

III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL, San Salvador de Jujuy, 2014.

Las condiciones laborales y la segmentación del mercado de trabajo. Un análisis regional en la Argentina.

Jiménez, Mónica.

Cita:

Jiménez, Mónica (2014). *Las condiciones laborales y la segmentación del mercado de trabajo. Un análisis regional en la Argentina. III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL, San Salvador de Jujuy.*

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/15>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eXuy/rpy>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite:
<https://www.aacademica.org>.

LAS CONDICIONES LABORALES Y LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO UN ANÁLISIS REGIONAL EN LA ARGENTINA

Mónica Jiménez (CONICET/IELDE-UNSa)
monijimen@gmail.com

Introducción

El objetivo de este estudio es determinar el impacto del fenómeno de la informalidad así como de otras condiciones laborales en la estructura del mercado de trabajo regional argentino. Específicamente, este estudio tiene por fin examinar la hipótesis de segmentación del mercado laboral argentino en las distintas regiones del país considerando la condición de informalidad de sus trabajadores así como una perspectiva más amplia como la del trabajo decente.

La informalidad en el mercado laboral¹ es una característica estructural y común de las economías de los países de América Latina y el Caribe (Gasparini y Tornarolli, 2007). Su análisis resulta relevante en la Argentina donde este fenómeno se presenta con magnitudes considerables a pesar de ser foco de diversas políticas públicas que intentan reducirla progresivamente.

Los diferentes grados de cumplimiento de las regulaciones estatales en el mercado de trabajo generan las llamadas zonas grises de empleo que si bien se caracterizan por la ausencia de registración laboral, pueden incluir otras deficiencias en la calidad del puesto. La noción de trabajo decente (TD) permite evaluar la calidad de la inserción laboral considerando un enfoque más amplio que el de la registración laboral. Entonces, se piensa que los trabajadores no sólo diferirán por su condición de informalidad sino también por otros déficits que puedan presentar los puestos de trabajo que ocupan. Bajo esta hipótesis, se indagará qué consecuencias tiene para el mercado de trabajo regional la existencia de déficits en las condiciones de empleo la que a su vez, se supone, puede responder a una situación de escape o de exclusión. La visión de escape hace referencia a la elección voluntaria por parte del empleado de ocuparse en un puesto de trabajo informal o de baja calidad. En cambio, la

¹ En este trabajo se utiliza la noción “legal” de informalidad laboral, considerando a un trabajador como informal cuando no posea el derecho a percibir una jubilación al momento de su retiro. El derecho a percibir una jubilación a partir del momento de retiro es el beneficio de la seguridad social más frecuentemente consultado en las encuestas de hogares de países de América Latina. Esto ha determinado que en la práctica se defina como un trabajador informal a aquel que no posee este derecho vinculado a su empleo (Gasparini y Tornarolli, 2007; Viollaz, 2010). Para más detalles ver sección III.

visión de exclusión se asocia a la hipótesis de segmentación laboral y sostiene que los trabajadores en puestos informales o, en general, con déficit de TD fueron expulsados de empleos de mejor calidad por la presencia de barreras a la entrada y otras rigideces que impiden la libre movilidad de los trabajadores.

Conforme sean las características y funcionamiento de este mercado de trabajo, las implicancias de políticas serán distintas. La existencia de una estructura segmentada en el mercado laboral impide que los trabajadores transiten de un puesto a otro y por tanto, que se desempeñen en la ocupación óptima acorde a sus características productivas. De este modo, terminan obteniendo una remuneración menor al de otro trabajador con atributos comparables. Esto último puede obstaculizar la salud del tejido social e impedir la integración de la sociedad. En cambio, si el mercado laboral regional funciona conforme a la visión voluntaria, es decir, si presenta un comportamiento similar a un mercado competitivo, existe una elección racional por parte de los trabajadores informales respecto al puesto de trabajo que ocupan. En este caso, los *policymakers* deberían adoptar un enfoque distinto del sistema de protección social y dimitir en considerar al mercado de trabajo informal como un segmento desventajado compuesto de trabajadores expulsados de buenos trabajos (Maloney, 2004).

Esta investigación está organizada de la siguiente manera. En la próxima sección se realiza una breve revisión de la literatura relacionada al tema. A continuación, se describen los datos utilizados y algunas definiciones relevantes para la hipótesis de estudio. Luego, se describen el método econométrico implementado y a continuación, se analizan los principales resultados. Finalmente, se formulan las principales conclusiones de la investigación.

Antecedentes y contribución

En general, los estudios sobre segmentación del mercado de trabajo en Argentina han girado generalmente en torno al tema de la informalidad laboral dada la elevada y persistente incidencia de este fenómeno (Bertranou *et al.*, 2012). Por ello, el enfoque tradicionalmente utilizado en la literatura para determinar la presencia de una estructura segmentada o competitiva en el mercado de trabajo es la estimación de una brecha salarial (neta) entre formales e informales. Si la única retribución laboral relevante fuera el salario monetario y si se pudiera controlar por todos los determinantes relevantes del ingreso laboral, una brecha de ingresos positiva, a favor de los formales, indicaría la existencia de un mercado laboral segmentado. Sin embargo, la hipótesis de ventaja comparativa argumenta que las meras brechas de ingresos no son suficientes para probar si un mercado laboral particular es

competitivo o segmentado ya que los trabajadores podrían estar desplazándose libremente entre puestos formales o informales en función de una evaluación a priori de las ventajas y desventajas que poseen, así como de sus propias características personales. A ello se suma la imposibilidad de controlar por todos los determinantes del ingreso laboral y la existencia de beneficios no monetarios asociados al puesto que podrían ser relevantes y valorados por el trabajador.

Los estudios empíricos que se describen a continuación encuentran distintos resultados dependiendo de la información disponible y de los métodos de estimación implementados.

En distintos estudios Pratap y Quintín (2003, 2006) evalúan la hipótesis de ventaja comparativa considerando que los trabajadores informales esperan altos salarios en el sector formal. Con ese propósito utilizan los datos de la EPH para el Gran Buenos Aires durante 1993-1995 para computar brechas salariales entre empleados formales e informales estimadas por Mínimos Cuadros Ordinarios (MCO) y *propensity score matching*. La evidencia sugiere que no existen diferencias significativas en las medidas de satisfacción laboral entre los dos sectores. Esto implicaría, según Pratap y Quintín (2003, 2006) que la hipótesis del mercado laboral integrado en la Argentina no puede ser rechazada.

Arias (2008) examina si el mercado laboral de Argentina y Bolivia se compone de empleo informal voluntario o involuntario. A partir de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del 2005-06, estima regresiones por Mínimo Cuadrados Ordinarios (MCO) para computar brechas de ingresos entre empleados formales e informales. Asimismo, el autor computa diferencias en el bienestar entre trabajadores formales e informales, medida como la propensión a considerarse por sí mismo pobres. La evidencia indica un menor nivel de bienestar entre los asalariados informales que entre los formales no explicado por diversas características familiares e individuales. Por lo tanto, no existe evidencia de una elección voluntaria por parte de los empleados informales ya que los beneficios no pecuniarios no compensan la pérdida total de ingreso asociado a un trabajo informal.

En su estudio empírico, Alzúa (2008) asume que el mercado laboral argentino se ha comportado diferente a lo largo del período 1975-2001 en el GBA, siendo competitivo durante 1975-1991 y dual a partir de 1992. Para probar esta hipótesis estima junto con dos ecuaciones salariales: una para el sector primario y otra para el secundario, un *endogenous switching model* con régimen desconocido para los periodos 1970-1990 y 1991-2000. Asimismo, para evaluar si existen barreras a la entrada a puestos de trabajo en el sector primario, realiza un test de racionamiento mediante una regla de asignación que indica que los

trabajadores se emplean en el sector que maximiza su utilidad. Los resultados encontrados aportan evidencia de dualismo en el mercado laboral argentino para ambos períodos considerados por ende, la hipótesis de libre elección al sector deseado por parte del trabajador es rechazada.

Por su parte, Arias y Khamis (2008) examinan cómo afecta un mercado laboral competitivo y segmentado la elección de participación y los ingresos de los trabajadores formales e informales. A partir de datos provenientes de la EPH y del Módulo de informalidad diseñado en el cuarto trimestre de 2005 para el GBA, emplea algunos modelos econométricos de efectos tratamiento marginales y encuentra que los resultados son consistentes tanto con la hipótesis de ventaja comparativa, cuando se observan las diferencias de ingreso entre los empleados formales y los trabajadores independientes, como con la visión de segmentación cuando se consideran a los asalariados informales.

Maurizio (2012) analiza tres aspectos relacionados con lo informalidad: el empleo precario, la segmentación laboral y la pobreza en cuatro países de Latinoamérica: Argentina, Brasil, Chile y Perú. Para ello computa diferencias salariales utilizando los datos de la EPH del segundo semestre del 2006 y empleando tres metodologías distintas. En primer lugar, utiliza el método de MCO para estimar brechas promedio de ingresos entre los trabajadores del sector formal e informal. Luego, emplea la misma metodología para obtener brechas individuales de ingreso entre trabajadores formales e informales a partir de las cuales obtiene la distribución de esta variable a fin de estimar no sólo su valor medio sino otros indicadores relevantes para el análisis. Finalmente, utiliza el método de *matching* para evaluar el impacto de la informalidad laboral sobre el ingreso. El principal resultado obtenido es la evidencia que la informalidad laboral es una fuente independiente de bajos ingresos incluso después de controlar por un vector amplio de características personales y laborales, lo que implica la existencia de segmentación del mercado de trabajo.

El antecedente más directo a esta investigación, es el estudio desarrollado por Bertranou *et al.* (2012) quienes examinan el fenómeno de la segmentación laboral en el mercado de trabajo argentino y su relación con los cambios ocurridos durante el período de análisis, considerando particularmente algunos lineamientos de la política económica y de la política laboral referente a la flexibilización del mercado laboral. Con los datos de la EPH para el período 1995-2011, estiman brechas salariales brutas entre trabajadores formales e informales así como brechas salariales condicionadas asociadas a las transiciones entre categorías laborales, estimadas con el método de efectos fijos. Además, computan matrices de

transición para complementar el análisis de la existencia de segmentación laboral, con un examen de la movilidad laboral entre los sectores considerados. Los resultados obtenidos sugieren la existencia de una estructura segmentada en el mercado de trabajo argentino principalmente asociada al fenómeno de la informalidad laboral.

A partir de lo expuesto se observa que los estudios empíricos previamente enunciados consideran que la segmentación del mercado se produce por la informalidad laboral. Por ello, este estudio contribuye a la literatura existente ya que es pionera en examinar qué relación podría existir entre la estructura de trabajo regional y las condiciones laborales de sus empleados. Otro aspecto novedoso es la incorporación de la perspectiva del TD que permite analizar esto último desde una perspectiva más amplia que el de la ausencia de registración laboral.

