizada en este documento

En este documento se propone una clasificación de las inserciones laborales basada en algunos atributos que definen su calidad. Estos atributos son: cobertura de la seguridad social, modalidad contractual, horas trabajadas (subempleo involuntario) y calificación de la tarea (relacionada con la productividad de la actividad desarrollada).

1. Dentro del conjunto de los *asalariados*, se distingue entre:
 - 1.1. asalariados *formales* (AF): asalariados registrados en la seguridad social;
 - 1.1.1. asalariados *formales en modalidades de contratación típicas* (AFMCT): asalariados formales con contrato a plazo indefinido. Entre aquellos que se desempeñan a tiempo parcial solo se incluye a quienes lo hacen de manera voluntaria;
 - 1.1.2. asalariados *formales en modalidades de contratación atípicas* (AFMCA): asalariados formales con contrato a plazo definido o que se desempeñan a tiempo parcial de manera involuntaria;
 - 1.2. asalariados *informales* (AI): asalariados no registrados en la seguridad social;
 - 1.2.1. asalariados *informales calificados* (AIC): asalariados informales que se desempeñan en posiciones calificadas;

1.2.2. asalariados *informales no calificados* (AINC): asalariados informales que se desempeñan en posiciones no calificadas.

A la vez, dentro de los AF, en algunos ejercicios de caracterización se analiza de manera separada al subconjunto del servicio doméstico.

2. Dentro del grupo de los *trabajadores independientes* se distingue entre:

2.1. *patrones*;

2.2. *cuenta propia profesionales*: cuentapropistas que se desempeñan en posiciones ocupacionales altamente calificadas. Para el análisis, se los considera junto con los patrones (categoría ocupacional definida como CPPyP: cuenta propia profesional y patrones);

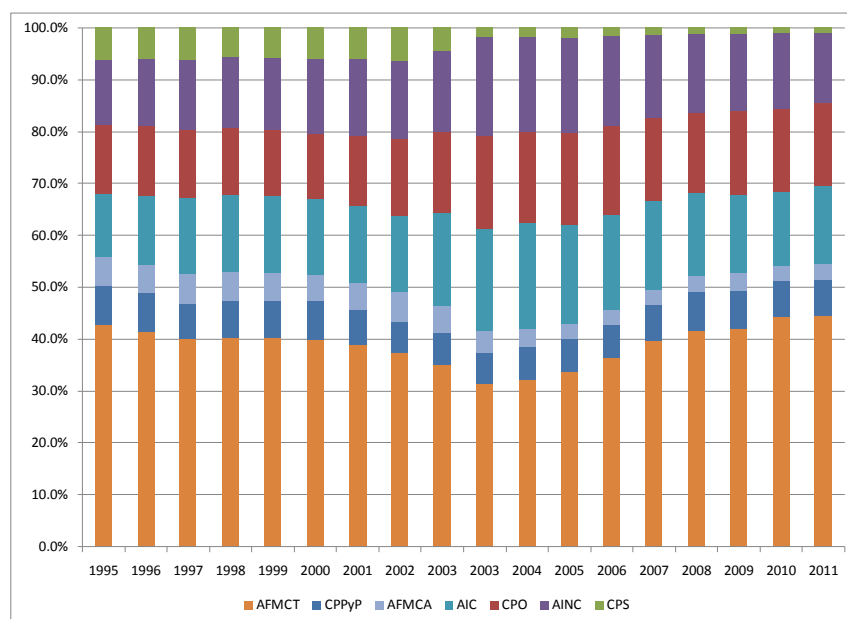
2.3. *cuenta propia de oficio* (CPO): cuentapropistas que se desempeñan en posiciones ocupacionales calificadas;

2.4. *cuenta propia de subsistencia* (CPS): cuentapropistas que se desempeñan en posiciones ocupacionales no calificadas.

Además de estas categorías ocupacionales, se consideran como ocupados formales (OF) a los AF, los CPPyP y al resto de los cuenta propia que se desempeñan en establecimientos del sector público o de más de 5 trabajadores. Mientras al resto de los ocupados se los considera como ocupados informales (OI).

De este modo, la evolución de la composición del empleo en estas categorías también describe la calidad de los empleos. A continuación, se presenta un gráfico que expone tal composición y luego, en el texto, se presenta en mayor detalle la caracterización interna de cada grupo y se analiza la hipótesis de segmentación entre ellos.

Gráfico R1. Composición del empleo según tipo de inserción laboral, Argentina, 1995-2011



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

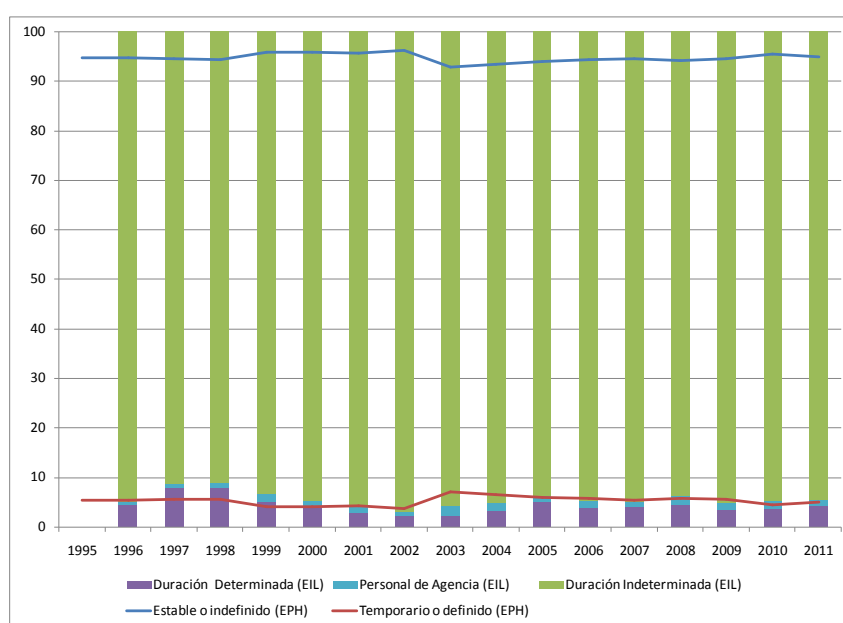
Si se considera al conjunto de los trabajadores asalariados, puede observarse que la tasa de incidencia del empleo no registrado descendió de 49,1%, en 2003, a 34,5%, en 2011. Por otra parte, si se toma en cuenta a los trabajadores independientes, la incidencia del no registro parece haber descendido en menor medida, ubicándose, en 2010, en torno al 58%. De esta forma, puede afirmarse que para toda la fuerza de trabajo

ocupada, es decir, incluyendo asalariados e independientes, el nivel de no registro alcanzaría al 43,8% (Bertranou *et al.*, 2013)

Cuando el análisis del mercado de trabajo se focaliza sobre los trabajadores asalariados formales, considerando la modalidad contractual y la dedicación horaria, puede observarse que la inserción más frecuente es el empleo estable (a plazo indefinido) a tiempo completo (más de 32 horas por semana).¹⁹ La información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) da cuenta, en este caso, del bajo peso que obtienen los contratos a plazo definido dentro del universo del empleo formal (Gráfico 5).

Gráfico 5. Composición del empleo asalariado registrado del sector privado según modalidad contractual, Argentina, 1995-2011

Total aglomerados urbanos - EPH y Aglomerado del Gran Buenos Aires - EIL



Nota: (EPH) hace referencia a la información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares y (EIL) hace referencia a los datos provenientes de la Encuesta de Indicadores Laborales (cuestionario a empresas). Véase el Anexo 2.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y Encuesta Permanente de Hogares - INDEC.

Luego, al analizar el conjunto de los trabajadores asalariados informales, se observa una composición casi igualitaria entre los trabajadores calificados/semicalificados (AIC) y los no calificados (AINC). Dentro de este grupo la subocupación es elevada y alcanzó en 2011 al 42,2% de estos trabajadores. Otro aspecto a considerar es que casi el 60% de los integrantes de este grupo considera a su empleo como estable, a pesar de que no se encuentran registrados en la seguridad social. Por otra parte, un 10% del total de los trabajadores asalariados se desempeña como empleado doméstico y, en su mayoría, se trata de puestos laborales no registrados, si bien es cierto que la incidencia de la informalidad entre los trabajadores

¹⁹ Véase el Anexo 3 para mayores detalles.

domésticos, luego de incrementarse del 89% al 96,5% entre 1995 y 2003, disminuyó hasta el 84%, en 2011.²⁰ Por último, entre los trabajadores independientes predominan los cuentapropistas de oficio (CPO), que en 2011 representaban al 67% del total de los trabajadores independientes, seguidos por los profesionales y los patrones (CPPyP) y por los cuentapropistas de subsistencia (CPS).

Cuando se estudian algunas características demográficas y ocupacionales de los trabajadores en cada categoría, se observa que el trabajo independiente constituye una modalidad de inserción laboral principalmente masculina. En cambio, la participación de las mujeres es mayoritaria entre los trabajadores domésticos, los AINC y los asalariados formales a plazo definido o a tiempo parcial involuntario, esto es, bajo modalidades contractuales atípicas (AFMCA), en tanto ocurre lo contrario en el caso de los AIC y los asalariados formales a plazo indefinido a tiempo completo o a tiempo parcial voluntario, es decir, con modalidades contractuales “típicas” (AFMCT).

Además, en general, el porcentaje de jóvenes (menores de 24 años) es significativamente más bajo en las categorías distinguidas dentro del conjunto de los independientes que entre las correspondientes a los asalariados, observándose lo inverso con el porcentaje de los adultos mayores de 65 años.²¹ Los grupos de trabajadores con mayor presencia juvenil son los AI y, a la vez, en su interior, los AINC. Mientras que en el caso de los AF, la participación de jóvenes es mayor entre los AFMCA que entre los AFMCT. El subgrupo de los trabajadores domésticos, por otro lado, presenta un mayor porcentaje de jóvenes que el correspondiente a los AF pero menor que el observado entre los AI.

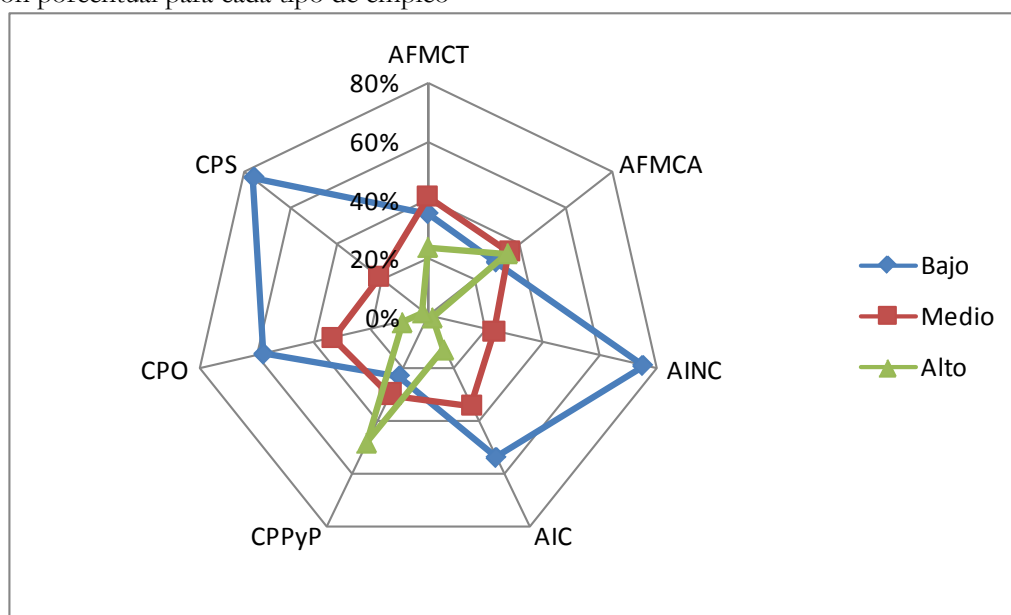
La composición por nivel educativo de las distintas categorías laborales analizadas revela una alta heterogeneidad. Entre los trabajadores independientes, más de la mitad de los CPO y CPS presenta un nivel de educación bajo (menor que secundario completo), en tanto ocurre lo contrario con el caso de los CPPyP. Por otra parte, la mayoría de los AI y de los trabajadores domésticos no completó estudios secundarios, mientras que lo inverso se observa entre los AF. Además, en el interior del grupo de los AF, el porcentaje promedio de trabajadores con nivel educativo bajo es mayor entre los AFMCT que entre los AFMCA, a la vez que la proporción de los que completaron el nivel superior es menor entre los primeros.