Datos y definiciones

El análisis empírico de esta investigación se basa en los microdatos provenientes de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) conducida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) desde 2010. Esta encuesta resulta de la extensión del proceso de reformulación integral de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que el INDEC encaró desde el 2003 en el que se incluyó el cambio de la modalidad puntual a la continua. Bajo este nuevo esquema, se incorporó a la muestra de viviendas particulares pertenecientes a localidades de 2.000 y más habitantes, los dominios no comprendidos en la estimación del operativo continuo. A diferencia de la EPH modalidad continua, el relevamiento de la EAHU se realiza todos los terceros trimestres y sus dominios de estimación son: el total nacional de población urbana residente en hogares particulares y los totales provinciales de población urbana residente en hogares particulares. La utilización de esta encuesta constituye otro aporte novedoso del trabajo, puesto que permite contar con información a nivel del total de la población urbana discriminada por provincia.

El tamaño de la muestra es de aproximadamente 46.000 viviendas y manteniendo el esquema de rotación de la EPH continua, la EAHU garantiza que una vivienda que es encuestada por primera vez en la semana 2 del trimestre 3, vuelve a ser encuestada en la semana 2 del trimestre 3 del año siguiente. Dentro de cada subdominio provincial de estimación, las áreas seleccionadas se dividen en 2 grupos de rotación, cada uno de los cuales es una submuestra de tamaño igual a la mitad aproximada de la muestra total. Estos grupos están igualmente equilibrados a nivel de estratos. El solapamiento de las muestras entre dos

períodos es de aproximadamente el 50%, es decir, entre un trimestre y el mismo del año siguiente existe aproximadamente un 50% de muestra en común. Con este nuevo esquema, un hogar puede ser observado a lo largo de un año.

Por lo tanto, teniendo en cuenta estas características y los fines de la presente investigación se construyó un panel rotativo anual utilizando los datos obtenidos del tercer trimestre de la EAHU para el período 2010-2012².

Definiciones de informalidad

El concepto de informalidad ha dado lugar a muchas discusiones, tanto teóricas como empíricas. En general, la informalidad laboral es definida desde dos perspectivas que a pesar de considerar distintos aspectos del mercado laboral son complementarias: la productiva y la legal. Una de ellas es la definición “productiva” que califica como trabajadores informales al conjunto de ocupados pertenecientes a una clase desventajada y marginal, de baja productividad y calificación, empleados en firmas de pequeña escala o en actividades basadas en la familia con tecnologías poco productivas. Esta definición ha sido tradicionalmente empleada por la OIT y por autores como Marcoullier *et al.* (1997), Monza (2000), Galli y Kucera (2004), entre otros. Por otra parte, la definición “legal” considera informales a los trabajadores que no disfrutaban de los beneficios que otorga el cumplimiento de las reglas laborales. Esta noción de informalidad está relacionada con la falta de protección laboral y beneficios de seguridad social y está más centrada en el bienestar del trabajador en sí mismo (o quizás en la calidad del trabajo) que en la naturaleza de su empleo. Además, la visión legal de la informalidad es consistente con el enfoque más reciente adoptado por la OIT (2002) sobre TD y economía informal.

Teniendo en cuenta los objetivos del estudio, se utilizó la definición legal para operacionalizar el concepto de trabajador informal. De este modo, se califica a un asalariado como informal si no está registrado, es decir, cuando el empleador no le realiza los descuentos jubilatorios³.

² La construcción del panel requirió un ordenamiento de variables conforme con el código de *matching* necesario para identificar a un individuo en función de los códigos que identifican la vivienda dentro del aglomerado, el hogar y el número de componente dentro del hogar. Asimismo, para asegurar que los datos enlazados se refieran a la misma persona, se verificó la consistencia en cada panel. Como resultado, se eliminaron las observaciones inconsistentes en variables relacionadas con el género y la edad.

³ Una vasta literatura emplea esta definición (Beccaria y Groisman, 2007; Arias y Escudero, 2007; Gasparini y Tornarolli, 2007; Arias y Khamis, 2008; Gasparini *et al.* 2007; Galiani y Weinschelbaum, 2007; entre otros) pues tiene implicancias importantes para el bienestar del individuo y sus familias. Al mismo tiempo, Gasparini y Tornarolli (2007) consideran que el estudio de la informalidad es más interesante desde el punto de vista legal y

La perspectiva de trabajo decente

La calidad de la inserción laboral de los trabajadores, particularmente de quienes se encuentran en la economía informal, es analizada no sólo desde su condición de no registración sino desde el enfoque más amplia de trabajo decente⁴. Este concepto, integrador, multidimensional y dinámico, comprende diversos objetivos, valores y políticas, a la vez que evoluciona con el progreso social y económico de un país (Uriarte, 2000). La noción de TD se estructura en torno a cuatro dimensiones u objetivos estratégicos: la promoción del empleo; el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo; la extensión de la seguridad laboral y la protección social; y el fortalecimiento de la representación y el diálogo social⁵.

El paradigma de TD requiere dos niveles de análisis: el primero evalúa la existencia de suficientes oportunidades de trabajo para las personas que buscan y desean trabajar, mientras que el segundo, analiza que esas oportunidades se ajusten a criterios normativos particularmente relacionados con leyes estándares de trabajo (Salvia y Lepore, 2008).

En el primer nivel de análisis del paradigma de TD se incluye la dimensión “promoción del empleo”⁶ que abarca una noción más amplia del lugar que le corresponde al trabajo en la vida del hombre. Una mayor calidad de empleo no implica meramente un salario adecuado y justo, sino también la creación y persistencia de oportunidades apropiadas para realizar una labor productiva bajo condiciones de libertad y equidad, que otorgue un sustento de vida digno y posibilite el desarrollo personal de las capacidades y funcionamientos individuales. A su vez, el acceso a un empleo de calidad y cantidad suficiente, no se reduce, desde la perspectiva del TD, a que la decisión de trabajar sea voluntaria y acorde a la edad mínima legal de ingreso al mercado laboral sino que involucra el cumplimiento de tres aspectos igualmente importantes relacionados con la posibilidad de: 1) realizar una actividad productiva en el sistema económico formal, 2) obtener, a través de ella, autonomía económica

más relevante para la formulación de diversas políticas públicas. En relación a esto, Perry *et al.* (2007) señala la necesidad de implementar un conjunto de medidas para una protección social más eficaz de los ciudadanos de gran parte de América Latina y el Caribe, que favorezca a los trabajadores, les brinde incentivos a la formalidad y se coordine con otros objetivos de política socioeconómica.

⁴ La operacionalización del concepto de TD está sujeta a los datos que ofrece la EAHU. La información proveniente de la encuesta no es suficiente para incluir empíricamente el vasto conjunto de aspectos que integra la noción de TD. Sin embargo, dado el objetivo principal del estudio, se considera que esta encuesta es la fuente de datos disponible en nuestro país más pertinente hasta el momento.

⁵ Cualquiera de ellas encierra un alto contenido ético: promover un TD supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad y la calidad de vida de los seres humanos (Somavia, 2000).

⁶ Se implementaron diferentes criterios de operacionalización para esta dimensión obteniendo resultados econométricos similares.

en términos de satisfacción de necesidades individuales y familiares y 3) conseguir un grado aceptable de satisfacción personal y reconocimiento social. En esta dimensión, se pretende examinar la calidad del trabajo desde las condiciones objetivas del empleo de buena calidad (acceso a buenos salarios, horas trabajadas dignas y justas, estabilidad de la relación laboral, etc.) así como desde las apreciaciones subjetivas con respecto a la satisfacción con el empleo.

El primer aspecto es un elemento esencial en el concepto de TD. La existencia de oportunidades de empleo para todas las personas que buscan trabajo y están dispuestas a trabajar permite identificar posibles discrepancias en las condiciones que enfrentan los individuos a la hora de obtener y mantener un empleo, acceder a recursos y participar en la vida económica y social. Mejorar la empleabilidad implica, entonces, centrar la atención en el trabajador condicionado por procesos que ocurren a nivel normativo, económico y cultural así como por factores de carácter personal que se articulan con contextos de vida concretos.

Para definir operativamente el déficit de oportunidades de empleo se utilizan un conjunto de variables asociadas con el grado de satisfacción personal con el trabajo, la extensión e intensidad de la jornada de trabajo y la estabilidad laboral. Dado que la encuesta no indaga directamente sobre la satisfacción personal del trabajador con su empleo se estudia este aspecto considerando que un individuo se encuentra insatisfecho con su trabajo cuando buscó trabajar más horas en la semana de referencia⁷ u otro empleo además del principal, independientemente si está o no disponible para hacerlo.

Por otra parte, también se considera que un individuo se encuentra subocupado en forma involuntaria cuando trabaja menos de 35 horas semanales y desea trabajar más. Asimismo, se consideraron aquellos empleados que tienen una jornada laboral no decente cuando, conforme con la Ley N° 11.544, es mayor a 48 horas semanales. La jornada laboral decente es considerada por la mayoría de los autores⁸ como un factor importante de este aspecto del TD, pues un individuo que trabaja una excesiva cantidad de horas puede ver perjudicada no sólo su salud física y mental, sino también, su vida familiar. Además, la cantidad de horas trabajadas puede reflejar, indirectamente, una remuneración injusta en un contexto de escasas oportunidades de empleo.

El segundo nivel de análisis, que examina si las oportunidades de empleo se ajustan a criterios normativos relacionados con leyes estándares de trabajo, comprende la segunda y

⁷ La EPH indaga a los ocupados que trabajaron en la semana de referencia por el deseo de trabajar más horas en ese periodo mientras que la pregunta al total de ocupados se refiere a la búsqueda de más horas de trabajo en el mes previo a la entrevista.

⁸ Ver Anker *et al.* (2002), Bescond *et al.* (2003), OIT (2008), entre otros.

tercera dimensión concernientes al cumplimiento, en el ámbito laboral, de los derechos innatos de todo trabajador. Ambas dimensiones son aspectos importantes en la noción de TD que requiere eliminar las llamadas “zonas grises en el empleo”. A pesar de que hay quienes argumentan que tener cualquier trabajo es mejor que no tener ninguno, el ejercicio de los derechos básicos en el trabajo o, de modo más general, el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales no puede ser exigible sólo en algunos empleos. El concepto de TD trasciende el respeto de los principios y derechos fundamentales vigentes en la legislación nacional, pues abarca la esfera de los principios éticos que va más allá del reconocimiento jurídico.

El enfoque legal del concepto de TD enfatiza en el respeto y cumplimiento de los derechos establecidos en los estándares laborales internacionales que forman la base de la declaración de los principios y derechos fundamentales del trabajo. A diferencia de las normas y leyes laborales de cada país que generalmente son exigibles sólo a los trabajadores y empresas de la economía formal, los derechos establecidos por las leyes laborales internacionales y sus convenios son aplicables a todos los trabajadores. El déficit de derechos se produce en los planos nacional y local, y puede detectarse según el modo en que se materializan, aplican y exigen los derechos a través de las leyes y las prácticas nacionales y locales. La noción de TD incluye en esta dimensión el derecho a la igualdad de oportunidades y tratamiento, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, las posibilidades de entrenamiento, la seguridad laboral y la salud del trabajador, la protección a la maternidad, entre otros. Con la limitada información disponible en la EAHU se operacionaliza la segunda dimensión de TD - “respeto de los derechos fundamentales en el trabajo”- considerando el acceso por parte de los trabajadores a días pagos por enfermedad, vacaciones pagas y la percepción de aguinaldo.

Los más perjudicados por las desventajas en términos de déficit en derechos son también probablemente los más perjudicados en términos de déficit en protección social. Las condiciones de trabajo con seguridad laboral preservan y promueven la integridad física y psicológica del trabajador mientras que el acceso a una adecuada protección social garantiza el bienestar general, la productividad y la calidad de vida de ellos y sus familias, ante situaciones apremiantes e imprevisibles. La falta de cobertura de seguridad social es un aspecto estrechamente vinculado a la informalidad, la exclusión social y la vulnerabilidad laboral. La presencia de un elevado número de trabajadores desprotegidos en la economía informal puede convertirse en una amenaza para la economía formal. “El ámbito de la

protección social ilustra el interés directo y muy real, por parte de los trabajadores con un empleo normal y de sus organizaciones, en que los trabajadores de la economía informal pasen a formar parte del empleo formal. Con la reducción del empleo formal, los trabajadores asumen una carga financiera directa cada vez mayor para atender a las necesidades sociales, lo que incide negativamente en su calidad de vida. Dicha carga también puede debilitar la capacidad de las empresas de competir en la economía mundial” (OIT, 2002). Por ello es que la noción de TD apunta a la universalidad de la cobertura de la protección social, otro objetivo en la promoción del TD que contribuye al crecimiento económico, la paz social, la integración política, la participación de los ciudadanos, el desarrollo de la democracia y el bienestar humano. Además, una población con alto grado de cobertura a la seguridad social es un indicador de un buen gobierno y de *policy makers* competentes (Wingfield-Digby *et al.*, 2008). La seguridad social puede utilizarse como herramienta útil para aliviar los problemas de pobreza, aumentar la productividad y conseguir el desarrollo socioeconómico sostenible cuando se complementa con una economía creciente y con políticas activas dirigidas al mercado laboral (OIT, 2001).

Si bien en la dimensión “extensión de la seguridad y la protección social” suelen incluirse el pago por cobertura médica, prestaciones de enfermedad, desempleo, vejez, accidentes laborales, circunstancias familiares, maternidad, invalidez y sobrevivientes, entre otros; la implementación empírica en este estudio involucra lacónicamente las variables relacionadas con la realización de descuentos jubilatorios y el pago de una obra social por parte del empleador dada la escasa información de la EAHU de los aspectos relacionados a esta dimensión.

La última dimensión del TD - “representación y diálogo social” no se incluye en el análisis dado que la EAHU no releva información relacionada a esta dimensión.

Conforme con el enfoque de TD previamente señalado, los asalariados pueden ser redefinidos en las siguientes categorías ocupacionales: asalariados con y sin déficit de TD en la primera dimensión (déficit 1), asalariados con y sin déficit de TD en la segunda dimensión (déficit 2), asalariados con y sin déficit de TD en la tercera dimensión (déficit 3), asalariados con y sin déficit total de TD, asalariados con déficit en la primera y segunda dimensión de TD y sin déficit, asalariados con déficit en la primera y tercera dimensión de TD y sin déficit y finalmente, asalariados con déficit en la segunda y tercera dimensión de TD y sin déficit.

En el Cuadro 1 se presentan los resultados que surgen de implementar el esquema de categorización anterior para clasificar a los trabajadores desde la perspectiva del trabajo

decente. Las estimaciones muestran una gran disparidad regional en las tasas de empleo decente y de empleo con déficit de calidad. Las regiones del NEA y el NOA son las que presentan el mayor porcentaje de trabajadores con déficit de TD. Así, en estas regiones aproximadamente poco más de la mitad de los asalariados en 2012 poseen empleos con algún déficit de calidad. En las regiones pampeana y patagónica, la proporción de asalariados con déficit de TD también es elevada pero menor que en las dos anteriores, ascendiendo al 43% y 45% respectivamente. En tanto que, los déficit de TD en Cuyo y GBA afectan al 30% de los asalariados aproximadamente.

Por otra parte, más allá de las diferencias previas, en todas las regiones se observa que el mayor porcentaje de trabajadores con déficit de TD tienen déficit en la segunda y tercera dimensión de TD, es decir, en derechos laborales y seguridad social. Asimismo, si bien la incidencia de la informalidad es elevada en todas las regiones, los empleados informales en el NEA y NOA llegan a casi el 48% y poco más del 43% respectivamente. Esto implica que independientemente de la región en la que se desempeñen los asalariados de la Argentina, el déficit más importante de calidad de los empleos se relaciona con el incumplimiento, por parte de los empleadores de la legislación laboral, principalmente la relacionada con la registración y protección social de los trabajadores. Además, se observa que la mayoría de los trabajadores que sufren déficit de empleo decente carecen de buenas condiciones laborales en más de una dimensión.

Cuadro 1.
Categorización de los trabajadores por región desde la perspectiva del trabajo decente

Regiones	Asalariados con déficit de trabajo decente							Total	Asalariados informales	Asalariados sin déficit de trabajo decente
	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensiones 1 y 2	Dimensiones 1 y 3	Dimensiones 2 y 3	Todas las dimensiones			
NOA	5.04%	0.66%	3.75%	0.16%	0.73%	30.49%	8.71%	49.54%	43.10%	50.68%
NEA	2.02%	0.27%	2.56%	0.00%	0.26%	39.82%	5.89%	50.81%	47.86%	49.25%
Cuyo	5.60%	0.00%	2.99%	0.14%	0.61%	15.26%	5.73%	30.32%	24.09%	69.85%
Pampa	3.39%	0.42%	4.11%	0.01%	0.39%	26.28%	8.86%	43.47%	39.25%	56.68%
Patagonia	5.60%	0.39%	4.07%	0.08%	0.93%	23.92%	9.81%	44.81%	37.94%	55.44%
GBA	3.55%	0.13%	2.51%	0.08%	0.44%	17.17%	6.89%	30.77%	26.13%	69.33%

Fuente: Elaboración propia en base a EAUH.

En conclusión, la perspectiva de TD descubre la diversidad al interior de los puestos de trabajo. Esta heterogeneidad, que se encontraba poco visible hasta después de la introducción del concepto de trabajo decente, es considerada por la OIT (2002) como consecuencia de importantes fuerzas en movimiento que expanden y cambian muchas de sus características. Esto a su vez, implicaría que la evolución de la economía podría acentuar, a lo largo del tiempo, las diferencias en las condiciones laborales entre y dentro de ocupados.

Metodología

En esta sección se realiza una breve descripción del método econométrico implementado. Como se mencionó previamente, las teorías sobre mercados laborales segmentados usualmente asocian la existencia de segmentación con una limitada movilidad de los ocupados así como con la existencia de brechas salariales entre los diferentes segmentos del mercado de trabajo. No obstante, el principal problema con este último enfoque es determinar si la decisión de ser formal o de ocupar un puesto en condiciones de TD es o no exógena. En otras palabras, las diferenciales salariales podrían estar sesgadas debido a un problema de endogeneidad que surge porque existen ciertas características inobservables para el econometrista que podrían estar relacionadas con que el trabajador ocupe un empleo informal (o con déficit de TD) y con su ingreso laboral. Dado el objetivo del estudio, el método de FE (efectos fijos) es ciertamente el más apropiado, pues elimina todas aquellas variables inobservables u omitidas, invariantes en el tiempo, que podrían estar correlacionadas con los salarios y el sector de elección. Es decir, este método permite obtener los cambios en el ingreso experimentados por un mismo individuo al moverse entre puestos formales e informales (o con y sin déficit de TD), manteniendo constantes las características del trabajador tanto las observables como las inobservables que no varían en el tiempo. Así, el estimador FE es más consistente que el de OLS cuando existe heterogeneidad inobservada individual correlacionada con los ingresos y con el tipo de ocupación.

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 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 sólo para aquellos que están empleados y, según los resultados económicos estándares, es probable que la selección dentro de la fuerza laboral

o dentro del empleo esté correlacionada con los ingresos laborales potenciales⁹, se corrigieron las estimaciones de las brechas de ingresos por 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:

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

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 , $E(\varepsilon_{it}|X_i, \alpha_i, g_i, v_{it}) = E(\varepsilon_{it}|g_i, v_{it}) = g_i + \rho v_{it}$, se tiene que:

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

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)¹⁰ a partir de los T datos de sección cruzada que conforman el panel.

Resultados

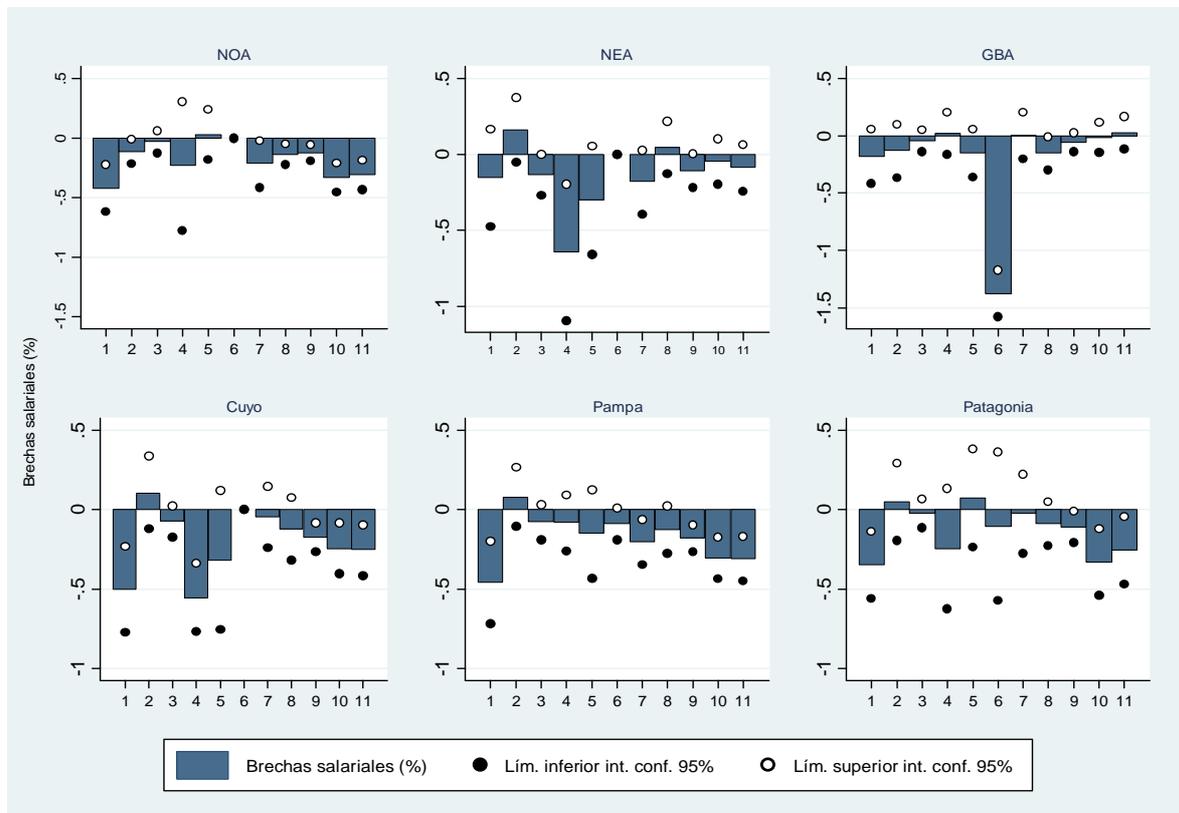
El Gráfico 1 presenta los resultados de las brechas de ingresos estimadas por FE entre las distintas categorías laborales definidas en función de la perspectiva del trabajo decente para las regiones argentinas durante 2010-2012.