²⁰ Probablemente, esta disminución en el porcentaje de empleados domésticos no registrados sea, en parte, el resultado de la implementación de incentivos fiscales para la formalización de este tipo de empleo.

²¹ Los resultados encontrados podrían ser consistentes con la existencia de restricciones de crédito que, como señalan Evans y Jovanovic (1989), obligan a potenciales empresarios a acumular el capital físico, humano y de trabajo. Esas restricciones, a la vez, pueden encontrarse exacerbadas en países en desarrollo, donde no solamente el funcionamiento del mercado de crédito es pobre sino que, además, los sistemas de educación dificultan la acumulación de capital humano (Jiménez, 2011).

Gráfico 6. Tipo de empleo y nivel educativo, Argentina, promedio 1995-2011

Distribución porcentual para cada tipo de empleo



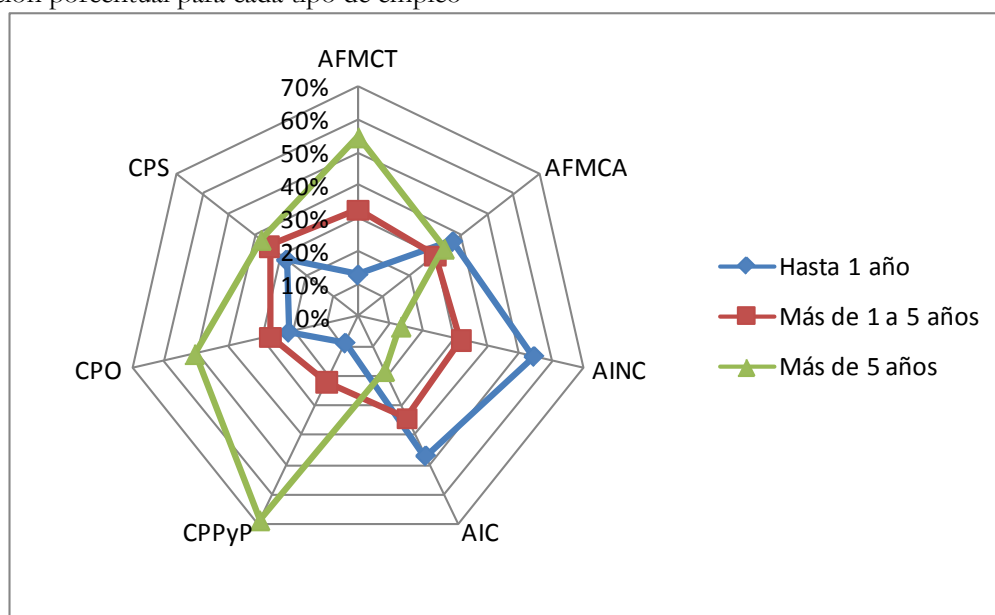
Nota: niveles educativos: i) bajo: educación obligatoria incompleta; ii) medio: educación obligatoria completa y nivel superior incompleto; iii) alto: nivel superior completo.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

La mayoría de los trabajadores independientes, en cada una de sus categorías laborales, se desempeña en establecimientos pequeños. Esto mismo se observa entre los AI, particularmente en el caso de los AINC. La mayoría de los AF, independientemente de su modalidad de contratación, están empleados en establecimientos medianos y grandes.

Entre los independientes, mientras la mayoría de los CPPyP y casi la mitad de los CPO tienen, en promedio, una antigüedad de más de 5 años en sus ocupaciones, lo contrario se observa entre los CPS. Además, en promedio, el 21,5% de los CPO y el 27,8% de los CPS reportan una antigüedad no mayor al año. Este resultado, en cierta medida, estaría indicando la intermitencia que podría producirse en las actividades de oficio y supervivencia (Jiménez, 2011). En el caso de los AI, aunque la mayoría tiene una antigüedad menor a los 5 años, el porcentaje de asalariados con menos de 1 año de antigüedad es mayor entre los AINC (54,6%), en comparación con los AIC (47,2%). Por otra parte, conforme puede esperarse, mientras la mayoría de los AFMCA alcanza una antigüedad que no supera los 5 años, lo contrario ocurre entre los AFMCT. En cambio, si bien la mayoría de los trabajadores domésticos reporta una antigüedad de entre 1 y 5 años durante el período 2003-2011, el porcentaje de estos empleados con menos de 1 año de antigüedad es similar al de los AFMCA, pero menor al de los AINC.

Gráfico 7. Tipo de empleo y antigüedad laboral, Argentina, promedio 1995-2011
Distribución porcentual para cada tipo de empleo



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

4. Patrones de movilidad y segmentación laboral en los años noventa y en los 2000

Si bien la informalidad laboral puede ser tan solo una faceta de la precariedad laboral,²² esta ha conformado el fenómeno más estudiado sobre calidad del empleo en Argentina. Ello obedece a la dinámica que ha exhibido el empleo informal y al nivel alcanzado, pero también se debe a sus efectos sobre el mercado de trabajo y, en general, sobre el bienestar de las personas. Entre los efectos de la informalidad sobre el mercado de trabajo, la segmentación laboral se subraya como tema destacado en numerosos estudios.

Tradicionalmente, para Argentina y también para otros países de América Latina, la hipótesis de segmentación ha sido evaluada empíricamente a partir de su principal consecuencia: el diferencial (o prima) de salarios entre el empleo formal y el empleo informal, considerando iguales características de los trabajadores.²³ Para el caso específico de Argentina varios documentos analizan la hipótesis de segmentación en el mercado de trabajo encontrando evidencia a su favor²⁴.

Por otra parte, durante la segunda mitad de la década de 1990 diversos estudios analizaron los efectos que tuvo la flexibilización laboral en el desempeño del mercado de trabajo. Sobre este tema, la evidencia marca que, con excepción del período 1996-1998, las nuevas modalidades contractuales a término no llegaron a representar un elevado porcentaje del total del empleo registrado. Además, no se encontró evidencia contundente respecto del posible efecto sobre el mercado de trabajo.

²² Esta incluye, entre otros aspectos, la certidumbre respecto a la duración del empleo, la posible presencia de varios empleadores, una relación de trabajo encubierta, la falta o insuficiencia en el acceso a la protección social y a los beneficios que establece la legislación laboral, bajos salarios, y/o dificultades para negociar colectivamente.

²³ Algunas críticas a este enfoque se refieren a la dificultad para controlar por las características no observables, tanto de los trabajadores como del empleo (Maloney, 1999).

²⁴ Patrap y Quintún (2003), Beccaria *et al.* (2007), Alzúa (2008), Arias y Khamis (2008), Jiménez (2011), entre otros.

En cuanto a la relación entre flexibilización y movilidad, sí se encontró evidencia acerca del aumento de la tasa de riesgo de salida del empleo durante los primeros meses del vínculo laboral (Hopenhayn, 2001), pero otros estudios también encontraron la evidencia opuesta (Beccaria y Maurizio, 2005). Asimismo, otros trabajos sugieren que la flexibilización laboral no favoreció a la creación de empleo (Cruces *et al.*, 2010; Mondino y Montoya, 2005; Galli y Kucera, 2004).

En esta sección se busca, por un lado, analizar los patrones de movilidad y segmentación observados en las últimas dos décadas, en Argentina, considerando otros segmentos que van más allá del estrictamente formal e informal, indagando particularmente en patrones diferenciales dentro del empleo independiente, del empleo asalariado informal y del empleo asalariado formal (véase Gráfico 2, Recuadro 1). Por otra parte, a partir de los resultados obtenidos, se analizará el papel que pueden haber jugado los cambios en el contexto económico y de las instituciones laborales, al momento de explicar transformaciones en la composición del empleo, la movilidad y la segmentación laboral.

a. Creación de empleo, rotación y movilidad laboral

Tal como ya fuera mencionado, el empleo exhibió un comportamiento cíclico tanto en la década de 1990 como en los años 2000, no obstante, la elasticidad empleo-producto, la composición del empleo neto creado (o destruido) y los patrones de movilidad presentaron algunas diferencias en estas dos décadas.

En primer lugar, como se destaca en Bertranou *et al.* (2013), la creación de empleo total fue menor en la década de 1990 que en los años 2000. Entre 1991 y 2001, el empleo asalariado creció a una tasa anual del 0,5% impulsado por el aumento del empleo asalariado no registrado, dado que el empleo asalariado registrado perdió participación. Por otra parte, entre 2003 y 2011, el empleo asalariado creció a una tasa anual de 2,7%, pero en este caso impulsado por el aumento del empleo registrado, que creció a una tasa anual del 6,2%.

Durante el segundo período de expansión económica, bajo el régimen de la Convertibilidad (1996 hasta el tercer trimestre de 1998), casi un 40% del empleo asalariado registrado creado (neto) se explica a partir del aumento de los puestos de trabajo bajo modalidades contractuales de duración determinada. Durante este lapso, los contratos de duración determinada alcanzaron a representar un máximo del 8% del total del empleo asalariado registrado (Gráfico 5). Asimismo, durante el período de recesión y crisis de la Convertibilidad (cuarto trimestre de 1998 al cuarto trimestre de 2002), la reducción del empleo bajo modalidades de contrato por plazo fijo explica el 34,1% de la caída del empleo, mientras que la reducción del empleo por plazo indefinido explica el 58,3% de la caída.

Cuadro 4. Creación de empleo según modalidad contractual, Argentina, 1996-2011
Aglomerado de Gran Buenos Aires, Primer trimestre de 1996=100

Periodo	1996 - T1 a 1998 - T3		1998 - T3 a 2002 - T4		2002 - T4 a 2008 - T3		2008 - T3 a 2009 - T3		2009 - T3 a 2011 - T4	
Modalidad contractual	Variación porcentual	Incidencia en la creación (neta) de empleo	Variación porcentual	Incidencia en la creación (neta) de empleo	Variación porcentual	Incidencia en la creación (neta) de empleo	Variación porcentual	Incidencia en la creación (neta) de empleo	Variación porcentual	Incidencia en la creación (neta) de empleo
Duración Indeterminada	3.4%	41.1%	-10.1%	58.3%	38.2%	84.3%	0.1%	-3.5%	6.4%	82.2%
Duración Determinada	62.9%	38.8%	-73.5%	34.1%	204.4%	10.6%	-38.7%	68.0%	55.5%	22.7%
Personal de Agencia	222.5%	20.0%	-56.4%	7.6%	205.4%	5.1%	-42.4%	35.5%	-26.7%	-4.9%
Total	7.8%	100.0%	-15.6%	100.0%	43.8%	100.0%	-2.7%	100.0%	7.4%	100.0%

Nota: en gris se presenta la destrucción neta de empleo.

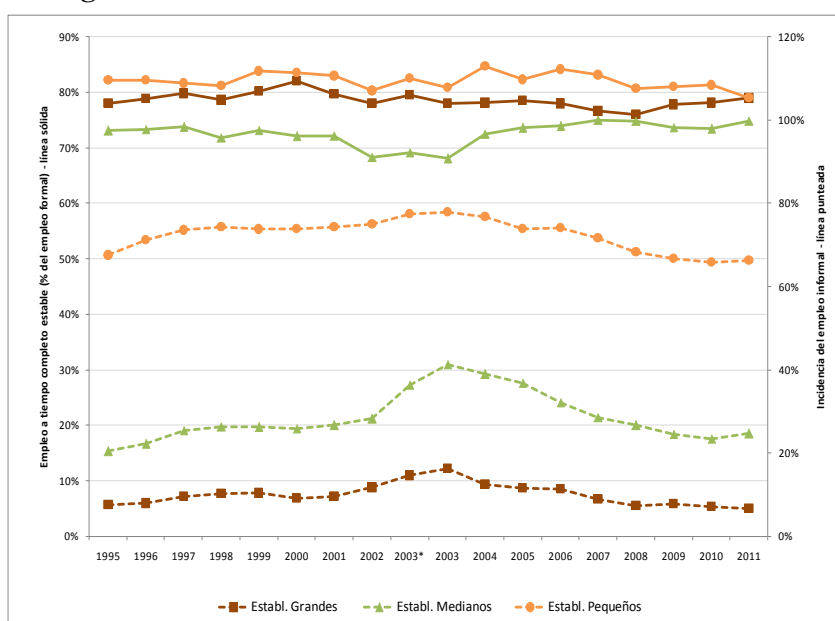
Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Luego de la crisis de la Convertibilidad, la etapa de crecimiento del empleo registrado se caracterizó por el aumento del empleo bajo la modalidad de plazo por tiempo indefinido. Esta modalidad contractual explica el 84,3% de la creación neta de empleo entre el primer trimestre de 2003 al tercer trimestre de 2008. En 2009 el crecimiento del empleo se ve interrumpido por el efecto de la crisis financiera internacional sobre la economía doméstica. Sin embargo, la destrucción neta de empleo ocurre en las modalidades de trabajo de agencia y en los contratos por tiempo determinado.²⁵ Luego, superada la crisis internacional, el empleo por plazo indefinido vuelve a explicar casi la totalidad de la creación neta de empleo.

En los establecimientos medianos y grandes, se aprecia una menor proporción de trabajadores estables a tiempo completo, es decir que se utilizan las modalidades promovidas con mayor intensidad (en especial, durante la década de 1990) que en los establecimientos pequeños. En estos últimos, la “flexibilidad” proviene principalmente del empleo informal. En los establecimientos de tamaño medio se ha registrado una mayor sensibilidad respecto tanto de la destrucción del empleo estable a tiempo completo y el aumento de la informalidad, durante los años noventa, como de la creación de empleo y la reducción de la informalidad, en los años 2000 (Gráfico 8). En 2011, las diferencias en el porcentaje del empleo asalariado registrado con un contrato estable a tiempo completo, según el tamaño del establecimiento, son menores que las observadas con anterioridad, sin embargo, las diferencias en la incidencia del empleo no registrado continúan muy elevadas.

²⁵ El efecto de algunas políticas anticíclicas destinadas a proteger el empleo formal y fomentar su creación explicaría el moderado impacto que tuvo la crisis de 2009 en la destrucción de puestos de trabajo (particularmente de duración indeterminada) (MTEySS y OIT, 2012).

Gráfico 8. Evolución del empleo asalariado informal y a tiempo completo, estable, según tamaño del establecimiento, Argentina, 1995-2011.



Nota: se considera establecimientos pequeños a los que tienen menos de 6 empleados; establecimientos medianos a los que tienen entre 6 y 100 empleados, y establecimientos grandes a los que tienen más de 100 empleados. Para el año 2003, se consideran dos datos, uno correspondiente a la EPH-P y otro, a la EPH-C. Véase el Anexo 2 para más detalles.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

Los patrones de rotación y movilidad de los grupos considerados en el análisis presentan marcadas diferencias de comportamiento entre la década de 1990 y los años 2000. Así, entre los asalariados formales se observa una menor rotación en los años 2000, para los AFMCT, en tanto se aprecia una mayor rotación entre los trabajadores AFMCA. En el primer caso, el fenómeno obedece, principalmente, a una reducción de la tasa de salida, mientras que en el segundo caso la conducta obedece tanto a una mayor tasa de salida como de entrada.

Entre los trabajadores informales se observa una menor tasa de rotación en los años 2000, principalmente entre los no calificados. Esto obedece a una reducción en la tasa de entrada y, entre los no calificados, también a una menor tasa de salida.

Para la misma época, entre los trabajadores independientes se observa una menor tasa de rotación en el caso de quienes se ocupan en oficios y una mayor tasa de rotación entre los trabajadores de subsistencia. En el primer caso, el comportamiento obedece a una menor tasa de entrada como de salida, mientras que en el segundo caso la mayor rotación obedece, principalmente, a una mayor tasa de entrada y de salida.

Cuadro 5. Tasas de entrada, salida y rotación según categoría laboral, Argentina, 1995-2011

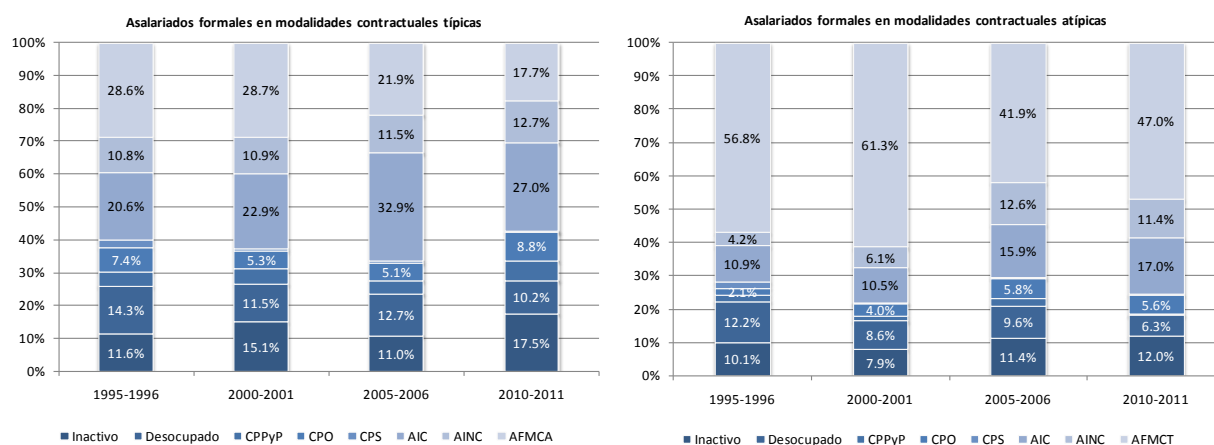
Situación ocupacional	Tasa de entrada				Tasa de salida				Tasa de rotación			
	1995-1996	2000-2001	2005-2006	2010-2011	1995-1996	2000-2001	2005-2006	2010-2011	1995-1996	2000-2001	2005-2006	2010-2011
Inactivo	7.7	8.1	17.3	16.5	9.3	9.3	15.1	13.8	8.5	8.7	16.2	15.2
Desocupado	68.9	72.2	69.9	78.3	67.1	62.26	74.6	79.5	68.0	59.8	45.9	78.9
Trabajador independiente												
Profesional	54.9	40.9	45.2	42.4	51.0	47.4	46.1	42.8	54.1	48.1	46.1	42.6
Oficio	52.6	54.8	47.0	46.5	53.3	55.3	46.0	47.7	56.0	55.5	45.6	47.1
Subsistencia	57.3	54.8	72.9	60.7	59.4	56.3	61.9	61.6	52.9	54.8	54.4	61.1
Asalariado informal												
Calificado	70.0	58.7	56.9	63.2	66.2	63.86	56.9	63.3	61.7	59.9	56.9	63.3
No calificado	66.0	60.2	54.4	58.1	63.2	61.1	53.3	57.9	66.6	60.2	53.8	58.0
Asalariado formal												
Modalidades típicas	25.4	23.8	28.9	24.6	24.9	28.2	21.3	20.5	45.4	26.0	25.1	22.5
Modalidades atípicas	69.91	72.7	81.7	81.8	70.1	70.0	82.3	82.8	47.7	71.3	82.0	82.3

Nota: la tasa de rotación se define como el promedio simple entre las tasas de entrada y de salida.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

En línea con lo que se observa a partir de las tasas de rotación, las trayectorias laborales seguidas por los asalariados formales muestran una tendencia hacia una mayor estabilidad en los empleos registrados, estables y a tiempo completo o a tiempo parcial voluntario. Mientras que en la segunda mitad de la década de 1990 cerca de un 77% de estos trabajadores permanecían al menos un año en esa situación, tal porcentaje se elevó a cerca del 85% en los años 2000.²⁶ Los nuevos trabajadores asalariados formales con empleo estable y a tiempo completo o a tiempo parcial voluntario provienen de otras ocupaciones más que del campo del desempleo y la inactividad. Durante la década de 1990 procedían, en mayor proporción, del empleo asalariado registrado a plazo o a tiempo parcial involuntario y, a principios del nuevo siglo, provienen principalmente del empleo asalariado no registrado calificado (véase el Gráfico 9). Por otra parte, también se manifiesta que aquellos individuos que dejan un empleo AFMCT transitan hacia un empleo registrado a plazo o a tiempo parcial involuntario (principal destino en la década de 1990) y hacia un empleo no registrado calificado (principal destino en los años 2000).²⁷

Gráfico 9. Origen de los nuevos asalariados formales según modalidades contractuales y situaciones ocupacionales previas, Argentina, 1995-2011



Nota: CPPyP: cuenta propia profesionales y patronos, CPO: cuenta propia de oficio, CPS: cuenta propia de subsistencia, AIC: asalariados informales calificados, AINC: asalariados informales no calificados, AFMCT: asalariados formales en modalidades contractuales típicas, AFMCA: asalariados formales en modalidades contractuales atípicas.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

²⁶ Véase Anexo 3 para obtener mayores detalles.

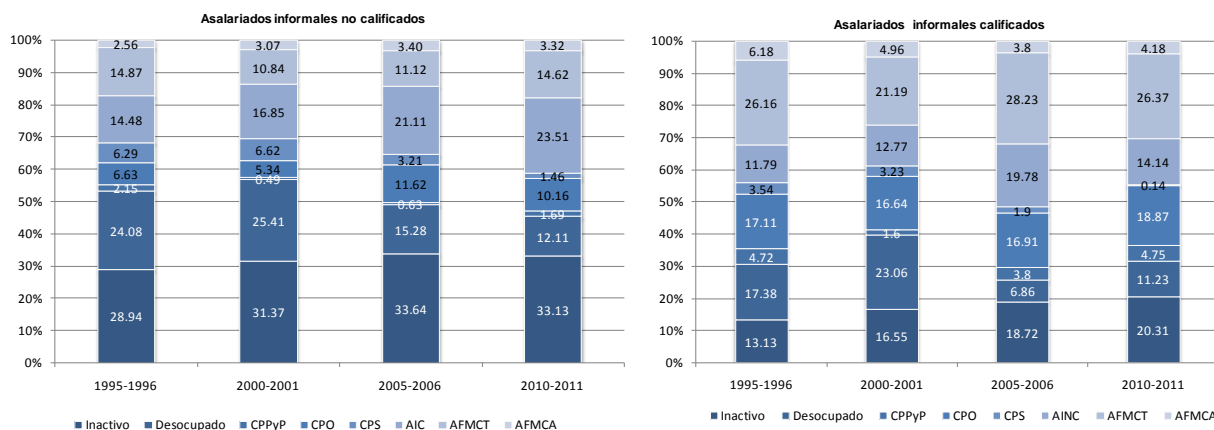
²⁷ *Ibidem*.

Se observa un importante flujo de movilidad entre los empleos AFMCA y AFMCT. Por un lado, entre el 65 y el 76% de aquellos individuos que dejan el primer tipo de empleo al cabo de un año logran insertarse en el segundo tipo de empleo. Por otra parte, entre un 42 y un 62% de los nuevos empleos asalariados registrados a plazo o a tiempo parcial involuntario pertenece a individuos que realizan transiciones desde el empleo asalariado registrado estable a tiempo completo.

Entre los asalariados informales, se nota que la mayoría de los no calificados que realiza transiciones se dirige hacia la desocupación o hacia la inactividad, mientras que el resto transita entre ocupaciones. Asimismo, el porcentaje de trabajadores que permanece al menos un año en el empleo AINC no llegó a alcanzar el 50% durante la totalidad del período considerado (Anexo 3).

Entre los trabajadores AIC, se observa una tasa de permanencia en la condición aun inferior a la de los AINC (45% o menos de estos trabajadores permanece en la misma condición durante un año). Entre los calificados, se observa un menor vínculo con la inactividad y con el desempleo, y un mayor vínculo con otro tipo de inserción laboral. Particularmente, el destino de aquellos que abandonan empleos AIC es, en primer lugar, el empleo AFMCT, sobre todo en los años 2000. Este tipo de inserción es seguida por el empleo AINC y por el cuentapropismo de oficio (Gráfico 10 y Anexo 3).

Gráfico 10. Destino de los asalariados informales calificados y no calificados que abandonan su categoría laboral, Argentina, 1995-2011



Nota: CPPyP: cuenta propia profesionales y patronos, CPO: cuenta propia de oficio, CPS: cuenta propia de subsistencia, AIC: asalariados informales calificados, AINC: asalariados informales no calificados, AFMCT: asalariados formales en modalidades contractuales típicas, AFMCA: asalariados formales en modalidades contractuales atípicas.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

Por último, las trayectorias laborales seguidas por los cuenta propia de oficio y de subsistencia permiten inferir que la mayoría de los que dejan su puesto se dirigen hacia otras ocupaciones, es decir que no salen del mercado laboral. El principal destino de los CPO que abandonaron esta categoría laboral, luego de un año, resulta ser un puesto asalariado informal calificado. Por su parte, el principal destino de los CPS que dejaron esta categoría laboral es el CPO. Luego, los vínculos entre el conjunto de los CPO y el empleo

AIC se refuerzan cuando se observa que el segundo tipo de empleo constituye el principal origen del nuevo puesto CPO. Por otro lado, entre los CPS la categoría laboral de origen más importante en 1995 era un empleo AINC, pero durante los años 2000 el empleo independiente, bajo la modalidad de CPO, ha constituido el principal origen (Anexo 3).