⁹ Para más detalles ver Heckman (1979) y Vella (1998).

¹⁰ 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 ocupado, el número de menores de 5 años en el hogar, la cantidad de miembros activos en el hogar, el número de miembros en el hogar y *dummies* regionales.

Gráfico 1

Brechas salariales asociadas a las transiciones entre categorías laborales con déficit de trabajo decente y aquella sin ningún déficit por región. 2011-2012.



Fuente: elaboración propia en base a EAHU-INDEC.

Nota: 1: denota la transición entre un empleo con déficit en todas las dimensiones de TD y un TD, 2: transición entre un empleo con déficit en primera dimensión y un TD, 3: transición entre un empleo con déficit en la segunda dimensión y un TD, 4: transición entre un empleo con déficit en la tercera dimensión y un TD, 5: transición entre un empleo con déficit en la primera y segunda dimensión y un TD, 6: transición entre un empleo con déficit en la primera y tercera dimensión y un TD y 7: déficit entre un empleo con déficit en la segunda y tercera dimensión y un TD. Las brechas fueron estimadas en el modelo de efectos fijos incluyendo como variables explicativas la experiencia laboral y su cuadrado, el sexo, la educación, las horas trabajadas, la calificación de la tarea, la rama de actividad y tamaño de la firma, el sector de actividad, la antigüedad en el puesto y el término que corrige por sesgo de selección.

En general, el signo negativo de las brechas estadísticamente significativas, a un nivel de significancia del 5%, indica que los desplazamientos entre un puesto sin a otro con déficit de TD y viceversa, están asociados con reducciones en los ingresos laborales, *ceteris paribus*¹¹. Así, en todas las regiones consideradas con excepción del NEA y GBA, la transición desde un puesto con déficit en todas las dimensiones de TD consideradas hacia un empleo decente implican una penalidad salarial que varía entre el 39% y el 62% en 2010-11 y del 35% al 50% en 2011-12.

Por otra parte, como es lógico esperar, se aprecia una reducción importante en la magnitud de las brechas salariales estimadas cuando, en lugar de considerar los puestos

¹¹ Conforme con el test de Wooldridge (1995) computado es posible rechazar la hipótesis nula de no existencia de sesgo de selección a un nivel de significancia del 5%. Por lo tanto, la corrección por este sesgo parece no ser necesaria. Ver sección 4 para más detalles.

asalariados con y sin déficit total, se comparan aquellos con déficit parcial (es decir, cuando se presenta déficit en una o en más de una dimensión de TD) y aquellos sin ningún déficit de TD. De esta manera, cuando se consideran las distintas categorías laborales incluidas en el análisis, la evidencia sobre la hipótesis de segmentación presenta algunas particularidades a nivel regional justamente cuando se compara el ingreso en un empleo con déficit en algunas dimensiones y el que se obtiene en un empleo decente (sin ningún déficit) (Ver Cuadro 2). Así, en el NOA, sólo resulta relevante para la hipótesis de estudio la primera dimensión así como la combinación de la segunda y la tercera. Las estimaciones obtenidas indican que un trabajador que se desplaza de un empleo decente hacia un puesto con déficit en promoción del empleo experimenta una reducción de su ingreso laboral de un 11%. En cambio, si un empleado en el NOA transita desde un empleo decente a otro con déficit en seguridad social y en derechos laborales obtiene una remuneración un 22% más baja, aproximadamente.

Un resultado llamativo se observa para el GBA cuando se consideran los déficits en cada dimensión por separado. La única la brecha salarial que resultó significativa se corresponde con una importante pérdida salarial del 137% asociada a una transición desde un trabajo con déficit en la primera y tercera dimensión hacia un empleo decente. Igualmente sucede en el NEA donde se observa una brecha de ingreso estadísticamente significativa de casi el 65% para aquellos trabajadores que se mueven desde un puesto con déficit en seguridad social a uno sin déficit de TD.

En la Pampa, en cambio, además de la brecha salarial correspondiente al déficit en todas las dimensiones de TD, también resultó significativa la brecha experimentada por los ocupados que transitan desde un empleo con déficit en la segunda y tercera dimensión (esto es, un empleo sin protección social y en el que no se respetan los derechos laborales).

La Patagonia es la única región donde la única brecha estadísticamente significativa es la asociada a la transición entre un trabajo decente y un empleo con déficit en todas las dimensiones. En Cuyo se observa un resultado similar. Aunque en esta región también se observa una brecha salarial estadísticamente significativa y negativa de casi el 56% asociada a un desplazamiento de un puesto laboral con déficit en seguridad social a otro sin déficit.

Por ello, se computaron las mismas brechas por MCO¹² observando que todas ellas son estadísticamente significativas en esta región. De manera que la evidencia no es clara. En

¹² Otra estrategia de estimación que podría utilizarse (y se planea implementar en las próximas etapas del estudio) es la de Propensity score matching. No obstante, el supuesto para la consistencia de las brechas de ingresos así estimadas es más fuerte que el de FE pero menos exigentes que el método MCO pues, a diferencia de éste, se trata de un método no paramétrico.

general, los resultados del método FE sugieren que el déficit menos relevante para la hipótesis de segmentación es el que ocurre en la primera dimensión (que considera la jornada laboral y la satisfacción con el empleo), excepto en la Pampa, que es la única región en la que se observa una brecha salarial negativa y significativa asociada a la transición desde un empleo decente hacia uno con déficit en esta dimensión.

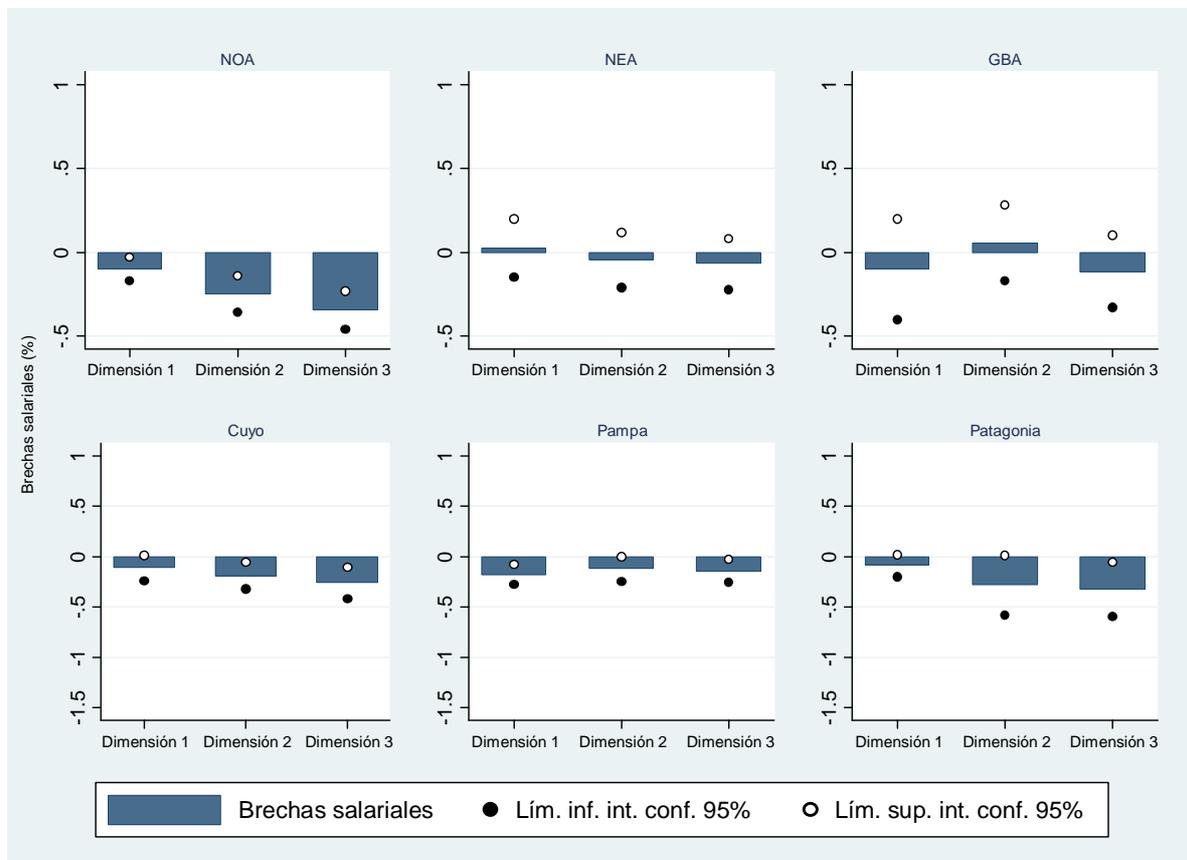
Por otra parte, cuando se estiman diferenciales salariales entre trabajadores con y sin déficit en cada una de las dimensiones de TD consideradas individualmente (ver Gráfico 2) se observa diferencias regionales considerables en la magnitud de las brechas de ingreso laboral estimadas. En el NOA, todos los diferenciales salariales son estadísticamente significativos siendo el mayor aquél que surge entre los asalariados formales e informales (32%). En cambio, en Cuyo la única transición que no produce una penalidad salarial estadísticamente significativa es aquella asociada con los puestos con y sin déficit en la primera dimensión. En tanto que la hipótesis de segmentación por informalidad laboral se comprueba en casi todas las regiones, excepto en el NEA y GBA aunque con diferentes magnitudes del diferencial salarial asociado a este déficit. Un resultado llamativo se obtiene en el NEA y en GBA, donde no se observan brechas estadísticamente significativas cuando se comparan los ingresos laborales de los empleados con y sin déficit en cada una de las dimensiones de TD. No obstante, como se afirmó previamente este resultado podría estar relacionado con una cantidad insuficiente de observaciones para implementar el método FE. Justamente, en el panel anual, para estas dos regiones se dispone de un número comparativamente menor de observaciones. Sin embargo, en GBA, a diferencia del NEA, se obtuvo una brecha estadísticamente significativa asociada a la transición desde un empleo decente hacia uno con déficit en todas las dimensiones consideradas. Esto podría sugerir que en esta región resulta relevante para la hipótesis de segmentación, otras dimensiones constitutivas de la calidad de un empleo (o configurativas de un empleo decente) además de la informalidad laboral.