Con el fin de realizar una valoración definitiva de la intensidad de los flujos entre las diferentes categorías laborales consideradas, se han estandarizado las probabilidades de transición, ajustándolas por el tamaño del sector de destino. A partir de estas tasas de transición estandarizadas, es posible determinar si los flujos hacia una categoría particular son especialmente altos o bajos comparados con los que surgirían si los trabajadores se movieran aleatoriamente entre los sectores. Además, el análisis de la existencia de simetría en los flujos entre dos categorías laborales puede sugerir si los flujos tienden a ser unidireccionales o bidireccionales (Maloney, 1999). Los resultados obtenidos de este ejercicio confirman, en general, los hechos estilizados sobre las trayectorias laborales previamente mencionadas (véase el Anexo 3). Así, se observan importantes flujos entre los puestos AFMCT y AFMCA durante la totalidad del período analizado, con mayor intensidad de desplazamientos desde esta última categoría laboral hacia la primera.

Al hacer foco sobre las categorías que conforman el trabajo informal, no se observa simetría de flujos entre los puestos calificados y no calificados. Los AINC se dirigen con mayor intensidad hacia la desocupación y las ocupaciones asalariadas informales calificadas. Sin embargo, a diferencia de lo que se observa a partir de las probabilidades de transición no estandarizadas, los AINC presentan un flujo importante hacia el empleo independiente, como CPS, que disminuye su intensidad a lo largo del período analizado. En tanto que, entre los AIC, los flujos más importantes ocurren hacia el empleo independiente, como CPO, y hacia las ocupaciones asalariadas formales atípicas. El primer flujo se da con mayor intensidad en 1995 y, el segundo, a principios del nuevo siglo.

Por otra parte, entre las distintas categorías del trabajo independiente se registran movimientos bidireccionales si bien manifiestan distinta intensidad. Así, se observan importantes flujos entre los CPO y los CPPyP, pero con mayor fuerza desde los primeros hacia los segundos, específicamente en algunos años.

Otro aspecto relevante de la movilidad laboral es la rotación entre los empleos y la movilidad entre los puestos de trabajo dentro del mismo tipo de inserción. Así puede observarse, por ejemplo, que entre los AFMCT que están en esa misma condición por lo menos por un año, más de un 85% permanece en el mismo puesto de trabajo, en tanto estos porcentajes son menores para el resto de los subgrupos (AFMCA, AINC y AIC). Además, para el caso de los AINC se observa mayor movilidad entre los trabajadores que se hallan en esa categoría por al menos un año. Así, entre 2010 y 2011, casi el 40% de los AINC que permanecieron en esa categoría laboral cambió de puesto de trabajo.

Al resumir los resultados de este apartado, la evidencia presentada corrobora que las modalidades de empleo formal atípico no representan un porcentaje elevado del *stock* de trabajadores y que han sido

utilizadas, principalmente en la década de 1990, por las empresas de mayor tamaño, dado que en las firmas de menor tamaño la flexibilidad laboral parece estar vinculada directamente con el no registro de las relaciones laborales. También se aprecia que existe una elevada rotación en el mercado de trabajo, más elevada aún en algunos segmentos de menor calidad del empleo, pero que esta ha disminuido en los años 2000, a consecuencia de la formalización del empleo y de una mayor estabilidad entre los AFMCT.

Cuadro 6. Porcentaje (estandarizado) de asalariados en el mismo o distinto puesto según inserción laboral, Argentina, 1995-2011

Panel	Asalariados informales		Asalariados formales	
	Calificado	No calificado	En modalidades típicas	En modalidades atípicas
1995-1996				
<i>Mismo puesto</i>	69.0%	71.5%	95.4%	88.7%
<i>Otro puesto</i>	31.0%	28.5%	4.6%	11.3%
2000-2001				
<i>Mismo puesto</i>	79.6%	74.6%	96.8%	83.9%
<i>Otro puesto</i>	20.4%	25.4%	3.2%	16.1%
2005-2006				
<i>Mismo puesto</i>	60.3%	65.2%	88.6%	64.7%
<i>Otro puesto</i>	39.7%	34.8%	11.4%	35.3%
2010-2011				
<i>Mismo puesto</i>	66.2%	59.6%	85.1%	70.5%
<i>Otro puesto</i>	33.8%	40.4%	14.9%	29.5%

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

b. Segmentación laboral

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 diferentes. De esta forma, para que las brechas salariales entre sectores existan, la movilidad laboral debe ser baja (Taubman y Wachter, 1986).

Así, siguiendo la literatura empírica, a continuación se analiza el diferencial de salarios que existe entre las categorías laborales previamente (pre) determinadas: AFMCT, AFMCA (ambos grupos integrantes de los asalariados formales); AIC, AINC (ambos integrantes de los asalariados informales); y CPOyS y CPPyP (ambos componentes de los trabajadores independientes).

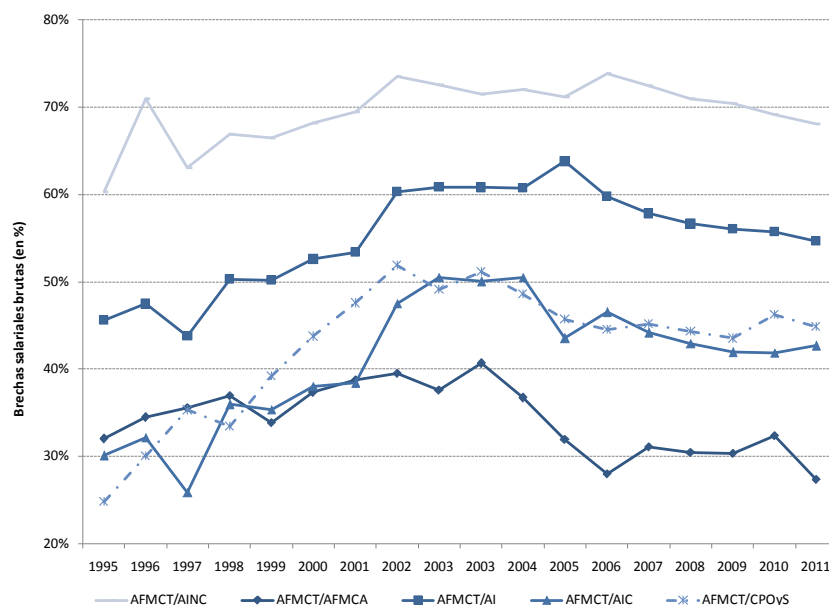
Como primera aproximación se presentan las brechas salariales brutas²⁸ entre las diferentes categorías ocupacionales consideradas, en relación con los asalariados formales contratados a plazo indefinido a tiempo completo o a tiempo parcial voluntario (AFMCT). La evolución de estos diferenciales de ingresos da cuenta de que las brechas más relevantes se observan entre los AFMCT y los AINC, durante los años

²⁸ La denominación “bruta” hace referencia a que las brechas salariales surgen de la simple comparación de los ingresos laborales percibidos por los ocupados en cada una de las categorías comparadas, sin estar condicionadas por características del trabajador ni del puesto.

2000, y entre los AFMCT y los CPPyP, en la segunda parte de la década de 1990. Por otra parte, los AFMCT registran menores brechas salariales respecto de los AFMCA y de los AIC (aunque en los últimos años se redujo considerablemente la brecha con los CPPyP, como consecuencia, posiblemente, del papel desempeñado por la negociación colectiva).

Gráfico 11. Brechas brutas de ingresos entre trabajadores asalariados en distintas inserciones laborales, Argentina, 1995-2011

En relación con los AFMCT



Nota: para el año 2003 se consideran dos datos, uno correspondiente a la EPH-P y otro, a la EPH-C. Véase el Anexo 2 para más detalles.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

Estas diferencias salariales no pueden ser consideradas como evidencia de segmentación porque no surgen de la comparación de individuos “iguales” en todos los aspectos, excepto respecto del salario que perciben, y porque además la decisión sobre el puesto de trabajo al que acceden los trabajadores puede no ser exógena.

Para abordar posibles problemas de endogeneidad se implementa una estrategia adicional de estimación. Esta consiste en computar los diferenciales salariales asociados con las transiciones desde un tipo de inserción laboral a otro, que indican el incremento o la disminución porcentual en el ingreso del trabajador como resultado de esa transición.²⁹ Es decir que 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. La ventaja de este método, con relación a la estimación de brechas salariales brutas entre los ocupados en los distintos segmentos, es que no surge de comparar trabajadores con distintas características productivas, lo que podría explicar en gran

²⁹ Uno de los problemas de esta estrategia es la reducción del número de observaciones.

medida los diferenciales salariales observados, puesto que se compara el ingreso que el mismo ocupado obtenía en un segmento con el que percibe en otro, luego de moverse desde el primero hacia el segundo. Asimismo, se controlan las características observables³⁰ y las inobservables³¹ de los trabajadores con un modelo de panel con efectos fijos (EF).³²

Los resultados de la estimación por EF muestran la existencia de una brecha positiva y significativa en las transiciones entre empleos asalariados formales e informales. Por otra parte, cuando las comparaciones se realizan considerando los ingresos laborales de los empleados formales estables a tiempo completo o a tiempo parcial voluntario, las brechas salariales entre estos puestos formales y los informales se amplían levemente. En cambio, cuando la categoría de comparación es la de los asalariados formales en empleos atípicos (a plazo definido o *part time* involuntario), las brechas de ingreso con los asalariados informales son menores, pero significativas (con excepción del período 1995-1996). Además, si las comparaciones se realizan con el ingreso laboral de los asalariados informales calificados, las brechas salariales con los empleados formales, cualquiera sea su modalidad de contratación, son más bajas que las obtenidas considerando el salario percibido por los asalariados informales no calificados. Aunque, estas diferencias solo resultan estadísticamente significativas en los años 2000.

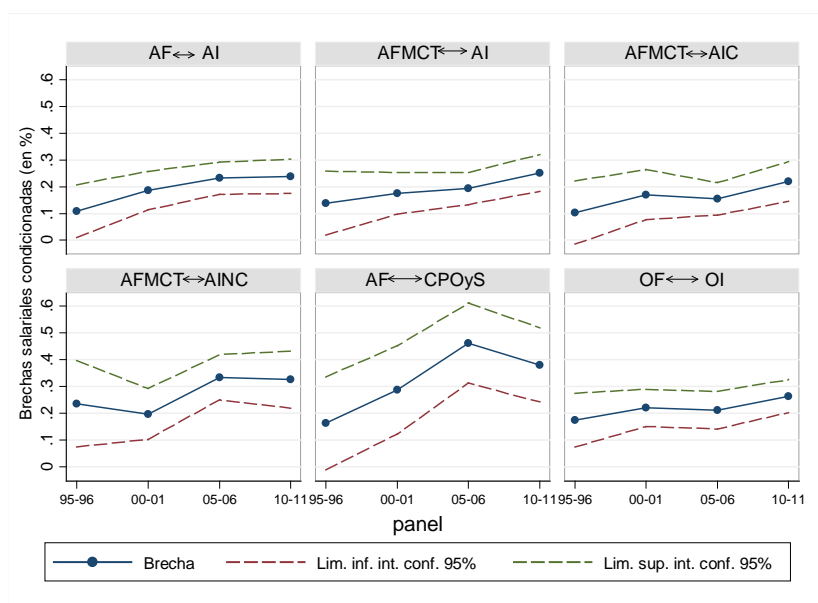
Por otra parte, no se observa una brecha de ingresos significativa en las transiciones desarrolladas entre las categorías AFMCT y AFMCA, y entre AIC y AINC. Al aplicar la metodología de efectos fijos, no se encuentra evidencia en favor de la hipótesis de segmentación dentro del empleo asalariado formal ni dentro del empleo asalariado informal (con excepción del período 1995-1996, en el primer caso, y 2005-2006, en el segundo caso). A la vez, dentro del segmento de empleo formal, no se aprecia una brecha significativamente diferente de cero en las transiciones entre el sector privado y el sector público.

³⁰ Sexo, experiencia potencial, educación, posición en el hogar y características del puesto de trabajo, como calificación de la tarea, horas trabajadas, sector de actividad (público o privado), tamaño del establecimiento, rama de actividad y antigüedad laboral en el puesto.

³¹ Por ejemplo, factores inobservables invariantes en el tiempo, como la habilidad de los trabajadores.

³² No obstante, existe una serie de limitaciones asociadas con la estimación de las brechas salariales mediante efectos fijos (EF). Por un lado, el método de EF 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 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 las 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. Por otra parte, como las brechas se computan entre ocupados en distintas categorías laborales, estas podrían estar capturando un potencial sesgo de selección dentro del empleo. Para evaluar el impacto de dicho sesgo de selección muestral, se implementó un método de corrección de las estimaciones (véase el Anexo 4). En el Anexo 5 se presentan las brechas estimadas con el método de EF, considerando las distintas especificaciones del modelo.

Gráfico 12. Brechas salariales condicionadas asociadas con las transiciones entre categorías laborales, estimadas con el método de FE



Nota: ↔: denota transiciones o trayectorias entre categorías laborales. Solo se presentan los resultados estadísticamente significativos (para mayor detalle, véase el Anexo 5).

Fuente: construcción propia sobre la base de EPH-INDEC.

Dentro del conjunto del empleo independiente, una brecha salarial estadísticamente significativa aparece entre los CPPyP y los CPOyS. Además, las comparaciones de los ingresos laborales de los CPOyS con lo percibido por los asalariados formales de similares características, tanto en modalidades típicas como atípicas, muestran brechas negativas y significativas (salvo para el período 1995-1996). Estos resultados, conjuntamente con los que surgen del análisis de las trayectorias laborales, sugieren que los cuenta propia de oficio y subsistencia parecen presentar dificultades al momento de acceder a un trabajo asalariado formal. Dadas sus características, estos trabajadores obtendrían, en 2011, aproximadamente un ingreso mayor en un 40%, en un puesto AFMCT, y en un 32%, en uno AFMCA. En cambio, si la categoría de comparación es la de los asalariados informales solo se observan diferenciales de ingresos negativos y significativos con los CPOyS, cuando se considera el salario de los AIC.³³

5. Reflexiones finales y conclusiones

Este documento analiza el desempeño del mercado de trabajo de Argentina en lo referente a calidad del empleo y segmentación laboral, resaltando algunos contrastes que se han observado entre la década de 1990 y los años 2000.

³³ Cabe destacar que la dirección y magnitud de las brechas salariales estimadas con el método de EF entre las distintas categorías laborales consideradas no se modifican significativamente cuando son corregidas por un potencial sesgo de selección muestral dentro del empleo (sobre este tema, véase el Anexo 5).

En cuanto a la generación de empleo, se observa que durante los años noventa la tasa de empleo desarrolló grandes ciclos. En particular, la participación del empleo asalariado registrado (típico y atípico) exhibió una tendencia decreciente aun cuando se implementaron políticas de flexibilización laboral y de reducción de las contribuciones patronales a la seguridad social que, en principio, se suponía que tendrían un impacto positivo sobre el empleo formal. Con la flexibilización laboral de 1995, el (bajo) crecimiento del empleo que acompañó a la fase expansiva del producto se explica en casi un 60% a partir de los empleos atípicos (de duración determinada y personal de agencia). Pero por otra parte, se aprecia una importante reducción del empleo bajo este tipo de modalidad durante el período de recesión y crisis de la Convertibilidad, tendencia que se profundiza cuando las modalidades promovidas fueron derogadas a mediados de 1998. Sin embargo, es importante resaltar que las modalidades contractuales que se promocionaban (por plazo determinado) nunca superaron el 8% del empleo asalariado registrado.

Al ingresar en el nuevo siglo, se observa un aumento del empleo y, en particular, del empleo asalariado formal. Esto se registra en un contexto donde se dio marcha atrás con las reformas flexibilizadoras de la década anterior (tanto en lo que se refiere a la legislación de protección del empleo como a las reducciones generales de las contribuciones patronales). Este resultado, por lo tanto, permite rechazar la hipótesis que sostiene que la desregulación y la mayor flexibilización laboral y de reducción de costos laborales conducen concluyentemente a un menor nivel de informalidad. Por el contrario, la evidencia pone de manifiesto la importancia que adquieren la configuración macroeconómica y las políticas que fomentan la creación de trabajo decente.

Por otra parte, durante los años 2000 se observa una reducción de la participación del empleo independiente, en particular, del de subsistencia. Por lo tanto, no se presenta el hecho estilizado que vincula al endurecimiento de la regulación laboral (en este caso, la eliminación de las modalidades contractuales a plazo) con una mayor proporción de empleo independiente. Contrariamente, lo que se observa es una reducción del empleo independiente junto con el mencionado incremento del empleo asalariado formal típico. La caída del empleo independiente de subsistencia puede estar asociada con una menor participación laboral en esta clase de empleo, como producto de la importante expansión de las transferencias monetarias del sistema de protección social.

En cuanto a la rotación y movilidad laboral, puede constatar que en los años 2000 disminuyó la rotación de los asalariados formales con modalidades contractuales típicas. Asimismo, los trabajadores informales también muestran una menor rotación laboral para la misma época, particularmente, en el caso de los no calificados. Por otra parte, si bien el peso relativo de las modalidades atípicas de empleo asalariado formal disminuyó, puede observarse que, en este segmento específico, la rotación laboral aumentó durante los años 2000.

Entre los asalariados formales con modalidades contractuales típicas, la probabilidad (no condicionada) de permanecer bajo la misma categoría aumentó, pasando de 77%, a mediados de la década de 1990, a 85%, en 2010. Para el resto de las categorías ocupacionales analizadas, tal probabilidad es considerablemente

inferior, siendo cercana al 60% para los cuenta propia profesionales y patrones; del 40% para los asalariados informales calificados; y del 20% para los asalariados formales bajo modalidades atípicas.

Las transiciones observadas en el mercado de trabajo dan cuenta de una elevada movilidad, no solo en los segmentos con mayores niveles de informalidad sino también en el segmento de mayor formalidad. Esto, a priori, contrasta con el argumento de baja movilidad sostenido en la teoría de los mercados laborales segmentados. No obstante, como se mencionó anteriormente, las tasas de entrada y salida son considerablemente menores en el segmento del empleo asalariado formal con modalidad típica, si bien se observa que el mayor flujo de nuevos puestos asalariados formales (tanto típicos como atípicos) proviene del empleo asalariado informal calificado. Asimismo, el mayor flujo de salida de los trabajadores asalariados formales es hacia el empleo asalariado informal calificado.

Otro aspecto que se destaca de la movilidad laboral son los flujos de entrada y salida entre el empleo asalariado típico y el atípico. El principal origen del nuevo empleo asalariado formal típico es el empleo asalariado formal atípico y el principal destino de los asalariados formales que abandonan un empleo típico es el empleo asalariado atípico. A esto se le suma la elevada movilidad laboral existente entre el segmento asalariado informal calificado y el empleo asalariado formal atípico.

También se percibe que los ocupados en empleos asalariados formales atípicos no tienden a rotar hacia el desempleo y la inactividad. De hecho, con excepción del período 2000-2001, los mayores flujos de movilidad se registran con otro tipo de inserciones laborales.

El porcentaje de trabajadores que transita entre empleos asalariados formales típicos e informales es relativamente importante, y hasta podría poner en duda la relevancia de las barreras para el acceso a un empleo formal. Esto último se consideraría un argumento en favor de la visión de *escape* de la formalidad (es decir, la informalidad como un fenómeno voluntario). Sin embargo, se halló evidencia sobre la existencia de un diferencial salarial entre estos tipos de empleo. Otros estudios realizados para Argentina también muestran que los asalariados informales no deciden sobre su condición de formalidad o informalidad (Banco Mundial y MTEySS, 2008; Bertranou *et al.*, 2011); en esos trabajos se destaca que un porcentaje elevado de asalariados informales se desempeña en unidades productivas formales (Banco Mundial y MTEySS, 2008; Bertranou *et al.*, 2011). Esto último podría vincularse con la hipótesis estructuralista del fenómeno de la informalidad (Chen, 2007; Portes *et al.* 1989), dado que en el caso de Argentina pueden conjeturarse importantes vínculos entre el sector formal y el sector informal.

Por otra parte, se encontró evidencia de segmentación (estimada a partir de las brechas salariales) y menor movilidad laboral, entre el empleo independiente y el empleo asalariado formal. Esto estaría en línea con otros trabajos que han detectado para los trabajadores independientes informales un fenómeno de doble exclusión, ya que, por un lado, los individuos quedan excluidos del sector formal de la economía y, por otro lado, también quedan excluidos del trabajo asalariado (Contartese *et al.*, 2011). No obstante, este tipo de fenómeno de doble exclusión no puede extenderse sobre el total del empleo independiente, ya que

para otros grupos (minoritarios) de trabajadores independientes este tipo de inserción laboral es preferida al empleo asalariado (Banco Mundial y MTEySS, 2008).

Los resultados obtenidos del análisis de segmentación laboral a partir de las estimaciones econométricas de brechas salariales sugieren la existencia de una estructura segmentada en el mercado laboral de Argentina pero principalmente asociada con el fenómeno de la informalidad de los trabajadores. En efecto, el hallazgo más notable que resulta del análisis de las brechas de ingresos es la existencia de un premio salarial asociado con los puestos asalariados formales en comparación con los informales. En cambio, los resultados no parecen confirmar la hipótesis de segmentación de los empleados según sus modalidades de contratación en el interior del conjunto del empleo asalariado formal ni dentro del empleo asalariado informal.

De este modo, la evidencia presentada da cuenta de que el fenómeno más extendido que afecta a la calidad del empleo en Argentina es la informalidad laboral. El abordaje empírico de este documento, así como el de otros estudios anteriormente realizados, destaca que la informalidad presente en el país no se encuentra asociada con una única y particular causa (asociada al *escape* o a la exclusión, sea esta última considerada desde una visión *dualista* o *estructural*) sino que, por el contrario, podría tratarse de varios factores que determinan el nivel y las características del empleo informal.

Referencias

Alzúa, M. L. (2008). Are informal workers secondary workers? : Evidence for Argentina. (Documento de Trabajo, 73). CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.

Arias, O. y M. Khamis (2008). Comparative advantage, segmentation and informal earnings: A marginal treatment effects approach. (Discussion Paper, 3916). Institute for the Study of Labor (IZA).

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.

Beccaria, L. y P. Galin. (2002). Regulaciones laborales en Argentina : evaluación y propuestas. Buenos Aires, Fundación OSDE-CIE.

Beccaria, L., F. Groisman y P. Monsalvo. (2006). Informalidad y pobreza en Argentina. En *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*. Buenos Aires.

Beccaria, L. y R. Maurizio. (2005). Changes in occupational mobility, Labour regulations and rising in precariousness in Argentina. En *Anales de la XL reunión anual de la Asociación Argentina de Economía Política*. Buenos Aires.

Benítez, N., D. Contartese, X. Mazorra, L. Schachtel y D. Scheleser. (2011). La inserción laboral de la población desde una perspectiva dinámica. En: *Trabajo, ocupación y Empleo. La complejidad del empleo, la protección social y las relaciones laborales* (Serie Estudios, 10), Buenos Aires, MTEySS, diciembre,

Bertranou, F. y R. Maurizio (eds.). (2011). Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina. Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

Bertranou, F., L. Casanova y M. Sarabia. (2013). Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012. (Documentos de Trabajo, 1). Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

Bertranou, F., R. Mercau, S. Jardel y R. González. (2011). Informalidad laboral en la provincia de Mendoza: características y políticas para promover la formalización. Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

Bour, J. y N. Susmel. (2000). Los determinantes de la informalidad laboral. En *La Economía Oculta en la Argentina* (pp. 225-266). Buenos Aires, FIEL.

Cazes, S. y A. Nesporova. (2003) Employment protection legislation and its effects on labour market performance. En *High-level tripartite conference on social dialogue* (28 February - 1 March 2003), Malta, International Labour Office.

Cazes, S. y M. Tonin. (2009) Employment protection legislation and job stability: An european cross country analysis. *Discussion papers in economics and econometrics, 0902*. School of Social Sciences, Economics Division, University of Southampton.

Chen, M. (2007). Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment. (DESA Working Paper, 46).

Contartese, D., X. Mazorra, L. Schachtel y D. Scheleser. (2011). La informalidad en el trabajo independiente: ¿escape o exclusión?. Bertranou, F. y R. Maurizio (eds.). *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. Buenos Aires, OIT Argentina.

Cruces, G., S. Galiani y S. Kidyba. (2010). Payroll taxes, wages and employment: Identification through policy changes. (Documento de trabajo, 93). CEDLAS. La Plata, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata

Damill, M., R. Frenkel y R. Maurizio. (2011) Macroeconomic policy for full and productive employment and decent work for all : An analysis of the argentine experience. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

European Union (2010). Self-employment in Europe 2010. European Employment Observatory Review. Luxemburg, European Union.

Fields, G. (1990). Labour market modeling and urban informal sector. *The informal sector revisited*. Turnham, D., B. Salomé y A., Schwarz (eds.). París, OCDE.

Fields, G. (2009). Segmented labor market models in developing countries. En Kincaid, H. y D. Ross (eds.), *The Oxford handbook of philosophy of economics* (pp. 476-510). Oxford, Oxford University Press.