De este modo puede afirmarse de la evidencia presentada en el Gráfico 2 que si bien la hipótesis de segmentación según la condición de seguridad social de los trabajadores es válida para toda la Argentina, en algunas regiones la evidencia a favor de esta hipótesis depende del grupo de comparación considerado. Así, cuando se contrasta el ingreso laboral de los trabajadores con déficit en seguridad social en el NOA, el GBA y la Patagonia con aquellos empleados sin déficit en ninguna dimensión de TD se aprecian brechas estadísticamente significativas del 31%, 32% y 37%, respectivamente (ver Gráfico 1). Este resultado no se

observa en Cuyo y la región pampeana donde la evidencia a favor de esta hipótesis surge de comparar los ingresos laborales de los empleados con déficit en seguridad social y sin él (ver Gráfico 2). Además, tanto en Cuyo como en el NOA se obtienen brechas salariales estadísticamente significativas asociadas a las transiciones entre empleos formales e informales del 27% y 32%, respectivamente.

Gráfico 2

Brechas salariales asociadas a las transiciones entre categorías laborales con déficit en alguna dimensión de trabajo decente y sin él, por región. 2011-12



Fuente: elaboración propia en base a EAHU-INDEC.

Nota: dimensión 1: denota la transición entre un empleo con déficit en todos los indicadores de la dimensión “promoción del empleo” y aquellos sin este déficit, dimensión 2: denota la transición entre un empleo con déficit en todos los indicadores de la dimensión “respeto a los derechos laborales” y aquellos sin este déficit y dimensión 3: denota la transición entre un empleo con déficit en todos los indicadores de la dimensión “extensión de la seguridad social” y aquellos sin este déficit.

Los hallazgos más relevantes para la hipótesis de este estudio son las siguientes. En primer lugar, existen penalizaciones salariales estadísticamente significativas y negativas asociadas con el déficit de TD. Esto, a su vez, implica que las barreras a la entrada a puestos de trabajo con condiciones laborales decentes llevan a los asalariados de la Argentina que residen en las distintas regiones del país a permanecer en puestos con remuneraciones menores a las que, en promedio, obtendrían si estuviesen ocupados en trabajos decentes. En

segundo lugar, los diferenciales salariales, que permanecen estadísticamente significativos crecen para algunas dimensiones de TD. En tercer lugar, aunque las brechas de ingreso pueden explicarse por diferencias en las características personales u ocupacionales de los trabajadores, el modelo de FE empleado en esta investigación controla por aquellos factores observables como por los inobservables que permanecen invariantes en el tiempo. Por lo tanto, si las brechas estimadas no se explican por este conjunto de variables, los resultados obtenidos sugieren que un grupo de trabajadores no sólo sufre de un importante déficit de condiciones decentes de trabajo en dimensiones no pecuniarias, sino también de una penalidad salarial que parece, a primera vista, injustificada e inequitativa. Aunque hay quienes sostienen que esa desigualdad salarial entre empleados con y sin condiciones decentes de trabajo puede incrementar el esfuerzo productivo de los trabajadores, también suele afirmarse que es un factor desincentivador de la productividad.

Por otra parte, los resultados encontrados tienen importantes implicancias políticas. Es relevante conocer los niveles de los diferenciales de ingreso para poder formular políticas públicas efectivas tendientes a cerrar esas brechas. Además, las brechas de ingreso entre empleados con déficit en derechos laborales y sin déficit en ninguna dimensión de TD que asciende a un 40% en Cuyo y a casi un 50% en la Patagonia, pueden estar relacionados con fallas institucionales y legales por naturaleza. Del mismo modo, las brechas de ingreso asociadas con la falta de registración así como con el déficit en la promoción del empleo pueden tener efectos distributivos directos sobre el nivel y el crecimiento del ingreso nacional. Por lo tanto, las políticas que tienen como objetivo producir progresos en alguna o en todas las dimensiones de TD pueden también tener impactos distributivos tendientes a mejorar la equidad social (Majid, 2001). Sin embargo, como se mencionó previamente, las políticas públicas deben ser acompañadas de un proceso prolongado y persistente de crecimiento económico para que esos grupos de trabajadores tengan mayores chances de alcanzar un empleo con condiciones decentes que perduren en el tiempo (Beccaria, 2007).

En conclusión, los resultados obtenidos indican la existencia de una brecha salarial significativa entre los trabajadores con y sin déficit de TD. Si se cumplen los supuestos bajo los cuales FE es consistente, este diferencial de ingresos laborales implica que existen mecanismos salariales y de empleo distintos para trabajadores con y sin déficit en todas o en algunas de las dimensiones del TD. Sin embargo, es necesario tener presente las debilidades previamente mencionadas del método econométrico implementado (ver sección 4). En primer lugar, la falta de significancia estadística de algunas brechas salariales computadas puede

estar asociada con la escasa variabilidad temporal de los datos, dado la corta extensión de los paneles¹³. En segundo lugar, Maloney (1999) señala que los diferenciales que incluyen características inobservables relacionadas con el trabajo no pueden ser prueba de segmentación, pues podrían existir ciertas ventajas no pecuniarias asociadas con puestos informales, atractivas para algunos individuos, que podrían compensar, total o parcialmente, la penalización salarial computada. Sin embargo, las ventajas no pecuniarias como la flexibilidad, la independencia, la posibilidad de adquirir experiencia laboral, etc., están, en general, más asociadas con trabajadores independientes que con empleados asalariados. Además, el supuesto implícito en esta afirmación de Maloney (1999) es que los trabajadores eligen entre ser formal e informal (o en este caso, insertarse en un puesto con condiciones decentes de trabajo) basándose en la maximización de su utilidad¹⁴. No obstante, ese supuesto puede ser válido en mercados laborales perfectamente competitivos y en países desarrollados con bajo nivel de desocupación. En países en desarrollo como la Argentina, con mayores niveles de desocupación es poco probable que el trabajador, sobre todo el asalariado, tenga posibilidades de realizar tal elección. Es decir, si bien pueden existir diversas modalidades en un empleo de baja calidad asociadas con ciertas características deseables para el trabajador, el empleo decente es un bien escaso, sobre todo en países en desarrollo. Por lo tanto, las brechas negativas de ingresos encontradas en este estudio, probablemente estén asociadas con barreras a la entrada a puestos con condiciones laborales decente. En tercer lugar, la estimación de los diferenciales de ingresos por FE no permite controlar por la posible heterogeneidad inobservable que varía en el tiempo. Sin embargo, el posible sesgo que esto causaría en las brechas de ingresos estimadas podría ser pequeño o irrelevante considerando que son escasos los factores inobservables correlacionados con los ingresos que varían en el tiempo. Finalmente, aunque los resultados de esta sección están basados en paneles cortos, Cameron y Trivedi (2007) afirman que es posible estimar consistentemente el parámetro de interés aun cuando los efectos individuales y la media condicional no estén identificados. Además, a pesar de que una de las principales debilidades prácticas del modelo de FE sea la imposibilidad de estimar los coeficientes de regresores invariantes en el tiempo, en este caso, el parámetro de interés puede ser consistentemente estimado por FE, bajo los supuestos ya analizados.

¹³ Cabe recordar que el método FE explota la variabilidad de los datos en el tiempo.

¹⁴ Es por esto que para Maloney (1999) la combinación tradicional de los problemas de la informalidad y el dualismo del mercado laboral es inadecuada conceptualmente.

Transiciones entre categorías laborales definidas desde la perspectiva de trabajo decente

A fin de realizar una valoración definitiva de las hipótesis de segmentación por déficit en calidad del empleo, se analiza a continuación, por región, la intensidad de los flujos entre categorías laborales definidas se función de su nivel de déficit de TD. Con este objetivo se distinguen entre los asalariados tres categorías laborales: asalariados con déficit total (incluye aquellos empleados con déficit en todos los indicadores asociados a todas las dimensiones del TD), con déficit parcial (incluye aquellos empleados con déficit en todos los indicadores asociados a alguna de las dimensiones del TD) y sin déficit de trabajo decente. Además, las probabilidades de transición se estandarizan, 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 en cada uno de las regiones del país. 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 hipótesis de segmentación previamente mencionadas (Gráfico 1 y Gráfico 2). Así, las tasas de transición desde un puesto con déficit total hacia un empleo sin ningún déficit (o un empleo decente) son bastante bajas, sugiriendo la existencia de barreras a la entrada a puestos de calidad para estos trabajadores. Aunque presentan bastante variabilidad regional. Así, esta probabilidad de transición toma valores que varían desde el 3%, en el NEA al 17%, en la Patagonia. No obstante, las direcciones de los desplazamientos entre las distintas categorías laborales consideradas son similares en las diferentes regiones. Así, no se observan flujos simétricos entre los empleos definidas desde la perspectiva del TD.

Entre los empleados con mayor movilidad laboral que son aquellos con déficit en todas las dimensiones de TD se registran desplazamientos unidireccionales hacia puestos asalariados con déficit parcial, aunque de distinta intensidad regional. Así, estos flujos son más importantes en Cuyo, NEA y NOA pero de menor fuerza en el resto de las regiones. En contraste, no se observan diferencias importantes en la intensidad de las transiciones entre regiones cuando se analizan las trayectorias de los empleados con déficit en alguna dimensión de TD. Para estos trabajadores, cuando se considera el tamaño del sector de destino (esto es, las probabilidades estandarizadas), los flujos más importantes ocurren hacia los empleos con déficit total, no hacia empleos sin ningún déficit. Con excepción de Cuyo donde estas

transiciones se presentan con mayor intensidad hacia empleos decentes. Este resultado es consistente con el obtenido mediante la estimación de las brechas salariales que no resultaron estadísticamente significativas indicando la ausencia de segmentación de este mercado laboral.

Conclusiones

El objetivo principal de esta investigación fue explorar el impacto del fenómeno de la informalidad y las otras condiciones laborales analizadas en términos de déficit de trabajo decente en la estructura del mercado de trabajo regional argentino. Otro de los aspectos novedoso de este estudio es la incorporación de la perspectiva del TD para analizar las condiciones de empleo.

A partir de la información obtenida de la EAHU para el período 2011– 2012 se estimaron brechas de ingreso para los asalariados con déficit en distintas dimensiones de TD y sin él. Los resultados obtenidos muestran la existencia de diferencias salariales significativas. La importancia de este hallazgo radica en sus implicaciones respecto a la estructura del mercado laboral regional. En general, los resultados sugieren la existencia de una estructura segmentada principalmente asociada con la ausencia de una adecuada protección social en el empleo y, por lo tanto, con el fenómeno de la informalidad laboral. En efecto, la evidencia indica que existe un premio salarial asociado a los puestos de trabajo sin déficit de protección social en comparación con aquellos que presentan déficit en esta dimensión. Este resultado es consistente con los obtenidos por Bertranou *et al* (2012) quienes afirman que la informalidad es la principal causa de segmentación del mercado laboral argentino. No obstante ello, el análisis de la calidad laboral desde la perspectiva del TD permitió descubrir nuevas hipótesis de segmentación laboral. Los resultados indican que más allá de la condición de formalidad/informalidad de los trabajadores, existen otras dimensiones del empleo que presentan déficit de calidad. A su vez algunos de estos déficits implican brechas salariales y reducida movilidad laboral. No obstante, cabe destacar que algunas de las dimensiones del TD analizadas en este estudio guardan una estrecha relación con la inclusión de los trabajadores al sistema de seguridad social. En este sentido, los resultados previos estarían reforzando la conclusión de que la segmentación del mercado de trabajo regional se encuentra principalmente asociado al fenómeno de la informalidad laboral. Esto hallazgos podría implicar la necesidad de implementar políticas públicas integrales, no solo enfocadas en reducir la informalidad laboral sino también otros déficit de trabajo decente

Referencias bibliográficas

- Alexander, A. J. (1974). "Income, Experience and Internal Labour Markets", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 88, pp. 63–85.
- Alzúa, M. L. (2008). "Are Informal Workers Secondary Workers?: Evidence for Argentina", Documento de Trabajo N° 73. CEDLAS. Universidad Nacional de La Plata.
- Amaral, P., y Quintin, E. (2006). "A Competitive Model of the Informal Sector", *Journal of Monetary Economics*, 53 (7), pp. 1541–53.
- Anker, R, Chernyshev, I, Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. (2002). "Measuring Decent Work with Statistical Indicators". Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Departamento de Integración de Políticas de la OIT. Documento de trabajo, 2. Ginebra, OIT, octubre.
- Arcidiacono, P. y Jones J. B. (2002). "Finite Mixture Distributions, Sequential Likelihood and the EM Algorithm," *Econometrica*.
- Arellano, M. (1987). "Computing Robust Standard Errors for Within-Groups Estimators," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* N° 49, pp: 431–434.
- Arias, O. y Escudero, S. W. (2007). "Assessing Trends in Informality in Argentina: a Cohorts Panel VAR Approach". mimeo, Banco Mundial, UDESA, CEDLAS-UNLP.
- Arias, O. y Khamis, M. (2008). "Comparative Advantage, Segmentation and Informal Earnings: A Marginal Treatment Effects Approach", Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper N° 3916.
- Banco mundial y MTEySS (2008). *Aportes a una Nueva Visión de la Informalidad Laboral en la Argentina*. 1ª ed. Buenos Aires. Agosto.
- Basu, A., (1997). *Analytical Development Economics*. MIT Press, Cambridge, MA.
- Beccaria, L. (2001). "Movilidad Laboral e Inestabilidad de Ingresos en Argentina", en *Estudios del Trabajo* N° 21, Buenos Aires.
- Beccaria, L. (2007). "El Mercado de Trabajo Luego de la Crisis. Avances y Desafíos". Colección de Documentos de proyectos. CEPAL.
- Beccaria, L. y Groisman, F. (2007). "Informalidad y pobreza en Argentina", *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*, Buenos Aires. Disponible en: www.aaep.or.ar.

- Beccaria, L., Groisman, F. y Monsalvo, P. (2006). "Informalidad y pobreza en Argentina", *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*, Buenos Aires. Disponible en: www.aaep.org.ar.
- Bentolila, S., Michelacci, C. y Suárez, J. (2004). "Social Contacts and Occupational Choice", *CEPR Discussion Paper* n° 4308. London.
- Bergesio, L., Golovanevsky, L. y Marcoleri, M.E. (2007). "Debate Teórico Metodológico y un Nuevo Intento de Medición del Sector Informal Urbano para el Caso del Barrio Alto Comedero. (San Salvador de Jujuy, Jujuy, Argentina)", en *Laboratorio*, Año 8, N° 20. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Bernabè, S. y Stampini, M. (2008). "Labour Mobility during Transition: Evidence from Georgia". LICOS, Centre for Institutions and Economic Performance.
- Bertranou, F.; Casanova, L.; Jiménez, M.; Jiménez, M. (2012). "Informalidad, Calidad del Empleo y Segmentación laboral en Argentina, 1990-2011", Documento preparado en el marco del proyecto "Employment Quality in Segmented Markets" – ILO Geneva.
- Bescond, D., Châtaignier A. y Mehran F. (2003). "Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison", *International Labour Review*, 142(1), pp: 179-211.
- BID (2004). "Se buscan empleos. El Mercado de Trabajo en América Latina". BID, Informe de Progreso Económico y Social.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., y Standing, G. (2003). "A Family of Decent Work Indexes", *International Labor Review*, Vol. 142, N°2.
- Bosch, M. y Maloney, W. F. (2006). "Gross Worker Flows in the Presence of Informal Labor Markets. The Mexican Experience 1987-2002", *Centre for Economic Performance*, Discussion paper N° 753, Octubre.
- Bourguignon, F., Fournier, M. y Gurgand, M. (2004). "Selection Bias Correction Based on the Multinomial Logit Model: Monte-Carlo Comparisons", Mimeo Delta, Paris.
- Cahuc, P. y Zylberberg, Z. (2004). *Labor Economics*, MIT Press.
- Camargo, J. M. y García, N. E. (1992). "El salario mínimo como señal para el mercado de trabajo", PREALC 371, Santiago.
- Cameron y Trivedi, P. (2007). *Microeconometrics: Methods and Applications*, Cambridge University Press.
- Chen, H., Chen, J., y Kalbfleisch, J. D. (2004). "Testing for a Finite Mixture Model with Two Components", *Journal of the Royal Statistical Society*. Vol. N° 66, pp. 95-115.

- de Paula, A., y Scheinkman, J. (2006). "The Informal Sector", University of Pennsylvania, Philadelphia.
- Del Río, C., Gradiñ, C. y Cantó, O. (2006). "The Measurement of Gender Wage Discrimination: the Distributional Approach Revisited", ECINEQ, Working paper N° 25.
- Development?," *Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics 1992, Special Supplement to the World Bank Economic Review and World Bank Research Observer*, pp: 117-144.
- Dickens, W.T., y K. Lang (1992): Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence, NBER Working Paper, No. 4087, Cambridge.
- Doeringer, P. B. y Piore, J. M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books.
- Dubin, J. A. y McFadden, D. L. (1984). "An econometric analysis of residential electric appliance holdings and consumption", *Econometrica* N° 52, pp: 345-362.
- Esfahani, H., y Salehi-Isfahani, D. (1989). "Effort Observability and Worker Productivity: Towards an Explanation of Economic Dualism", *Economic Journal*, Vol. 99, pp. 818–36.
- Fields, G. S. (1975). "Rural-Urban Migration, Urban Unemployment and Underemployment, and Job Search Activity in LDC's," *Journal of Development Economics*, 2, pp: 165-188.
- Fields, G. S. (2004). "A Guide to Multisector Labor Market Models", Banco Mundial, Washington, Noviembre.
- Fields, G. S. (2008). "Segmented Labor Market Models in Developing Countries". ILR Collection Articles and Chapters. Cornell University ILR School. Marzo.
- Foster, J. E., Greer, E. y Thorbecke, E. (1984). "A Class of Decomposable Poverty Indices", *Econometrica*, 52, pp: 761-766.
- Freeman, R. (1993). "Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic
- Galiani., S. y Weinschelbaum., F. (2007). "Modeling Informality Formally: Households and Firms". *CEDLAS*, Documento de Trabajo N°47, La Plata, Marzo.
- Galli, R. y Kucera, D. (2004), "Labor Standards and Informal Employment in Latin America", *World Development*, 32(5), pp: 809-828.

- Gasparini, L. y Tornarolli, L. (2007). "Labor Informality in Latin American and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Surveys Microdata", *CEDLAS*, Documento de Trabajo N° 46, La Plata, Febrero.
- Gasparini, L., Haimovich, O. y Olivieri., S. (2007). "Labor Informality Effects of a Poverty-Alleviation Program". *CEDLAS*, Documento de Trabajo N° 53, La Plata, Junio.
- Ghai, D. (2002). "Decent Work: Concepts, Models and Indicators". ILS, DP/139, Suiza.
- Ghai, D. (2003). "Trabajo Decente: Conceptos e Indicadores". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, N°. 2.
- Gindling, T. H. (1991). "Labor Market Segmentation and the Determination of Wages in the Public, Private-Formal, and Informal Sectors in San Jose, Costa Rica," *Economic Development and Cultural Change*, University of Chicago Press, 39(3), pp. 584-605.
- Gong, X. y van Soest, A. (2002): "Wage differentials and Mobility in the Urban Labor Market: a panel Data Analysis for Mexico", *Labor Economics*, 9(4), pp. 513-529
- Gong, X., van Soest, A. y Villagomez, E. (2004): "Mobility in the Urban Labor Market: a panel Data Analysis for Mexico ", *Economic Development and Cultural Change*.
- Gordon, D.; Edwards. R, y Reich, M. (1986). "Trabajo Segmentado, Trabajadores divididos: La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos". Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España.
- Green, W. (2001). "Estimating Econometric Models with Fixed Effects". Department of Economics, Stern School of Business, New York University.
- Günther, I. y Launov, A. (2007). "Competitive and Segmented Informal Labor Markets", The Institute for the Study of Labor (IZA), Marzo.
- Günther I. y Launov, A. (2011). "Informal employment in developing countries: Opportunity or last resort?", *Journal of Development Economics*, 97(1), pp. 88-98.
- Harris, J.R. y Todaro, M.P. (1970). "Migration, Unemployment, and Development: A Two-Sector Analysis", *American Economic Review*, N° 60, pp: 126-42.
- Hart, K. (1973). "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana," *Journal of Modern African Studies*, N°11, pp: 61-89.
- Heckman, J. y Hotz, V. (1986). "An Investigation of the Labor Market Earnings of Panamian Males", *The Journal of Human Resources*, 21(4), pp. 507-542.
- Heckman, J., y Pages, C., (2004). "Law and Employment: Lessons form Latin America and the Caribbean", the University of Chicago Press for the National Bureau of Economic Research.

- Holm, A., Jæger M. M., y Pedersen, M. (2008). “Unobserved Heterogeneity in the Binary Logit Model with Cross-Sectional Data and Short Panels: A Finite Mixture Approach”. Working paper N° 2009-04. Centre for Applied Microeconometrics. Department of Economics University of Copenhagen.
- Hussmans, R. (2004). “Defining and Measuring Informal Employment”, OIT, Ginebra.
- Keribin, C. (2000), “Consistent estimation of the order of mixture models,” *Sankhya*, ser. A, 62, pp: 49-66.
- Kerr, C. (1954). *The Balcanization of Labour Markets, in Labour Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press, Cambridge Mass, pp: 92-110.
- Lanari, M.E. (2005). *Trabajo Decente: Diagnóstico y Aportes para la Medición del Mercado Laboral Local. Mar del Plata 1996-2002*. Ed. Suárez, Mar del Plata.
- Lee, L. F. (1983). “Generalized econometric models with selectivity”, *Econometrica*, N° 51, pp: 507-512.
- Levenson, A. R., y Maloney. W. (1996). “Modeling the Informal Sector: Theory and Empirical Evidence from Mexico.” University of Illinois, Chicago.
- Lewis, W. (1954). “Economic Development with Unlimited Supplies of Labour”, *Manchester School*, N° 22, pp: 139-191.
- Loayza, N. (1996). “The Economics of the Informal Sector: A Simple Model and Some Evidence from Latin America.” *Carnegie- Rochester Conference Series on Public Policy*, 45, pp. 129–62.
- Maddala, G., S. (1999). *Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Ed. Cambridge University Press, Cambridge.
- Magnac, T. (1991). “Segmented or Competitive Labor Markets”. *Econometrica*, 59(1), pp. 165–187.
- Majid, N. (2001), “Economic Growth, Social Policy and Decent Work”, Employment Paper, International Labour Office, Geneva.
- Maldonado C. (1995). “Sector Informal: ¿Legalización o Laissez-Faire?”, *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol.114, N° 6, pp: 809.
- Maloney, W., F. (1999). “Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico”, *The World Bank Economic Review*, N° 13, pp: 275-302.
- Maloney, W., F. y Nuñez, J. (2002). “Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America”, *World Bank Policy Research Working Paper* N° 2597.

- Maloney, William F. (2004). "Informality Revisited," *World Development* 32(7), pp: 1159-1178.
- Marcouiller, D., Ruiz de Castilla, V., y Woodruff, Ch. (1997). "Formal Measures of the Informal Sector Wage Gap in Mexico, El Salvador, and Peru," *Economic Development and Cultural Change*, N° 45, pp: 367-392.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2006). "Salario mínimo, mercado de trabajo y pobreza - Argentina (2003-2005)", Buenos Aires, julio.
- Maurizio, R. (2012). "Labour Informality in Latin America: The Case of Argentina, Chile, Brazil and Peru". BWPI, Working Paper 165. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- McLachlan, G.J., y Peel, D. (2000). *Finite Mixture Models*. New York: John Wiley & Sons.
- McLeod, D. y Lustig, N. (1997). "Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: Some Empirical Evidence," in *Labor Markets in Latin America*, S. Edwards and N. Lustig (eds.), Washington: Brookings Institution, pp: 62-103.
- Monza, A. (2000). "La Evolución de la Informalidad en el Área Metropolitana en los Años 90, Resultados e Interrogantes", en Carpio, J., Klein, E., Novakovsky, I., compiladores, "Informalidad y exclusión social", OIT/Siempro/Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- MTEySS - OIT (2007). *Los trabajadores independientes y la seguridad social*, Buenos Aires, Serie de publicaciones de la Secretaría de Seguridad Social. Año IV. N° 4.
- OIT. (2001). "Promoción de las cooperativas", Memoria del Director General, 89ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT. (2002). "El Trabajo Decente y la Economía Informal", 90ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT. (2008). "Decent Work Indicators for Asia and the Pacific, A Guidebook for Policymakers and Researchers and the Informal Economy", International Labour Office, Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok: 1 v., Geneva.
- Osterman, P. (1982), Employment Structures Within Firms, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 20, pp. 349-361.
- Pagés, C y Stampini, M. (2012). "No Education, no Good Jobs? Evidence on the relationship between Education and Labor Market Segmentation Original". *Journal of Comparative Economics*, 37, pp. 387-401.

- Perry, G. E., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A. y Saavedra, J. (2007). "Informality: Exit and Exclusion", Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe, Washington. Disponible en: www.siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources.
- Portes, A., Castells, M. y Benton, L. (1989). *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore y Londres, The Johns Hopkins University Press.
- Pratap, S. y Quintín, E. (2006). "Are Labour Markets Segmented in Developing Countries? A Semiparametric Approach", *European Economic Review* N° 50, pp: 507-542.
- Rauch, J. E. (1991). "Modelling the Informal Sector Formally", *Journal of Development Economics*, Vol. 35, pp.33-47.
- Ravallion, M. (2003), "Targeted Transfers in Poor Countries: Revisiting the Trade-offs and Policy Options", Banco Mundial, *Social Protection Discussion Paper* N° 0314, Washington.
- Rofman, R. (2007), "La Informalidad Laboral y su Rol en la Determinación de las Condiciones de Vida de los Trabajadores. Algunas Observaciones en Base a Datos del Gran Buenos Aires", IX Jornadas Argentinas de Población, Córdoba.
- Rosenbaum, P. y Rubin, D. (1983). "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika*, 70 (1), pp: 41-55, Abril.
- Rosenzweig, M., (1988). *Labor Markets in Low Income Countries*. En: Chenery, H., Srinivasan, T.N. (Eds.), *Handbook of Development Economics*, Vol. 1. Amsterdam.
- Roy, A.D. (1951). "Some Thoughts on the Distribution of Earnings." *Oxford Economic Papers*, N° 3, pp: 135-146.
- Salvia E. A., y Lepore A. R. (2008). "Trabajo Decente, Inclusión Social y Desarrollo Humano en la Argentina: Progresos Reciente y Desafíos Pendientes". Universidad Católica Argentina. Observatorio de la Deuda Social Argentina., Serie Documentos de Trabajo, Banco Galicia, 82p, Buenos Aires.
- Shapiro, C. y Stiglitz, J.E. (1984). "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device". *The American Economic Review*, 74(3), pp. 433-444.
- Sen, A. (1999). "El Trabajo Decente, un Derecho Humano", Discurso preparado para la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo.
- Smith, A. (1776). *The Wealth of Nations*. Reprinted, New York: Modern Library, 1937.
- Somavia, J. (2000). *Discurso del 1º de mayo de 2000 en presencia del Papa Juan Pablo II*, Comunicado de prensa OIT/00/15.

- Stiglitz, J.E. (1976). "The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labor, and the Distribution of Labour in LDCs", *Oxford Economic Papers*, 28(2), pp. 185–207.
- Straub, S. (2005). "Informal Sector: The Credit Market Channel." *Journal of Development Economics*, Vol.78, pp. 299–321.
- Taubman, P. y Wachter, M. (1986). *Segmented Labor Markets* en Ashenfelter, O. y Layard, R. (Editors). Handbook of Labor Economics, Vol. 2. North-Holland, Amsterdam.
- Titterington, D. M., Smith, A. F. M., y Markov, U. E. (1985). *Statistical Analysis of Finite Mixture Distributions*, New York: Wiley.
- Tokman., V. E. (2001). *De la Informalidad a la Modernidad*, en Délano, M. (ed.), Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Santiago.
- Tokman., V. E. (2009). "Informality in Latin America: Interpretations, Facts and Opportunities". Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC). Working Paper Series 2009-01, Marzo.
- Uriarte, E. O. (2000). "Concepto y medición del trabajo decente". Documento preparado para el Secretariado pro tempore del Grupo Bologna/Castilla-La Mancha. Montevideo.
- Waisgrais, S. (2001). "Segmentación del Mercado de Trabajo en Argentina: una Aproximación a Través de la Economía Informal", *Asociación Argentina de Especialista en Estudios del trabajo*. Disponible en: www.aset.org.ar.g.
- Waisgrais, S. y Sarabia, M. (2008). "La Heterogeneidad de la Informalidad", en *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en Argentina*. The World Bank- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires.
- Wedel, M. y Kamakura, W. A. (2000). *Market Segmentation: Conceptual and Methodological Foundations*, 2nd ed, Boston: Kluwer Academic Publishers.
- White, H. (1984). *Asymptotic Theory for Econometricians*. Orlando, FL: Academic Press.
- Wingfield-Digby, Chernyshev I., Kapsos, S., y Elder, S. (2008). "Decent Work Indicators for Asia and the Pacific. A Guidebook for Policy Makers and Researchers". International Labour Office, Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok.
- Wooldridge, J. M. (1995). "Selection Corrections for Panel Data Models Under Conditional Mean Independence Assumptions," *Journal of Econometrics*, 68, pp: 115-132.
- Wooldridge, J. M. (2002). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, MA and London, MIT Press.

Anexo Cuadro 1. Brechas de ingresos de ingresos estimadas por Efectos Fijos, 2011-2012.

Transiciones	Argentina			NOA			NEA			GBA			Cuyo			Pampa			Patagonia		
	Brechas	Límite inferior	Límite superior																		
<i>Entre puestos asalariados con déficit</i>																					
<i>Y puestos asalariados sin déficit</i>																					
Todas dimensiones ↔ ninguna	-0.375 (0.081)	-0.53	-0.21	-0.482 (0.085)	-0.65	-0.32	-0.109 (0.157)	-0.42	0.20	-0.494 (0.231)	-0.95	-0.04	-0.455 (0.112)	-0.67	-0.23	-0.384 (0.124)	-0.63	-0.14	-0.474 (0.162)	-0.79	-0.16
1 dimensión ↔ ninguna	18599 -0.084 (0.040)	-0.16	0.00	18599 -0.036 (0.034)	-0.10	0.03	18599 0.096 (0.095)	-0.09	0.28	18599 0.075 (0.164)	-0.25	0.40	18599 0.000 (0.078)	-0.15	0.15	18599 -0.130 (0.052)	-0.23	-0.03	18599 -0.041 (0.054)	-0.15	0.07
2ª dimensión ↔ ninguna	18599 -0.083 (0.122)	-0.32	0.16	18599 -0.143 (0.157)	-0.45	0.16	18599 -0.192 (0.137)	-0.46	0.08	18599 0.000 (0.000)	0.00	0.00	18599 0.388 (0.152)	0.09	0.69	18599 -0.108 (0.175)	-0.45	0.23	18599 0.486 (0.160)	0.17	0.80
3ª dimensión ↔ ninguna	18599 -0.157 (0.054)	-0.26	-0.05	18599 -0.305 (0.069)	-0.44	-0.17	18599 -0.170 (0.156)	-0.48	0.14	18599 -0.321 (0.147)	-0.61	-0.03	18599 -0.186 (0.115)	-0.41	0.04	18599 -0.118 (0.065)	-0.25	0.01	18599 -0.367 (0.163)	-0.69	-0.05
1y2ª dimensión ↔ ninguna	18599 0.027 (0.216)	-0.40	0.45	18599 0.376 (0.296)	-0.20	0.96	18599 0.228 (0.172)	-0.11	0.57	18599 0.000 (0.000)	0.00	0.00	18599 0.000 (0.000)	0.00	0.00	18599 -0.378 (0.146)	-0.66	-0.09	18599 0.000 (0.000)	0.00	0.00
1y3ª dimensión ↔ ninguna	18599 -0.230 (0.170)	-0.56	0.10	18599 -0.263 (0.095)	-0.45	-0.08	18599 0.000 (0.000)	0.00	0.00	18599 -0.374 (0.250)	-0.86	0.11	18599 -0.589 (0.240)	-1.06	-0.12	18599 -0.256 (0.295)	-0.83	0.32	18599 -0.357 (0.478)	-1.29	0.58
2y3ª dimensión ↔ ninguna	18599 -0.125 (0.046)	-0.22	-0.03	18599 -0.320 (0.063)	-0.44	-0.20	18599 -0.070 (0.087)	-0.24	0.10	18599 0.043 (0.133)	-0.22	0.30	18599 -0.247 (0.083)	-0.41	-0.08	18599 -0.120 (0.070)	-0.26	0.02	18599 -0.342 (0.175)	-0.69	0.00
18599				4357			1866			445			2144			6133			3654		
<i>Entre puestos asalariados con déficit</i>																					
<i>Y puestos asalariados sin déficit</i>																					
1ª dimensión	-0.145 (0.038)	-0.22	-0.07	-0.100 (0.033)	-0.17	-0.03	0.025 (0.090)	-0.15	0.20	-0.098 (0.153)	-0.40	0.20	-0.114 (0.062)	-0.24	0.01	-0.179 (0.052)	-0.28	-0.08	-0.089 (0.056)	-0.20	0.02
2ª dimensión	18637 -0.113 (0.044)	-0.20	-0.03	18637 -0.249 (0.056)	-0.36	-0.14	18637 -0.042 (0.083)	-0.21	0.12	18637 0.054 (0.114)	-0.17	0.28	18637 -0.191 (0.068)	-0.32	-0.06	18637 -0.122 (0.063)	-0.25	0.00	18637 -0.287 (0.149)	-0.58	0.01
3ª dimensión	18699 -0.163 (0.040)	-0.24	-0.08	18699 -0.343 (0.060)	-0.46	-0.23	18699 -0.068 (0.076)	-0.22	0.08	18699 -0.114 (0.110)	-0.33	0.10	18699 -0.265 (0.079)	-0.42	-0.11	18699 -0.149 (0.059)	-0.26	-0.03	18699 -0.330 (0.136)	-0.60	-0.06
18714				4380			1869			446			2158			6181			3680		
Entre puestos asalariados informales	-0.141 (0.043)	-0.23	-0.06	-0.320 (0.061)	-0.44	-0.20	-0.113 (0.078)	-0.27	0.04	-0.069 (0.106)	-0.28	0.14	-0.275 (0.079)	-0.43	-0.12	-0.110 (0.066)	-0.24	0.02	-0.255 (0.134)	-0.52	0.01
Y puestos asalariados formales	18714			4380			1869			446			2158			6181			3680		

Nota: Los errores estándares robustos por heteroscedasticidad figuran entre paréntesis y a reglón seguido figuran el número de observaciones. Las brechas reportadas corresponden a los coeficientes estimados de las *dummies* referidas a la existencia de déficit en alguna o todas las dimensiones de TD en el modelo que tiene como variable dependiente el logaritmo del ingreso laboral mensual de la ocupación principal expresado en pesos constantes de 2012 con el IPC de la Provincia de Santa Fe y como controles básicos de género, años de educación, horas trabajadas, experiencia y su cuadrado, términos que corrigen por sesgo de selección y *dummies* para la calificación de la tarea, para sector como ramas de actividad, para el tamaño de la unidad productiva y para la antigüedad laboral del trabajador.

Fuente: Elaboración propia en base a EAHU-INDEC.

Cuadro 2. Matrices de transición, 2011-2012

Estado en el período inicial/Estado en el período final	NOA						NEA					
	Asalariados			Trab. indep.	Desocupados	Inactivos	Asalariados			Trab. indep.	Desocupados	Inactivos
	Déficit total	Déficit parcial	Sin déficit				Déficit total	Déficit parcial	Sin déficit			
	<i>Probabilidad de desplazarse desde una categoría inicial a una terminal</i>											
Déficit total	13.38	46.94	8.74	11.53	14.30	5.11	13.51	52.00	3.02	12.83	17.32	1.31
Déficit parcial	9.46	43.61	19.41	8.52	16.01	2.99	3.53	47.35	12.65	14.42	18.74	3.31
Sin déficit	0.82	14.10	76.76	3.17	3.39	1.76	0.32	6.59	80.96	4.71	6.76	0.66
Trab. indep.	2.00	13.53	4.69	62.75	14.22	2.81	0.79	13.49	4.15	65.02	15.24	1.31
Desocupados	1.46	4.92	0.98	2.82	87.60	2.22	0.61	4.86	1.43	3.74	88.38	0.99
Inactivos	8.07	15.40	5.47	12.01	40.70	18.35	7.42	24.33	7.80	17.02	34.53	8.90
Total	3.14	14.45	17.37	10.64	51.41	2.99	1.32	12.68	17.42	12.20	54.99	1.40
	<i>Probabilidad estandarizada por tamaño de sector terminal</i>											
Déficit total		324.84	50.32	108.36	27.82	170.90		410.09	17.34	105.16	31.50	93.57
Déficit parcial	301.27		111.74	80.08	31.14	100.00	267.42		72.62	118.20	34.08	236.43
Sin déficit	26.11	97.58		29.79	6.59	58.86	24.24	51.97		38.61	12.29	47.14
Trab. indep.	63.69	93.63	27.00		27.66	93.98	59.85	106.39	23.82		27.71	93.57
Desocupados	46.50	34.05	5.64	26.50		74.25	46.21	38.33	8.21	30.66		70.71
Inactivos	257.01	106.57	31.49	112.88	79.17		562.12	191.88	44.78	139.51	62.79	

Estado en el período inicial/Estado en el período final	CUYO						PAMPA					
	Asalariados			Trab. indep.	Desocupados	Inactivos	Asalariados			Trab. indep.	Desocupados	Inactivos
	Déficit total	Déficit parcial	Sin déficit				Déficit total	Déficit parcial	Sin déficit			
	<i>Probabilidad de desplazarse desde una categoría inicial a una terminal</i>											
Déficit total	23.06	32.85	9.76	9.39	19.47	5.47	18.70	32.88	8.68	11.30	17.91	10.53
Déficit parcial	6.61	47.66	19.62	7.68	15.06	3.37	8.90	40.14	21.90	10.82	12.60	5.63
Sin déficit	1.32	10.94	78.89	3.99	3.28	1.58	1.02	10.95	78.95	2.33	5.14	1.59
Trab. indep.	1.49	13.77	4.78	63.55	15.66	0.74	2.77	9.41	4.56	66.41	12.80	4.05
Desocupados	0.86	3.50	1.17	2.54	90.84	1.08	1.70	5.66	1.41	2.31	84.62	4.30
Inactivos	13.40	15.92	9.53	21.05	29.40	10.70	10.81	17.78	9.36	11.68	25.71	24.66
Total	2.83	13.20	19.28	11.35	51.54	1.81	3.54	12.93	20.91	11.96	45.70	4.96
	<i>Probabilidad estandarizada por tamaño de sector terminal</i>											
Déficit total		814.84	248.86	50.62	82.73	37.78		254.29	41.51	94.48	39.19	212.30
Déficit parcial	233.57		361.06	101.76	67.67	29.22	251.41		104.73	90.47	27.57	113.51
Sin déficit	46.64	46.64		409.18	35.15	6.36	28.81	84.69		19.48	11.25	32.06
Trab. indep.	52.65	52.65	104.32		559.91	30.38	78.25	72.78	21.81		28.01	81.65
Desocupados	30.39	30.39	26.52	6.07		176.25	48.02	43.77	6.74	19.31		86.69
Inactivos	473.50	473.50	120.61	49.43	185.46		305.37	137.51	44.76	97.66	56.26	

Estado en el período inicial/Estado en el período final	PATAGONIA						GBA					
	Asalariados			Trab. indep.	Desocupados	Inactivos	Asalariados			Trab. indep.	Desocupados	Inactivos
	Déficit total	Déficit parcial	Sin déficit				Déficit total	Déficit parcial	Sin déficit			
	<i>Probabilidad de desplazarse desde una categoría inicial a una terminal</i>											
Déficit total	18.35	20.46	16.87	9.95	23.48	10.88	30.15	33.49	15.99	10.10	4.48	5.78
Déficit parcial	6.61	34.65	26.67	8.64	16.26	7.17	7.69	52.37	20.21	4.41	15.32	0.00
Sin déficit	0.44	7.03	84.76	2.39	3.92	1.46	0.52	8.41	85.72	2.46	1.95	0.95
Trab. indep.	2.82	9.02	7.57	64.32	11.71	4.57	0.00	4.56	2.40	82.09	5.02	5.94
Desocupados	1.53	4.56	3.55	4.11	83.12	3.12	1.87	4.23	0.94	4.90	84.71	3.35
Inactivos	11.61	11.93	13.26	9.29	27.94	25.97	19.08	15.03	22.41	8.47	18.08	16.93
Total	2.51	8.88	26.47	10.00	48.05	4.09	3.40	12.75	32.57	13.43	34.85	3.01
	<i>Probabilidad estandarizada por tamaño de sector terminal</i>											
Déficit total		230.41	63.73	99.50	48.87	266.01		262.67	49.09	75.20	12.86	192.03
Déficit parcial	263.35		100.76	86.40	33.84	175.31	226.18		62.05	32.84	43.96	0.00
Sin déficit	17.53	79.17		23.90	8.16	35.70	15.29	65.96		18.32	5.60	31.56
Trab. indep.	112.35	101.58	28.60		24.37	111.74	0.00	35.76	7.37		14.40	197.34
Desocupados	60.96	51.35	13.41	41.10		76.28	55.00	33.18	2.89	36.49		111.30
Inactivos	462.55	134.35	50.09	92.90	58.15		561.18	117.88	68.81	63.07	51.88	

Fuente: Elaboración propia en base a EAHU-INDEC.

Nota: déficit total incluye el déficit en todas las dimensiones de TD, déficit parcial: incluye el déficit en alguna de las dimensiones de TD y si déficit denota empleos sin déficit en ninguna de las dimensiones de TD.