Frenkel, R. y L. Taylor. (2006) Real exchange rate, monetary policy and employment: economic development in a garden of forking paths. PERI, Amherst, University of Massachusetts.

Fundación SOL. (2012) Minuta de empleo N° 9, diciembre-febrero. Santiago de Chile, Fundación SOL.

Galli, R. y D. Kucera (2004) Labor standards and informal employment in Latin America. *World Development* 32(5), 809-828.

Gasparini, L. y L. Tornarolli. (2007). Labor informality in Latin American and the Caribbean: Patterns and trends from household surveys microdata. (Documento de Trabajo, 46). La Plata, CEDLAS.

Heckman, J. (1979). Sample selection as a specification error. *Econometrica*, 47, 153-161.

Heckman, J. y C. Pagés. (2005). Introducción. *Regulación y empleo: lecciones de América Latina y el Caribe*. J.

Heckman y C. Pagés (eds.). Santiago de Chile, CIEDESS.

Heston, A., R. Summers, y B. Aten. (2012). Penn world table version 7.1. Pennsylvania, Center for international comparisons of production, income and prices at the University of Pennsylvania, July 2012.

Hopenhayn, H. (2005). Políticas de mercado del trabajo y duración del empleo. Los efectos de la reforma del mercado de trabajo en Argentina. En Heckman y C. Pagés (eds.) *Regulación y empleo: lecciones de América Latina y el Caribe*. J. Santiago de Chile, CIEDESS.

Hussmans, R. (2004) Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment. (Working Paper, 53). Geneva, International Labour Office.

Jiménez, M. (2011). La economía informal y el mercado laboral en la Argentina: un análisis desde la perspectiva del Trabajo Decente. (Documento de trabajo, 116). La Plata, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.

Jütting, J. y J. de Laiglesia (eds.). (2009). Is informal normal? : Towards more and better jobs in developing countries. París, Development Centre Studies, OECD.

Kucera, D. y L. Roncolato. (2008) Informal employment: Two contested policy issues. *International labour review* 147, 4. Geneva, ILO.

Maloney, W. (1999) Does informality imply segmentation in urban labour markets? : Evidence from sectoral transitions in Mexico. *The World Bank Economic Review* 13. Washington D.C, World Bank, 275-302.

Marshall, A. (2004). Labour Market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts. (Employment strategy paper, 13) Geneva, International Labour Office.

Mondino, G. y S. Montoya. (2005). Los efectos de las regulaciones al mercado del trabajo sobre las decisiones de empleo de las empresas: evidencia empírica de Argentina. En J. Heckman, y C. Pagés (eds.) *Regulación y empleo: lecciones de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, CIEDESS.

MTEySS. (2010). Trabajo y empleo en el Bicentenario: cambio en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

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.

OCDE. (2007). Employment Outlook. París, OCDE.

OIT. (2009). Informe nacional sobre el impacto social de la globalización en Argentina. Buenos Aires, Oficina Internacional el Trabajo.

OIT. (2011). Statistical update on employment in the informal economy. Geneva, International Labour Office.

OIT. (2011b). Panorama Laboral 2011 : América Latina y el Caribe. Lima, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2011c). La revitalización de la negociación colectiva en Argentina. Notas OIT - Trabajo Decente en Argentina, Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2012). World of Work Report 2012 : Better jobs for a better economy. Geneva, International Labour Office.

Perry, G., O. Arias, P. Fajnzylber, W. Maloney, A. Mason y J. Saavedra Chanduvi (2007), Informalidad: escape y exclusión. Washington D.C., Banco Mundial.

Portes, A., M. Castells y L. Benton (eds.). (1989). The informal economy. Baltimore, Md., Johns Hopkins University Press.

Pratap, S. y E. Quintín. (2006) Are labour markets segmented in developing countries? : A semiparametric approach. *European economic review*, 50, 507-542.

Ranis, G. y F. Stewart. V-Goods and the role of the urban informal sector in development. (1999) *Economic development and cultural change* 47 (2), 259-288.

Reich, M. (ed.). (2009). Segmented labor markets and labor mobility. Edward Elgar Publishing

Rial, N. (2009). La crisis mundial y la experiencia argentina. *Revista de Trabajo*, 5 (7). Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

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.

Salvia, A., S. Tissera, J.M. Bustos, F. Sciarrotta, J. Persia, G.H. Gallo, N. Cillis y V. García Allegrone. 2000. Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000). Cuadernos del CEPED, 4. Buenos Aires, CEPED, Facultad de Ciencias Económicas.

Taubman, P. y M. Wachter. 1986. Segmented labor markets. En Ashenfelter, O. y R. Layard (eds.) *Handbook of Labor Economics*, 2 (1183-1217).

Tokman, V. (2001) De la informalidad a la modernidad. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo.

Urrea, F. (2011). Dinámica de reestructuración productiva, cambios institucionales y políticos y procesos de desregulación de las relaciones asalariadas: el caso colombiano. En De La Garza, E. y J. Neffa. *Trabajo y modelos productivos en América Latina*. Buenos Aires, CLACSO.

Vella, F. (1998) Estimating models with sample selection bias: A survey. *Journal of human resources*, 3: 127-169.

Wooldridge, J. M. (1995) Selection corrections for panel data models under conditional mean independence assumptions. *Journal of Econometrics* 68, 115-132.

Anexo 1. Principales aspectos de la legislación vigente sobre protección del empleo y contratos a plazo definido

- *Modalidades de contrato de trabajo*

1. **Contrato a tiempo determinado.** De acuerdo con la legislación, se entiende que los contratos de trabajo son celebrados por **tiempo indeterminado**, salvo que se exprese el tiempo de duración o cuando las modalidades de las tareas o de la actividad justifiquen que el documento no se establezca por plazo indeterminado. Los tres primeros meses del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto en el caso del contrato de temporada, son considerados como **período de prueba**. Durante este lapso, empleador o empleado pueden extinguir la relación sin expresión de causa, sin derecho a indemnización, pero con obligación de preavisar. Durante el período de prueba, las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social.
2. **Contrato a tiempo parcial.** La legislación también contempla un contrato a tiempo parcial. Mediante esta modalidad es posible contratar trabajadores para que presten servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, que sean inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. La remuneración, en este caso, 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.
3. **Contrato de trabajo a plazo fijo.** Por otra parte, también existe la posibilidad de celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo, con una duración máxima de 5 años. En este tipo de contrato, existe una indemnización por despido injustificado, en caso de que el acuerdo se extinga antes del vencimiento.
4. **Pasantías.** También existe una modalidad asociada al **Régimen de Pasantías** para estudiantes de educación superior. Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización donde las actividades se desarrollan. Las pasantías tienen un plazo mínimo de 2 meses y un plazo máximo de 12 meses, y se pueden prorrogar por 6 meses adicionales.
5. **Contrato de temporada.** Existe un contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o de una explotación, se cumple solamente en determinadas épocas del año y está sujeta a repetirse en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad. En este caso también existe una indemnización por despido injustificado idéntica a la del contrato de trabajo a plazo fijo.
6. **Trabajo eventual.** Por último, se encuentra el contrato de trabajo eventual, que se establece cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador, para la satisfacción de resultados concretos (por ejemplo, para la realización de una obra).

- ***Trabajo de agencia***

En relación con las empresas de servicios eventuales, la normativa establece que los trabajadores contratados por este tipo de firmas son considerados como trabajadores en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, en esas mismas empresas. La modificación normativa introducida en 1991 determina que el empleador que ocupe trabajadores mediante una empresa de servicios eventuales es solidariamente responsable con esta por todas las obligaciones laborales, debiendo retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social. Asimismo, se fija que el trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales está regido por el convenio colectivo, es representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

- ***Indemnización por despido***

La extinción del contrato de trabajo exige un **preaviso**. En el caso del trabajador es de 15 días, mientras que en el caso del empleador es de 15 días durante el período de prueba, de un mes cuando la antigüedad es mayor a 3 meses y menor a 5 años, y de dos meses cuando la antigüedad es mayor a 5 años. Sin embargo, en el caso de las pequeñas y medianas empresas el preaviso se establece con un mes de anticipación sin importar la antigüedad.

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, el monto de la **indemnización** es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses. En los casos en los que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador y fehacientemente justificada, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la mencionada anteriormente.

Para el contrato de trabajo a plazo fijo, la indemnización por despido, mediando un preaviso, es equivalente a la mitad de la indemnización por despido sin causa justa para trabajadores con contrato por plazo indefinido, siempre que el tiempo de contrato no haya sido inferior a un año. El trabajador también puede reclamar por daños y perjuicios provenientes del derecho común. Además, existe una compensación similar una vez cumplido el contrato íntegramente.

- ***Despidos colectivos***

La Ley Nacional de Empleo contempla el Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) en caso de despidos (o suspensiones) masivos, por razones de fuerza mayor o causas económicas o tecnológicas. El PPC se aplica cuando los despidos o suspensiones afectan al:

- 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores;
- 10% de los trabajadores en empresas de entre 400 y 1000 trabajadores;
- a más del 5% en empresas de más de 1000 trabajadores.

Esta es una instancia de negociación previa a los despidos y suspensiones entre empleadores y organizaciones de trabajadores. En este proceso, las partes no están obligadas a llegar a un acuerdo, pero cuando lo hacen este debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo. En caso de no llegar a un acuerdo (en un plazo de diez días) se da por finalizado el procedimiento y las partes recuperan su libertad de acción (durante el período de negociación el empleador no puede realizar despidos y los trabajadores no pueden tomar acciones de fuerza).

Para complementar el PPC, en julio de 2002, se creó el Programa de Recuperación Productiva (REPRO) como una herramienta del Ministerio de Trabajo para hacer frente a una situación de crisis de empleo mediante el subsidio a la nómina salarial. El REPRO tomó relevancia en términos de cobertura recién a partir de 2008, debido a los efectos de la crisis internacional. A cambio de este subsidio los empleadores se comprometen a mantener la dotación total de personal y a abstenerse de disponer despidos sin causa y por razones de fuerza mayor. Actualmente, el monto de los subsidios (cuya vigencia máxima es de 12 meses) ha sido fijado en \$800, durante el primer semestre de 2012, y en \$1000, para el segundo.

Anexo 2. Fuentes de información utilizadas en el análisis empírico

La mayor parte del análisis empírico presentado en este documento está basado en los microdatos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), para el período 1995-2011.

La EPH es un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales, que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) 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 básicas que ayuden a caracterizar a la población desde el punto de vista demográfico (características demográficas básicas), por su participación en la producción de bienes y servicios (características ocupacionales) y por su participación en la distribución del producto social (características habitacionales, educacionales, del ingreso y migratorias). La EPH en su modalidad puntual (EPH-P) se realizaba dos veces por año, en mayo y octubre (ondas), en la mayoría de las ciudades capitales de provincia y ciudades importantes. El ámbito geográfico de cobertura de la encuesta siguió un plan de incorporación progresiva y llegó a cubrir 25 aglomerados, en mayo de 1995; luego, el alcance se extendió a 28 aglomerados urbanos, que representan al 70% de la población urbana del país, al 98% de la población que reside en centros urbanos de 100.000 y más habitantes, y al 91% de la población que reside en centros urbanos de 50.000 y más habitantes.

La EPH fue modificada sustancialmente en 2003. La reformulación metodológica integral que ha dado lugar a la EPH continua (EPH-C) surge como respuesta a las modificaciones recientes que tuvieron lugar en las características socioeconómicas, en las modalidades de inserción en el mercado de trabajo y en su dinámica de cambio, y engloba tres aspectos principales: temáticos, muestrales y organizativos. La nueva

EPH-C cuenta con cuestionarios rediseñados, aplicados sobre una muestra distribuida en el tiempo, bajo una modalidad de relevamiento continuo y con mayor frecuencia de presentación de resultados.

Dado que la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) cambió a partir de 2003, el período de análisis 1995-2003 se distingue del período 2003-2011. Por lo tanto, es importante aclarar que las estimaciones provenientes de los datos de la EPH recabados en los diferentes períodos pueden no ser estrictamente comparables debido a los cambios metodológicos implementados. Este es un obstáculo que habitualmente limita el estudio de las series de tiempo de largo plazo de los indicadores que surgen de la EPH.

A partir de esta fuente de datos es posible cuantificar y caracterizar la extensión del empleo asalariado no registrado (es decir, aproximar la informalidad laboral en el empleo asalariado). No obstante, para el empleo independiente no es posible analizar la informalidad laboral bajo el mismo enfoque, dado que la encuesta no indaga respecto del cumplimiento de la normativa de la seguridad social por parte de los trabajadores independientes.

Para el análisis realizado en este documento, la información de la EPH ha sido complementada con información proveniente de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), que releva mensualmente el Ministerio de Trabajo, desde diciembre de 1995. Inicialmente, los resultados correspondían solo al aglomerado del Gran Buenos Aires, pero paulatinamente se fue ampliando la cobertura y el tamaño de la muestra. Si se considera el total de los aglomerados relevados actualmente, la cobertura de la EIL alcanza al 67% del total del empleo registrado en las empresas privadas de 10 y más trabajadores, excluyendo al sector primario. En este estudio, con el objetivo de abarcar una serie histórica que cubra el período más prolongado, solo se considera el aglomerado del Gran Buenos Aires, al momento de utilizar información proveniente de la EIL.

Anexo 3. Trayectorias laborales, 1995-2011

<i>Probabilidad de desplazarse desde una categoría inicial hacia una terminal</i>										
Estado en el período inicial/Estado en el período final	Inactivo	Desocupado	Independientes			Asalariado informal		Asalariado formal		
			Profesional	Oficio	Subsistencia	Calificado	No calificado	MCT ¹	MCA ²	
1995-1996										
Inactivo	91.29	4.00	0.15	0.72	0.56	0.92	1.54	0.60	0.23	
Desocupado	27.16	33.64	0.30	6.82	2.23	9.99	10.81	6.55	2.50	
Independientes	Profesional	6.64	2.16	52.13	21.28	5.92	8.02	0.31	3.15	0.39
	Oficio	10.01	11.94	7.38	48.10	3.00	10.59	3.05	5.25	0.68
	Subsistencia	18.50	8.22	5.92	9.86	41.91	3.89	6.97	3.48	1.25
Asalariado informal	Calificado	8.50	11.26	3.06	11.08	2.29	35.22	7.64	16.95	4.00
	No calificado	17.52	14.58	1.30	4.02	3.81	8.77	39.46	9.00	1.55
Asalariado formal	MCT ¹	2.78	3.84	1.20	1.71	0.66	4.37	1.93	77.61	5.90
	MCA ²	5.63	6.60	0.69	1.33	2.15	5.35	1.02	45.06	32.16
Total	60.66	7.18	1.71	4.43	1.96	4.33	4.07	13.65	2.04	
2001-2002										
Inactivo	91.11	3.80	0.07	0.85	0.56	0.90	1.85	0.68	0.18	
Desocupado	26.18	38.32	0.53	9.93	3.50	6.26	7.90	5.36	2.02	
Independientes	Profesional	8.93	3.45	55.07	15.43	6.81	5.04	0.52	4.55	0.19
	Oficio	12.68	14.74	5.84	45.28	4.12	9.33	3.75	3.08	1.16
	Subsistencia	17.79	8.94	4.22	10.66	44.64	3.10	9.32	1.22	0.10
Asalariado informal	Calificado	10.39	14.48	1.00	10.45	2.03	37.21	8.02	13.31	3.11
	No calificado	18.50	14.99	0.29	3.15	3.90	9.94	41.03	6.39	1.81
Asalariado formal	MCT ¹	3.13	6.29	0.78	1.42	0.43	5.56	1.63	74.44	6.32
	MCA ²	3.63	6.91	0.00	1.46	0.35	6.31	2.01	46.90	32.42
Total	60.21	7.85	1.58	4.58	2.10	4.59	4.52	12.65	1.91	
2005-2006										
Inactivo	85.54	4.32	0.23	2.25	0.30	2.58	3.59	0.92	0.27	
Desocupado	27.38	25.90	0.71	9.76	0.82	11.78	14.35	7.68	1.62	
Independientes	Profesional	4.04	1.64	54.56	21.58	1.16	8.35	1.13	6.50	1.03
	Oficio	13.33	5.63	5.62	55.09	2.76	9.12	5.24	2.44	0.77
	Subsistencia	8.22	3.15	1.83	25.72	38.25	3.25	14.08	4.79	0.70
Asalariado informal	Calificado	10.50	3.85	2.13	9.48	1.06	43.92	11.09	15.83	2.13
	No calificado	17.63	8.01	0.33	6.09	1.68	11.06	47.60	5.83	1.78
Asalariado formal	MCT ¹	2.28	1.88	1.23	1.35	0.06	4.56	1.07	84.56	3.01
	MCA ²	2.15	5.49	0.86	1.79	0.56	4.28	3.96	61.78	19.13
Total	46.94	5.68	2.46	8.67	0.97	8.38	8.21	17.29	1.40	
2010-2011										
Inactivo	86.95	3.19	0.26	2.24	0.18	2.34	3.15	1.45	0.25	
Desocupado	34.10	20.91	0.88	8.74	0.61	11.46	12.09	9.70	1.51	
Independientes	Profesional	6.81	1.34	58.29	18.92	0.21	5.92	0.57	7.85	0.07
	Oficio	15.29	3.94	7.89	53.75	1.25	7.80	4.97	4.41	0.70
	Subsistencia	14.58	0.19	1.30	20.93	39.64	8.85	12.39	0.97	1.15
Asalariado informal	Calificado	12.66	7.00	2.96	11.76	0.09	37.66	8.82	16.44	2.61
	No calificado	18.72	6.84	0.95	5.74	0.82	13.28	43.51	8.26	1.88
Asalariado formal	MCT ¹	3.61	1.56	1.10	1.53	0.03	3.52	1.56	84.67	2.43
	MCA ²	6.62	3.09	1.07	1.79	0.26	6.39	8.20	53.67	18.90
Total	48.87	4.10	3.16	8.08	0.49	6.68	6.32	21.01	1.29	

Notas: ⁽¹⁾ MCT: modalidad contractual típica. ⁽²⁾ MCA: modalidad contractual atípica. Los valores presentados en la fila "Total" representan la proporción de individuos en cada categoría al final de cada período.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH.

Probabilidad de transición estandarizada por tamaño de sector terminal										
Estado en el período inicial/Estado en el período final		Inactivo	Desocupado	Independientes			Asalariado informal		Asalariado formal	
				Profesional	Oficio	Subsistencia	Calificado	No calificado	MCT ¹	MCA ²
1995-1996										
Inactivo			55.71	8.77	16.25	28.57	21.25	37.84	4.40	11.27
Desocupado		44.77		17.54	153.95	113.78	230.72	265.60	47.99	122.55
Independientes	Profesional	10.95	30.08		480.36	302.04	185.22	7.62	23.08	19.12
	Oficio	16.50	166.30	431.58		153.06	244.57	74.94	38.46	33.33
	Subsistencia	30.50	114.48	346.20	222.57		89.84	171.25	25.49	61.27
Asalariado informal	Calificado	14.01	156.82	178.95	250.11	116.84		187.71	124.18	196.08
	No calificado	28.88	203.06	76.02	90.74	194.39	202.54		65.93	75.98
Asalariado formal	MCT ¹	4.58	53.48	70.18	38.60	33.67	100.92	47.42		289.22
	MCA ²	9.28	91.92	40.35	30.02	109.69	123.56	25.06	330.11	
2000-2001										
Inactivo			48.41	4.43	18.56	26.67	19.61	40.93	5.38	9.42
Desocupado		43.48		33.54	216.81	166.67	136.38	174.78	42.37	105.76
Independientes	Profesional	14.83	43.95		336.90	324.29	109.80	11.50	35.97	9.95
	Oficio	21.06	187.77	369.62		196.19	203.27	82.96	24.35	60.73
	Subsistencia	29.55	113.89	267.09	232.75		67.54	206.19	9.64	5.24
Asalariado informal	Calificado	17.26	184.46	63.29	228.17	96.67		177.43	105.22	162.83
	No calificado	30.73	190.96	18.35	68.78	185.71	216.56		50.51	94.76
Asalariado formal	MCT ¹	5.20	80.13	49.37	31.00	20.48	36.06			330.89
	MCA ²	6.03	88.03	0.00	31.88	16.67	137.47	44.47	370.75	
2005-2006										
Inactivo			76.06	9.35	25.95	30.93	30.79	43.73	5.32	19.29
Desocupado		58.33		28.86	112.57	84.54	140.57	174.79	44.42	115.71
Independientes	Profesional	8.61	28.87		248.90	119.59	99.64	13.76	37.59	73.57
	Oficio	28.40	99.12	228.46		284.54	108.83	63.82	14.11	55.00
	Subsistencia	17.51	55.46	74.39	296.66		38.78	171.50	27.70	50.00
Asalariado informal	Calificado	22.37	67.78	86.59	109.34	109.28		135.08	91.56	152.14
	No calificado	37.56	141.02	13.41	70.24	173.20	131.98		33.72	127.14
Asalariado formal	MCT ¹	4.86	33.10	50.00	15.57	6.19	54.42	13.03		215.00
	MCA ²	4.58	96.65	34.96	20.65	57.73	51.07	48.23	357.32	
2010-2011										
Inactivo			77.80	8.23	27.72	36.73	35.03	49.84	6.90	19.38
Desocupado		69.78		27.85	108.17	124.49	171.56	191.30	46.17	117.05
Independientes	Profesional	13.93	32.68		234.16	42.86	88.62	9.02	37.36	5.43
	Oficio	31.29	96.10	249.68		255.10	116.77	78.64	20.99	54.26
	Subsistencia	29.83	4.63	41.14	259.03		132.49	196.04	4.62	89.15
Asalariado informal	Calificado	25.91	170.73	93.67	145.54	18.37		139.56	78.25	202.33
	No calificado	38.31	166.83	30.06	71.04	167.35	198.80		39.31	145.74
Asalariado formal	MCT ¹	7.39	38.05	34.81	18.94	6.12	52.69	24.68		188.37
	MCA ²	13.55	75.37	33.86	22.15	53.06	95.66	129.75	255.45	

Notas: ⁽¹⁾ MCT: modalidad contractual típica. ⁽²⁾ MCA: modalidad contractual atípica. Las probabilidades estandarizadas surgen del cociente entre las probabilidades de transición y los tamaños de los sectores o categorías laborales de destino reportados en la última fila del cuadro anterior.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH.

Anexo 4. Modelo econométrico de datos en panel con efectos fijos

El modelo econométrico a estimar es el siguiente:

$$w_{it} = \beta X_{it} + \phi I_{it} + \gamma_t + \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad [1]$$

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 y del puesto de trabajo; α_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; γ_t es una *dummy* temporal y ε_{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 produciría 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.

Como el ingreso laboral se observa solo 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,³⁴ se corrigieron las estimaciones de las brechas de ingresos debido a este problema de sesgo de selección. Con este objetivo, siguiendo a Wooldridge (1995), se estimó la siguiente ecuación de selección, que se supone presenta la forma Tobit para datos de panel:

$$h_{it} = \max(0, X_{it}\psi_i + v_{it}) \quad [2]$$

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

$$E(w_{it}|X_{it}, \alpha_i, g_i, v_{it}) = \beta X_{it} + \phi I_{it} + \gamma_i + \rho v_{it} + f_i \quad [3]$$

Donde $f_i = \alpha_i + g_i$. Por lo tanto, la estimación de (3) por efectos fijos utilizando los datos de panel produciría estimaciones consistentes de β, ϕ y ρ . 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)³⁵ a partir de los T datos de sección cruzada que conforman el panel.

³⁴ Para más detalles, véase Heckman (1979) y Vella (1998).

³⁵ 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.

Anexo 5. Brechas salariales estimadas a partir del modelo de datos de panel con efectos fijos

Transiciones	1995-96				2000-01				2005-06				2010-11			
	Brechas sin cond.		Brechas cond.		Brechas sin cond.		Brechas cond.		Brechas sin cond.		Brechas cond.		Brechas sin cond.		Brechas cond.	
	No correg.	Correg.	No correg.	Correg.	No correg.	Correg.	No correg.	Correg.	No correg.	Correg.	No correg.	Correg.	No correg.	Correg.	No correg.	Correg.
Entre puestos asalariados formales																
<i>Y puestos asalariados informales</i>																
AF ↔ AI	10.2% (0.040)	10.8% (0.042)	10.9% (0.050)	10.5% (0.050)	20.7% (0.033)	19.5% (0.032)	18.6% (0.037)	19.8% (0.036)	29.1% (0.030)	27.9% (0.029)	23.2% (0.031)	22.6% (0.030)	29.1% (0.036)	28.5% (0.034)	23.9% (0.033)	24.2% (0.032)
AFMCT ↔ AI	23193 (0.048)	22174 (0.050)	17753 (0.061)	18144 (0.061)	18264 (0.035)	18104 (0.035)	15340 (0.040)	15762 (0.040)	26749 (0.034)	26695 (0.033)	21928 (0.031)	23332 (0.031)	33657 (0.046)	33599 (0.043)	27591 (0.035)	29205 (0.035)
AFMCA ↔ AI	16962 (0.042)	16258 (0.046)	12493 (0.067)	12572 (0.066)	13293 (0.042)	13197 (0.042)	10885 (0.049)	10984 (0.049)	18762 (0.041)	18749 (0.039)	15404 (0.039)	15612 (0.039)	23688 (0.059)	23676 (0.056)	19673 (0.049)	19810 (0.048)
AFMCT ↔ AINC	16962 (0.068)	16258 (0.069)	12493 (0.082)	12572 (0.081)	13293 (0.056)	13197 (0.056)	10885 (0.048)	10984 (0.048)	18762 (0.042)	18749 (0.039)	15404 (0.043)	15612 (0.042)	23688 (0.062)	23676 (0.058)	19673 (0.054)	19810 (0.054)
AFMCT ↔ AIC	16959 (0.050)	16255 (0.051)	12494 (0.060)	12573 (0.060)	13282 (0.041)	13186 (0.040)	10880 (0.048)	10979 (0.047)	18744 (0.031)	18744 (0.030)	15415 (0.031)	15623 (0.031)	23656 (0.048)	23645 (0.046)	19663 (0.038)	19800 (0.037)
AFMCA ↔ AINC	16959 (0.069)	16255 (0.071)	12494 (0.085)	12573 (0.084)	13282 (0.060)	13186 (0.061)	10880 (0.058)	10979 (0.057)	18744 (0.047)	18744 (0.044)	15415 (0.049)	15623 (0.048)	23656 (0.074)	23645 (0.070)	19663 (0.065)	19800 (0.064)
AFMCA ↔ AIC	16959 (0.055)	16255 (0.058)	12494 (0.068)	12573 (0.067)	13282 (0.046)	13186 (0.047)	10880 (0.056)	10979 (0.055)	18744 (0.039)	18744 (0.037)	15415 (0.040)	15623 (0.039)	23656 (0.061)	23645 (0.059)	19663 (0.049)	19800 (0.049)
16959 (0.055)	16255 (0.058)	12494 (0.068)	12573 (0.067)	13282 (0.046)	13186 (0.047)	10880 (0.056)	10979 (0.055)	18744 (0.039)	18744 (0.037)	15415 (0.040)	15623 (0.039)	23656 (0.061)	23645 (0.059)	19663 (0.049)	19800 (0.049)	
Según modalidad de contratación																
AFMCT ↔ AFMCA	11.9% (0.028)	11.5% (0.030)	10.0% (0.036)	10.2% (0.036)	7.6% (0.030)	4.2% (0.031)	2.2% (0.034)	3.7% (0.034)	5.0% (0.029)	3.1% (0.029)	1.8% (0.030)	1.9% (0.030)	18.1% (0.044)	14.9% (0.041)	7.5% (0.038)	7.7% (0.037)
16962 (0.028)	16258 (0.030)	12493 (0.036)	12572 (0.036)	13293 (0.030)	13197 (0.031)	10885 (0.034)	10984 (0.034)	18762 (0.029)	18749 (0.029)	15404 (0.030)	15612 (0.030)	23688 (0.044)	23676 (0.041)	19673 (0.038)	19810 (0.037)	
Según sector de ocupación																
AFSPub ↔ AFSPriv	-0.4% (0.046)	-1.4% (0.047)	-6.8% (0.056)	-5.1% (0.055)	2.4% (0.040)	2.1% (0.041)	2.5% (0.053)	0.7% (0.051)	-2.0% (0.037)	-1.8% (0.037)	-4.5% (0.033)	-2.8% (0.034)	-5.0% (0.037)	-3.9% (0.036)	-0.6% (0.040)	-2.5% (0.037)
17255 (0.046)	16535 (0.047)	12496 (0.056)	12792 (0.055)	13576 (0.040)	13475 (0.041)	10888 (0.053)	11196 (0.051)	20173 (0.037)	20140 (0.037)	15552 (0.033)	16812 (0.034)	25657 (0.037)	25612 (0.036)	19815 (0.040)	21264 (0.037)	
Entre puestos independientes																
<i>Y puestos asalariados informales</i>																
CPPyP ↔ AI	28.3% (0.075)	31.7% (0.073)	17.2% (0.083)	18.1% (0.081)	16.5% (0.077)	11.6% (0.075)	-7.7% (0.098)	-3.3% (0.095)	26.7% (0.073)	21.9% (0.075)	3.0% (0.091)	0.4% (0.090)	12.9% (0.061)	14.5% (0.062)	1.3% (0.089)	3.9% (0.087)
10571 (0.075)	10063 (0.073)	8721 (0.083)	8886 (0.081)	9293 (0.077)	9172 (0.075)	8468 (0.098)	8678 (0.095)	15147 (0.073)	15114 (0.075)	12447 (0.091)	12800 (0.090)	16205 (0.061)	16181 (0.062)	13256 (0.089)	13559 (0.087)	
CPOyS ↔ AI	5.7% (0.057)	9.7% (0.054)	5.9% (0.057)	6.8% (0.055)	2.2% (0.059)	0.0% (0.055)	-8.5% (0.059)	-6.8% (0.058)	-4.4% (0.052)	-7.5% (0.050)	-12.9% (0.048)	-12.4% (0.048)	-14.4% (0.047)	-13.0% (0.046)	-17.8% (0.049)	-20.2% (0.050)
10571 (0.057)	10063 (0.054)	8721 (0.057)	8886 (0.055)	9293 (0.059)	9172 (0.055)	8468 (0.059)	8678 (0.058)	15147 (0.052)	15114 (0.050)	12447 (0.048)	12800 (0.048)	16205 (0.047)	16181 (0.046)	13256 (0.049)	13559 (0.050)	
CPOyS ↔ AIC	2.1% (0.053)	3.5% (0.052)	2.3% (0.059)	4.2% (0.056)	-4.9% (0.055)	-6.4% (0.052)	-11.0% (0.057)	-8.2% (0.056)	-16.1% (0.043)	-15.9% (0.043)	-17.0% (0.044)	-17.0% (0.044)	-18.3% (0.044)	-17.2% (0.043)	-17.9% (0.044)	-21.0% (0.044)
22759 (0.053)	21760 (0.052)	17389 (0.059)	17771 (0.056)	17952 (0.055)	17796 (0.052)	15052 (0.057)	15471 (0.056)	26728 (0.043)	26675 (0.043)	21938 (0.044)	23343 (0.044)	33557 (0.044)	33500 (0.043)	27517 (0.044)	29133 (0.044)	
CPOyS ↔ AINC	6.6% (0.060)	10.3% (0.059)	6.8% (0.071)	8.7% (0.069)	2.9% (0.065)	1.9% (0.063)	-7.7% (0.061)	-7.3% (0.061)	2.8% (0.054)	0.5% (0.053)	-0.9% (0.055)	0.9% (0.054)	-2.3% (0.053)	-3.0% (0.051)	-3.5% (0.053)	-6.4% (0.054)
22759 (0.060)	21760 (0.059)	17389 (0.071)	17771 (0.069)	17952 (0.065)	17796 (0.063)	15052 (0.061)	15471 (0.061)	26728 (0.054)	26675 (0.053)	21938 (0.055)	23343 (0.054)	33557 (0.053)	33500 (0.051)	27517 (0.053)	29133 (0.054)	
Y puestos asalariados formales																
CPPyP ↔ AF	14.9% (0.082)	14.3% (0.084)	0.9% (0.090)	4.4% (0.090)	-7.4% (0.097)	-8.1% (0.095)	-15.1% (0.093)	-13.5% (0.088)	-1.7% (0.086)	-1.7% (0.085)	-11.6% (0.086)	-8.4% (0.084)	-1.5% (0.079)	-4.3% (0.074)	-4.7% (0.084)	-6.8% (0.081)
17682 (0.082)	16915 (0.084)	13562 (0.090)	13865 (0.090)	13043 (0.097)	12953 (0.095)	10760 (0.093)	11080 (0.088)	18172 (0.086)	18130 (0.085)	15855 (0.086)	17050 (0.084)	25315 (0.079)	25268 (0.074)	21981 (0.084)	23457 (0.081)	
CPOyS ↔ AF	-14.0% (0.073)	-14.2% (0.074)	-16.3% (0.089)	-14.1% (0.088)	-32.5% (0.086)	-31.3% (0.083)	-28.8% (0.084)	-29.2% (0.082)	-46.6% (0.078)	-45.6% (0.077)	-46.2% (0.076)	-45.0% (0.075)	-35.5% (0.067)	-36.8% (0.065)	-38.1% (0.071)	-39.4% (0.068)
17682 (0.073)	16915 (0.074)	13562 (0.089)	13865 (0.088)	13043 (0.086)	12953 (0.083)	10760 (0.084)	11080 (0.082)	18172 (0.078)	18130 (0.077)	15855 (0.076)	17050 (0.075)	25315 (0.067)	25268 (0.065)	21981 (0.071)	23457 (0.068)	
CPOyS ↔ AFMCT	-14.1% (0.054)	-12.0% (0.054)	-12.3% (0.064)	-10.9% (0.063)	-24.9% (0.056)	-23.5% (0.053)	-27.5% (0.057)	-26.8% (0.056)	-37.4% (0.050)	-36.4% (0.049)	-33.2% (0.048)	-31.5% (0.048)	-44.4% (0.050)	-41.5% (0.047)	-38.4% (0.048)	-39.0% (0.048)
22453 (0.054)	21473 (0.054)	17391 (0.064)	17556 (0.063)	17666 (0.056)	17515 (0.053)	15058 (0.057)	15268 (0.056)	25335 (0.050)	25301 (0.049)	21798 (0.048)	22150 (0.048)	31619 (0.050)	31594 (0.047)	27394 (0.048)	27696 (0.048)	
CPOyS ↔ AFMCA	-3.9% (0.059)	-3.9% (0.061)	-6.5% (0.073)	-4.6% (0.071)	-16.7% (0.061)	-19.4% (0.058)	-24.5% (0.066)	-22.6% (0.064)	-34.4% (0.058)	-35.3% (0.055)	-33.6% (0.057)	-32.0% (0.056)	-26.8% (0.062)	-26.5% (0.059)	-31.1% (0.057)	-31.2% (0.057)
22453 (0.059)	21473 (0.061)	17391 (0.073)	17556 (0.071)	17666 (0.061)	17515 (0.058)	15058 (0.066)	15268 (0.064)	25335 (0.058)	25301 (0.055)	21798 (0.057)	22150 (0.056)	31619 (0.062)	31594 (0.059)	27394 (0.057)	27696 (0.057)	
Según calificación																
CPPyP ↔ CPOyS	19.7% (0.081)	17.8% (0.084)	12.5% (0.083)	14.0% (0.082)	11.2% (0.072)	8.6% (0.069)	8.7% (0.079)	11.9% (0.070)	37.7% (0.080)	35.7% (0.084)	36.3% (0.091)	36.3% (0.087)	26.1% (0.067)	26.5% (0.068)	25.8% (0.071)	25.6% (0.067)
5491 (0.081)	5215 (0.084)	4895 (0.083)	4981 (0.082)	4373 (0.072)	4318 (0.069)	4171 (0.079)	4282 (0.070)	6573 (0.080)	6552 (0.084)	6375 (0.091)	6519 (0.087)	7931 (0.067)	7918 (0.068)	7711 (0.071)	7876 (0.067)	
5491 (0.081)	5215 (0.084)	4895 (0.083)	4981 (0.082)	4373 (0.072)	4318 (0.069)	4171 (0.079)	4282 (0.070)	6573 (0.080)	6552 (0.084)	6375 (0.091)	6519 (0.087)	7931 (0.067)	7918 (0.068)	7711 (0.071)	7876 (0.067)	
Entre puestos asalariados informales																
AIC ↔ AINC	8.0% (0.061)	11.3% (0.060)	13.2% (0.067)	13.3% (0.066)	9.7% (0.065)	9.4% (0.065)	2.8% (0.059)	0.1% (0.058)	22.5% (0.035)	21.0% (0.034)	18.1% (0.038)	20.2% (0.037)	15.6% (0.056)	13.6% (0.054)	10.9% (0.054)	12.6% (0.054)
17268 (0.061)	16545 (0.060)	12494 (0.067)	12790 (0.066)	13579 (0.065)	13478 (0.065)	10881 (0.059)	11189 (0.058)	20155 (0.035)	20123 (0.034)	15563 (0.038)	16824 (0.037)	25626 (0.056)	25582 (0.054)	19806 (0.054)	21257 (0.054)	

Nota: se reportan entre paréntesis los errores estándares robustos y bajo estos, el número de observaciones con el que se estimó cada brecha. Las brechas fueron corregidas por sesgo de selección muestral conforme con el método detallado en el Anexo 4.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH.