

Camino hacia la formalización laboral en Argentina

Camino hacia la --- formalización laboral --- en Argentina

Fabio Bertranou
Luis Casanova

Coordinadores

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015

Primera edición 2015

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.

Fabio Bertranou y Luis Casanova (coord.)

Caminos hacia la formalización laboral en Argentina

Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para Argentina, 2015

ISBN: 978-92-2-329945-3 (impreso)

ISBN: 978-92-2-329946-0 (web pdf)

Economía informal / empleo informal / trabajadores informales / trabajador independiente / política laboral / política de empleo / inspección del trabajo / microempresa / industria de la construcción / comercio / industria textil / trabajo doméstico / empleo rural / estadísticas del trabajo / Argentina.

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 avale.

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 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_bue@ilo.org

Visite nuestros sitios en la red: www.oit.org/buenosaires / www.oit.org/americas

Diseño y diagramación: María de la Luz Celedón

Impreso en Argentina

*A la memoria de Stella Maldonado,
incansable luchadora por los derechos humanos*

Índice

DE LOS AUTORES	11
PRESENTACIÓN	17
PRIMERA PARTE	
CARACTERÍSTICAS Y DETERMINANTES DE LA INFORMALIDAD LABORAL	21
Capítulo I	
La informalidad laboral: nueva evidencia a partir de la Encuesta Nacional de Protección y Seguridad Social	23
<i>Daniel Contartese, Ximena Mazorra, Lila Schachtel y Diego Schleser</i>	
Capítulo II	
Los segmentos críticos de la informalidad laboral	67
<i>Fabio Bertranou y Luis Casanova</i>	
Capítulo III	
Estructura productiva e informalidad laboral	83
<i>Mariano de Miguel y Sergio Woyecheszen</i>	
SEGUNDA PARTE	
INFORMALIDAD, EMPLEO DE BAJOS SALARIOS Y SEGMENTACIÓN LABORAL	101
Capítulo IV	
Informalidad, ingresos laborales y papel del salario mínimo	103
<i>Fernando Groisman</i>	
Capítulo V	
Las condiciones de empleo y la informalidad laboral en el sector formal	119
<i>Mónica Jiménez</i>	

Capítulo VI

Dimensión regional de la informalidad y la segmentación laboral 139
Jorge Paz

Capítulo VII

Desbalance de calificaciones, polarización en la creación de empleo
e informalidad: evidencia para Argentina 157
Maribel Jiménez

TERCERA PARTE

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA FORMALIZACIÓN 183

Capítulo VIII

Perspectiva de políticas de formalización de la economía informal 185
Luis Beccaria

Capítulo IX

Profundización y redefinición de políticas para la formalización laboral:
Ley de Promoción del empleo registrado y prevención del fraude laboral 207
Luis Casanova, Eduardo Lépore y Diego Schleser

Capítulo X

La formalización del empleo mediante el fortalecimiento del entramado
productivo. Cambio estructural y creación de empleo de calidad
en los últimos cuarenta años 229
Diego Coatz y Mariana Sarabia

Capítulo XI

Economía informal y precariedad laboral: la centralidad de los derechos
laborales en las estrategias de formalización 255
Guillermo Zuccotti

Capítulo XII

Estrategias para la formalización del empleo en el sector rural. El caso del
Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza 261
Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova

Capítulo XIII

Preguntas, respuestas y nuevos interrogantes sobre la informalidad laboral 279
Fabio Bertranou, Luis Casanova y Alejandra Beccaria

CUARTA PARTE	
DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS PARA EL PROCESO DE FORMALIZACIÓN	293
Capítulo XIV	
La visión de los actores del mundo del trabajo sobre la formalización laboral	295
Mesa tripartita de cierre del III Seminario sobre economía informal en Argentina, 6 y 7 de octubre de 2013	295
<i>Carlos Tomada, Daniel Funes de Rioja, Andrés Rodríguez y Stella Maldonado</i>	
Visiones compartidas entre los actores del mundo del trabajo sobre el fenómeno de la informalidad: consecuencias, diagnóstico y políticas	309
<i>MTEySS, UIA y CGT-RA</i>	

Capítulo VI

Dimensión regional de la informalidad y la segmentación laboral

Jorge Paz

Introducción

¿La informalidad es igualmente intensa a lo largo del territorio argentino o existen diferencias por provincias y regiones? Además de la segmentación laboral tradicionalmente analizada, ¿existe evidencia sobre segmentación a nivel de las provincias o de las regiones? Estos son los dos interrogantes principales a los cuales pretende dar respuesta el presente capítulo. Al tratar de responder a estas preguntas se indagan aspectos más específicos de la relación informalidad-segmentación-regiones y se plantean hipótesis acerca de los resultados que emergen de la evidencia empírica.

¿Cuál es la razón (o las razones) que permite pensar en la existencia de ciertas disparidades regionales de informalidad y de segmentación laboral? La legislación que regula las relaciones laborales posee alcance nacional, por lo tanto, es esperable que su incidencia a nivel de las unidades geográficas menores no tuviese efectos diferenciales. Sin embargo, los factores que generan distintas propensiones hacia la informalidad, tanto entre empleadores como entre trabajadores, y hacia la determinación de regímenes salariales específicos, proceden de marcos normativos e institucionales y, además, hunden sus raíces en la estructura productiva, la que claramente resulta heterogénea a lo largo y ancho del territorio nacional. Todo ello implica que muy posiblemente las brechas de desarrollo relativo de las regiones o de las provincias del país manifiesten diferencias en algunos resultados acerca del funcionamiento de los mercados de trabajo.

Si bien lo expuesto es bastante claro respecto de la informalidad laboral, no permite explicar la existencia de la segmentación regional en el mercado laboral. En este caso, primero es conveniente especificar qué se entiende por segmentación, para luego analizar las razones que podrían provocar un tipo específico de segmentación: la que se produce entre las unidades territoriales dentro de un país.

En este capítulo se entiende por *segmentación* la disparidad de resultados en alguna dimensión del mercado de trabajo, que no es voluntaria, que no obedece a razones de productividad ni de otro tipo “justificable” y que permanece a lo largo del tiempo.¹ Aplicado el concepto a una dimensión específica, la de las remuneraciones, y orientando la atención hacia el fenómeno regional, puede afirmarse que habría segmentación regional de los mercados de trabajo si se detectasen diferencias de remuneraciones entre idénticos trabajadores, cuyo único rasgo distintivo fuera su lugar de residencia habitual y, además, que esas diferencias persistieran en el tiempo.²

Llevado al plano de la acción de los gobiernos, las disparidades regionales en informalidad o en otras dimensiones del mercado laboral podrían provocar que el efecto de las políticas no fuera el mismo en todo el territorio nacional. Por ejemplo, las políticas y los programas orientados a la reducción de la informalidad laboral tendrán más importancia en una región que en otra o bien, si se observan diferencias de salarios regionales debidas a la segmentación, un salario mínimo idéntico para toda la Argentina tendría efectos distintos en las diferentes unidades espaciales que componen la nación. Lo dicho pretende destacar la importancia que adquiere tomar en cuenta las diferencias espaciales de dos fenómenos de crucial importancia para el país en la actualidad: la informalidad y la segmentación regional del mercado de trabajo.

Este capítulo ha sido organizado según el siguiente plan. En la próxima sección se explicará el rol que juegan los determinantes de la informalidad y de la segmentación laboral en la explicación de los diferenciales entre unidades territoriales menores dentro del país. La segunda sección está destinada al análisis de las posibles diferencias de niveles de informalidad entre provincias y regiones, mientras que la tercera sección hace lo mismo estudiando el fenómeno de la segmentación. Luego, la cuarta sección se ocupa de las disparidades en los retornos hacia la educación entre unidades espaciales menores de Argentina. Por último, en la quinta sección, se resumen algunos de los resultados más importantes desarrollados en el texto.

1 Esta es la definición tradicional de *segmentación*, que aparece claramente formulada en los trabajos de Fields (2004 y 2009).

2 Cuando se habla de “trabajadores idénticos”, se trata de trabajadores “observacionalmente idénticos”, queriendo decir con ello que un estudio identifica trabajadores con dotaciones observables (proporcionadas por las bases de datos disponibles) similares. Por ejemplo, es posible señalar dotaciones como el nivel educativo, la experiencia en el mercado laboral, el sector en el que desarrollan las tareas, la calificación del puesto, etc. Esta aclaración es importante, dado que hay otras dotaciones o características, como las habilidades innatas o la complejidad intrínseca de algunos puestos de trabajo, que quedan por fuera de la capacidad del investigador para observarlas.

1. Interpretando las diferencias

La informalidad laboral y la segmentación de los mercados de trabajo son temas que aparecen indisolublemente unidos en la literatura latinoamericana y es casi imposible estudiar uno de ellos sin hacer referencias al otro. En efecto, gran parte de los estudios que abordan las brechas salariales asociadas con la segmentación las presentan como disparidades que acontecen entre trabajadores formales e informales.³

Análisis de este tipo encuentran diferencias de salarios entre estas dos clases de trabajadores, pero lo que está verdaderamente en discusión en estos casos no es tanto el resultado como la interpretación que podría realizarse. Desde una perspectiva de tipo “estructuralista”, la informalidad laboral sería solo la manifestación de una estructura productiva incapaz de generar puestos de trabajo de calidad que permitieran absorber la oferta de trabajo.⁴ Pero para un marco conceptual basado en la teoría del capital humano, el fenómeno pasaría a ser una manifestación del deseo de los trabajadores de disponer de algunas “ventajas” del trabajo no regulado, por ejemplo, contar con flexibilidad horaria. En este último caso, se trataría entonces de una informalidad elegida por los trabajadores, es decir, de una informalidad voluntaria.⁵

En la visión estructuralista, los trabajadores informales percibirían salarios más bajos que los formales porque se desempeñan en puestos diferentes: de menor calidad, los primeros, y de mayor calidad, los segundos. Desde la perspectiva del capital humano, esto sería así, porque la remuneración obedece a factores como conocimientos, habilidades y entrenamiento. En definitiva, desde los dos puntos de vista, los trabajadores formales alcanzarían mayor productividad y, en consecuencia, percibirían salarios más elevados.

Sin embargo, para la hipótesis de tipo estructuralista, las diferencias salariales persistirán en el tiempo, ya que están asociadas con puestos de calidad diversa y no con trabajadores diferentes que podrían ser igualados mediante inversiones en capital humano. En cambio, en un mercado laboral integrado, como el propuesto por el paradigma del capital humano, el desplazamiento de los trabajadores, con el tiempo, haría desaparecer las diferencias en los niveles de las remuneraciones.

Estos argumentos, esgrimidos para comprender las diferencias salariales entre segmentos, pueden ser trasladados para interpretar las disparidades regionales.

3 Las investigaciones de Bertranou *et al.* (2013) y de Gasparini y Tornarolli (2009) constituyen un ejemplo.

4 Para el caso argentino, esta visión está claramente expresada en los trabajos de Beccaria y Groisman (2008) y en Waisgrais (2001).

5 Este enfoque estaría representado principalmente por el trabajo de Maloney (1999) y por los estudios de Pratab y Quintin (2003) y de Alzúa (2008), para el caso argentino.

Así, bajo la hipótesis estructuralista, la migración no igualaría la remuneración entre provincias o regiones, mientras que, bajo la visión de capital humano, ello sí sería posible. Bajo el primer paradigma es factible pensar regiones con diversas proporciones de puestos de calidad diferentes, mientras que bajo el segundo, las diferencias obedecerían a factores de oferta, relacionados con los atributos de los propios trabajadores.

En ambos marcos conceptuales, sin embargo, los trabajadores de las regiones más pobres enfrentan barreras de ingreso a los puestos de trabajo que se ofrecen en las regiones más ricas del país. Estas barreras pueden deberse tanto a factores de oferta, por ejemplo, al nivel educativo de la población (tal como lo plantea el marco conceptual del capital humano), como de demanda, por ejemplo, debidos al tipo de empleos que se crean en las distintas regiones del país (lo que se encuentra más cercano a una interpretación de tipo estructuralista).⁶

2. Informalidad laboral

La informalidad laboral, medida como el porcentaje de trabajadores asalariados sin aportes a la seguridad social, disminuyó ostensiblemente entre 2003 y 2012, pasando del 42,5% al 30,6%, lo que implica una reducción mayor a los 10 puntos porcentuales.⁷ La totalidad de este descenso se verificó entre 2003 y 2009, año este último a partir del cual la informalidad dejó de caer y quedó estancada en un nivel superior al 30% de la fuerza laboral asalariada.

Disparidades regionales

Como el foco de interés de este capítulo lo constituyen las diferencias observables entre las regiones del país, el gráfico 1 ilustra la disparidad existente entre los porcentajes de trabajadores no registrados en la seguridad social del total de los asalariados, a nivel de las localidades urbanas de Argentina, hacia fines de 2012.

Las provincias del Nordeste (NEA) y del Noroeste (NOA) del país son las que registran la mayor incidencia de informalidad laboral, mientras que los menores niveles aparecen en la región Patagónica y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Estos resultados dan cuenta de una fuerte heterogeneidad espacial relacionada con el fenómeno. Así, en 2012, había más de 40 puntos porcentuales de diferencia entre el

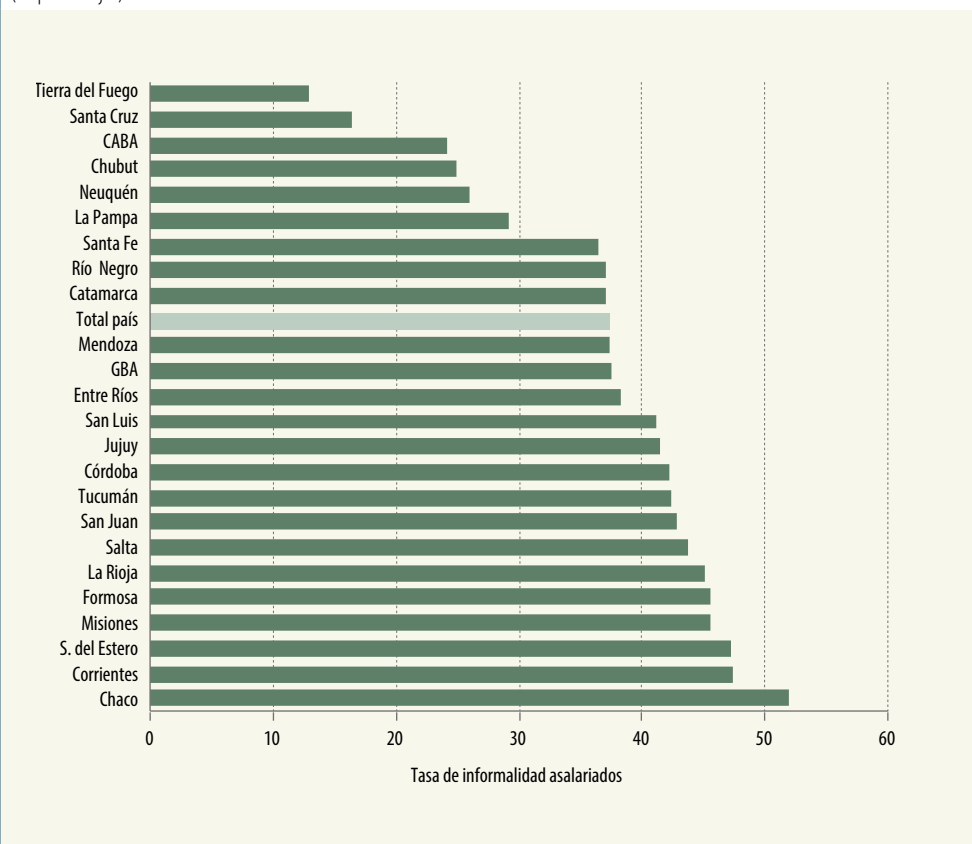
6 En el caso argentino no existen estudios que aborden este problema en el nivel regional. Los más relacionados se ocupan de la desocupación (por ejemplo, Figueras *et al.*, 2001), pero los temas de informalidad y segmentación no están tratados. Para ampliar conocimientos sobre la manera como opera la cuestión regional, puede consultarse el abordaje de Ortiz *et al.* (2007).

7 Estas cifras corresponden a trabajadores con jornada laboral plena, entendiendo por tales a los trabajadores *full-time* no sobreocupados.

GRÁFICO 1

Porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio. Provincias de Argentina, localidades de más de 5.000 habitantes, tercer trimestre, 2012

(en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos EAHU-INDEC 2012.

aglomerado con niveles extremos de informalización, Chaco (con 52%), frente a Tierra del Fuego (con 13%). Esto constituye un claro ejemplo de las asimetrías regionales que se comprueban en relación con el funcionamiento de los mercados de trabajo.

Por otra parte, estas brechas no disminuyeron con la caída de la informalidad, sino que, por el contrario, se ampliaron. Para constatar este fenómeno, se compararon la tasa de informalidad laboral registrada al principio del período (año 2003) con el ritmo de descenso ocurrido entre 2003 y 2012. Así se corroboró que si bien la informalidad cayó en todas las provincias, en algunas lo hizo más aceleradamente que en otras. Casos interesantes de esta evolución se observan en aquellas localidades que tuvieron una tasa de informalidad cercana al 50% en 2003: algunas de estas jurisdicciones tuvieron escasos progresos (por ejemplo, Salta), mientras

que en otras localidades la caída fue de 20 puntos porcentuales (tal es el caso de Córdoba).

A pesar de la diferente velocidad de progreso en la reducción de la informalidad, es posible identificar que aquellas localidades que, en general, tenían una elevada o baja informalidad en 2003 continúan teniendo elevada o baja informalidad en 2012. Dicho de otra manera, se aprecia entre los extremos del período que está bajo análisis de qué manera existe “dependencia de estado” de los aglomerados⁸ respecto de la informalidad.

Volviendo al gráfico 1, y como una manera de introducir los contenidos del próximo apartado, se puede enunciar que las diferencias allí marcadas podrían estar reflejando brechas en las características de los trabajadores. Pues, como se sabe, los asalariados más proclives a desempeñarse en empleos informales son los más jóvenes, aquellos miembros del hogar de cuyos ingresos no depende el sustento de la familia (porque son trabajadores “secundarios”) y quienes cuentan con menor nivel educativo, entre otras características similares. Estos atributos suelen resumirse en términos de productividad, afirmando que los trabajadores más propensos a ser informales son aquellos que tienen una productividad menor en el mercado de trabajo.

Disparidades ajustadas y microdescomposiciones

Debido a que las localidades que registran los niveles más elevados de informalidad son las que registran niveles más bajos en los indicadores de desarrollo, y viceversa, se hace necesario igualar las características que configuran el desarrollo regional y medir la informalidad entre regiones que de alguna manera son “comparables”.⁹

Para realizar esta tarea se calcularon “brechas de informalidad”, controlando los atributos de los trabajadores mencionados en los párrafos precedentes: edad, educación, posición en el hogar, entre otros. En el gráfico 2 se muestran estas brechas para cada región y para los años 2003 y 2012, usando al Gran Buenos Aires como región de comparación.

Se aprecia con claridad que la brecha entre el GBA y el NOA, NEA y Cuyo aumentó. Por otro lado, la brecha existente entre el GBA y la región Pampeana (Pampa) y Patagónica (Sur) se redujo entre 2003 y 2012. Desde la perspectiva de la informalidad relativa, NOA, NEA y Cuyo empeoraron, mientras que las regiones Pampeana y Patagónica mejoraron. Pero más allá de ello, quizá el resultado más importante sea

8 Una manera de corroborar “la dependencia de Estado” es computando el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó un valor de 0,82 entre 2003 y 2012, lo que no permite rechazar la hipótesis de igualdad de orden de las localidades entre esos años.

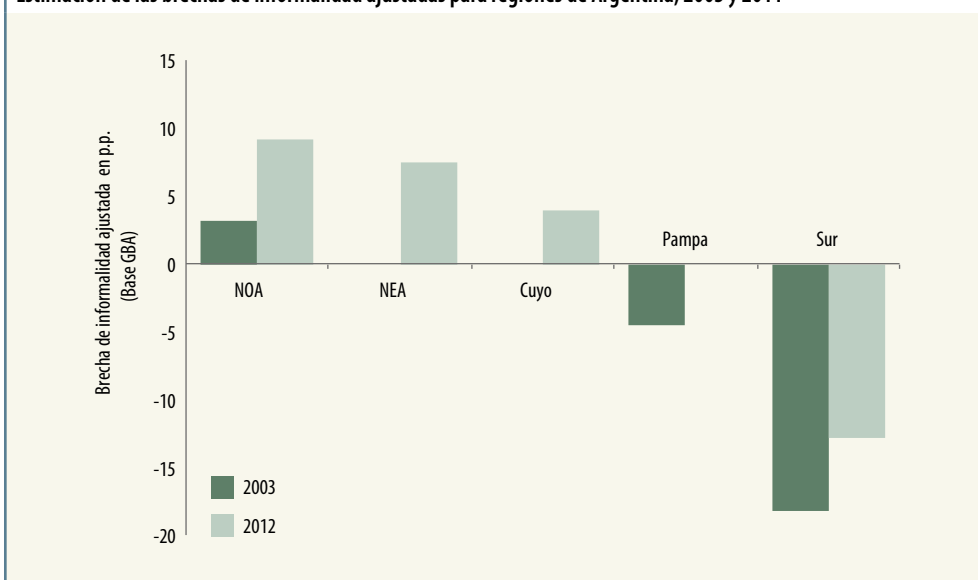
9 Comparables en las características que pueden contrastarse de acuerdo con las fuentes de datos disponibles. Por eso se habla de factores “observables”.

la persistencia de las disparidades, luego de haber controlado todos los factores posibles de controlar, aplicando los datos disponibles.

Un segundo ejercicio consistió en estimar qué parte de las diferencias de informalidad entre regiones puede atribuirse a diferencias en los atributos de los trabajadores y qué parte a la proporción de los trabajadores que presentan esos atributos. Así se analizaron los determinantes de la informalidad laboral y, luego, con datos generados para concretar dicho análisis, se simuló la tasa de informalidad laboral que se hubiese observado en cada bienio y en cada región si solo hubiesen cambiado los determinantes de esa informalidad.

GRÁFICO 2

Estimación de las brechas de informalidad ajustadas para regiones de Argentina, 2003 y 2011

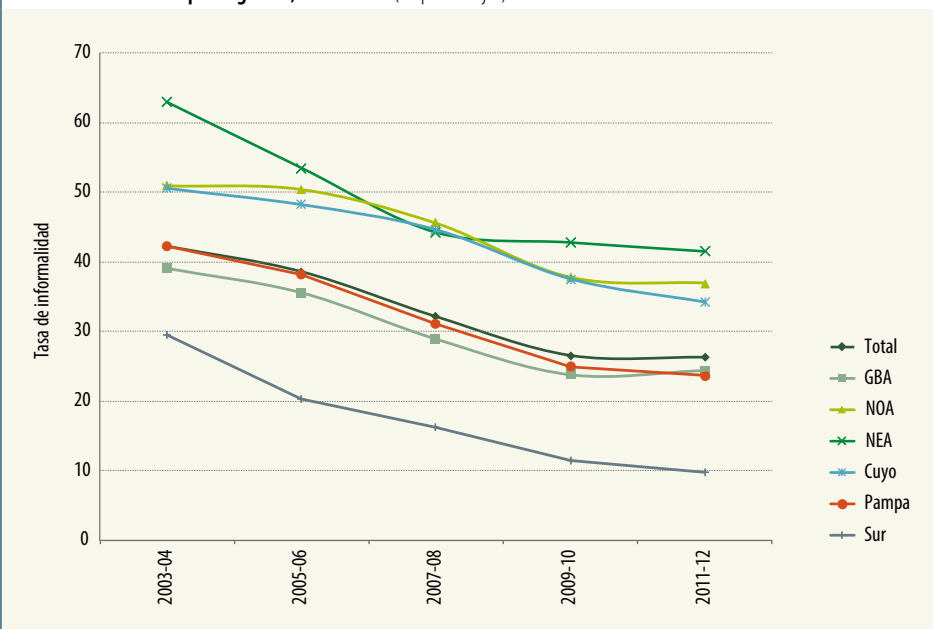


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPH-INDEC 2003 y 2012 (primer trimestre).

Puede observarse que aquellos factores que en cierto modo determinan la informalidad operan de manera similar en las distintas regiones del país, al menos en lo que hace a la dirección de las relaciones, ya que la probabilidad de trabajar como asalariado no registrado la disminuye el ser jefe de hogar, el tener más educación y el realizar tareas de calificación técnica u operativa. Por el contrario, puede constatar que operan aumentando la probabilidad de caer en la informalidad el hecho de trabajar en firmas pequeñas o medianas o el desempeño en los sectores de la construcción, el transporte y el servicio doméstico.

GRÁFICO 3

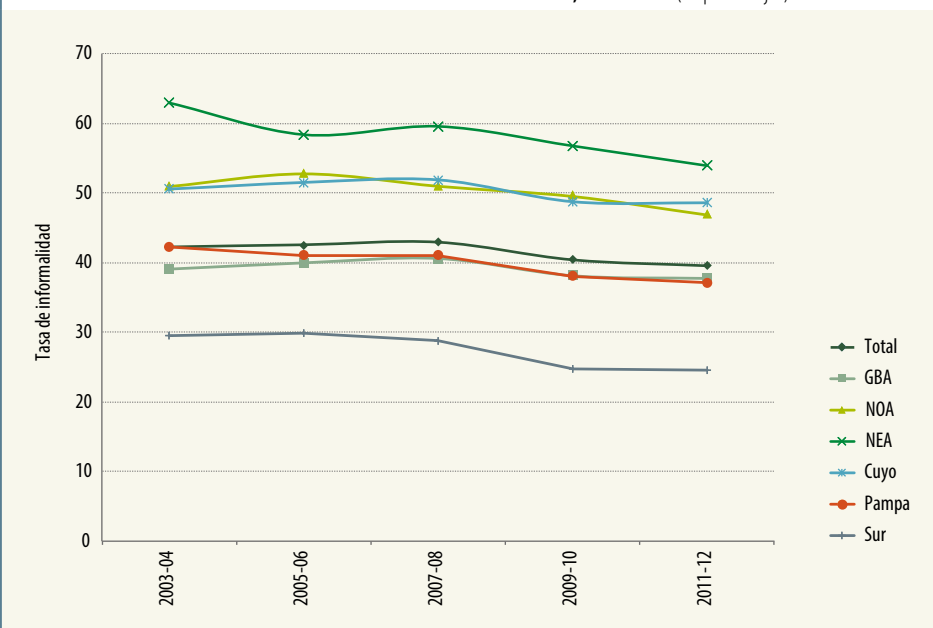
Tasa de informalidad por regiones, 2003-2012 (en porcentajes)



Fuente: Cálculos propios a partir de la EPH-INDEC.

GRÁFICO 4

Tasa de informalidad simulada de haber cambiado solo la estructura, 2003-2012 (en porcentajes)



Fuente: Cálculos propios a partir de la EPH-INDEC.

Los gráficos 3 y 4 permiten constatar que la caída de la tasa de informalidad en todas las regiones de Argentina y en el país como un conjunto se debió, principalmente, a un cambio favorable en la “propensión” de los trabajadores a estar registrados. Esto quiere decir que un trabajador tiene actualmente más chances de estar registrado que antes, independientemente de sus atributos personales.

Otra conclusión que puede extraerse de la lectura de los gráficos se refiere al origen de las brechas espaciales, las que se explican principalmente a partir de diferentes tendencias a la registración entre regiones y no por una estructura diferente del empleo. Esto quiere decir que, entre trabajadores idénticos en todo y que enfrentan una estructura de empleo similar, aquellos que residen en ciertas regiones (NEA y NOA, por ejemplo) tienen más probabilidad de no estar registrados en la seguridad social, por el solo hecho de residir en esas regiones y no en otras del mismo país.

3. Segmentación

La dimensión regional de la segmentación laboral será abordada desde dos perspectivas diferentes, si bien ellas están íntimamente unidas por la hipótesis de la segmentación: se trata de las disparidades de salarios, por un lado, y de las disparidades observadas entre retornos a las inversiones en capital humano, por el otro. Estas últimas, de existir, estarían advirtiendo sobre regímenes de fijación salarial diversos entre los segmentos definidos aquí, como el correspondiente a los trabajadores registrados y no registrados en la seguridad social.¹⁰

Diferencias de salarios

Pueden existir brechas entre regiones por cuestiones ajenas a la segmentación, por ejemplo, debido al nivel y a la estructura de los precios de los bienes y servicios, o a factores idiosincrásicos o climáticos. Otra fuente de divergencias podrían constituirlos los niveles educativos de la población. Pero si luego de controladas estas divergencias la disparidad persiste, se podría pensar en la existencia de segmentación regional.

En los gráficos 5, 6 y 7 se muestran tres brechas de salarios entre regiones: la brecha bruta (BB), que surge de la diferencia tal y como aparece en los datos;¹¹ la brecha ajustada por capital humano (es decir, por educación y experiencia); y la brecha ajustada tanto por capital humano como por tipo de puesto laboral. En una

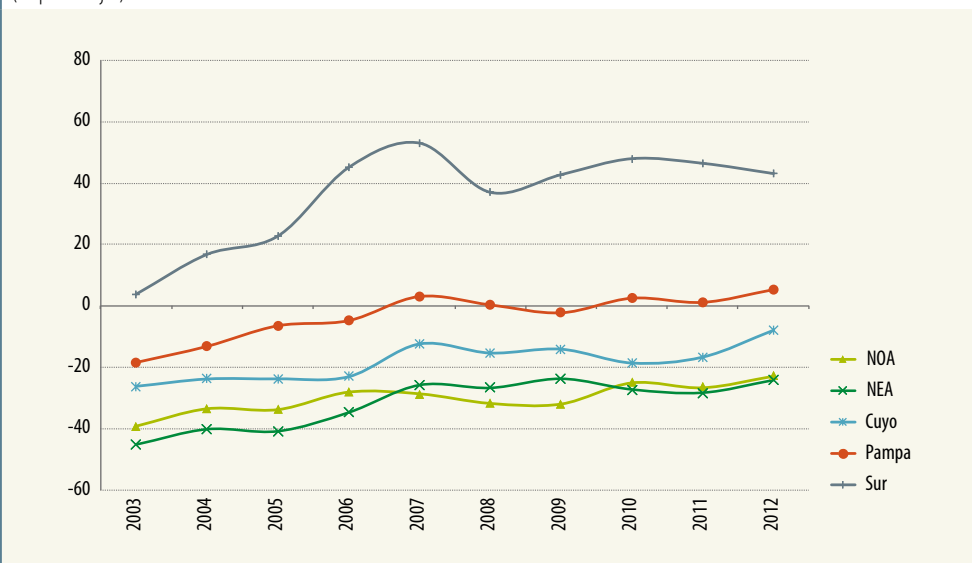
10 Lo descrito constituye el mismo criterio que se usó en la sección anterior, para el análisis de la informalidad laboral.

11 Excepto que los valores estén ajustados por índices de precios y por paridad de poder de compra, y expresados en logaritmos.

GRÁFICO 5

Diferencia bruta de salarios entre regiones. Todos los trabajadores, 2003-2012

(en porcentajes)

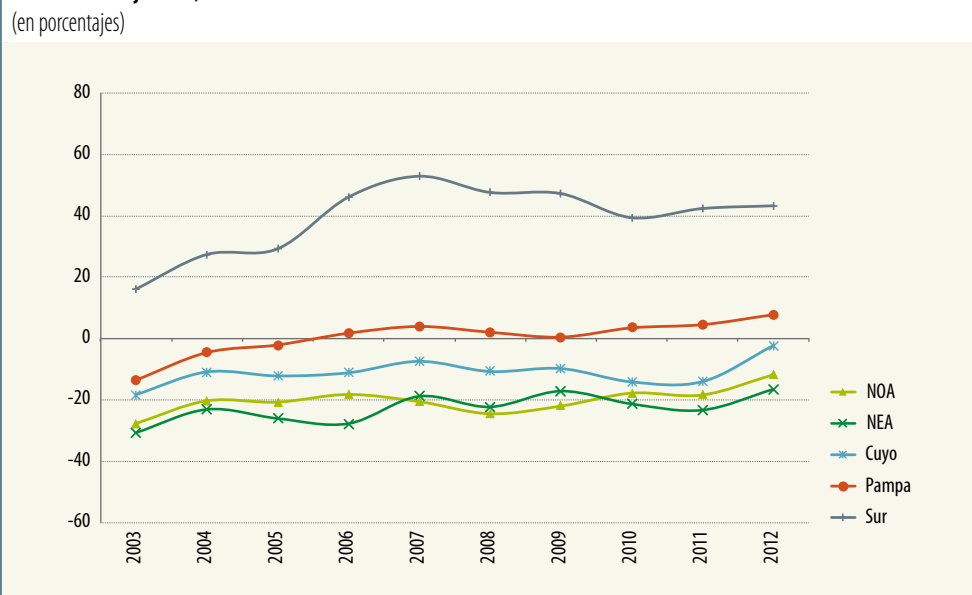


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH-INDEC.

GRÁFICO 6

Diferencia de salarios entre regiones, ajustada por variables de capital humano. Todos los trabajadores, 2003-2012

(en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH-INDEC.

situación hipotética de mercados laborales competitivos e integrados, esta última debería ser igual a 0 –o tener un valor muy cercano a 0–, debido a que no es posible controlar todos los elementos que inciden en las diferencias de salarios,¹² lo que estaría significando que no existirían razones que sostengan remuneraciones diferentes ante trabajadores idénticos.

Los datos de Argentina revelan no solo la existencia de brechas significativas e importantes, sino también cierta persistencia de la brecha entre regiones, aun después de haber controlado variables correlacionadas con los salarios (gráfico 7).

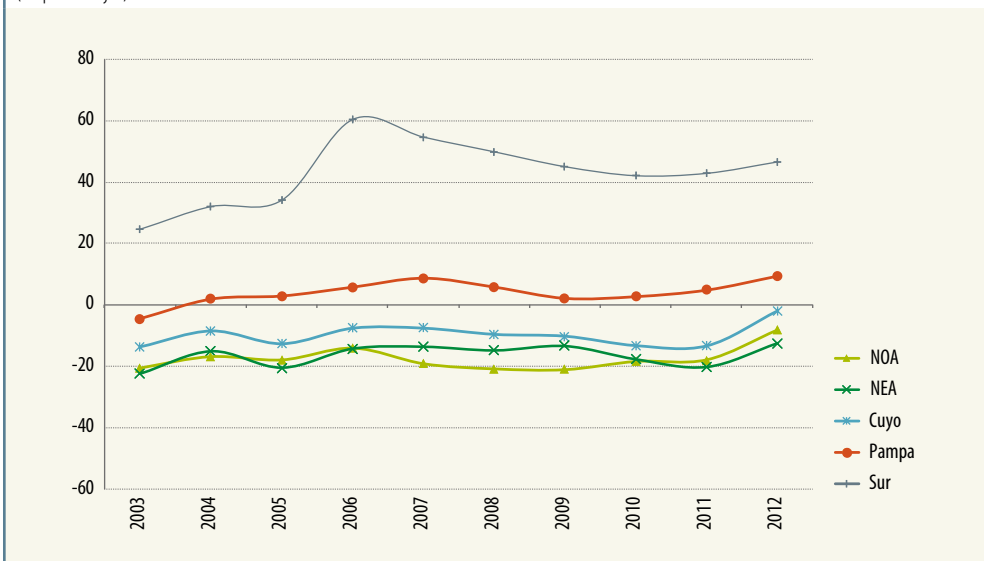
Esta divergencia interregional de salarios es consistente con la existencia de barreras a la movilidad de los factores entre las regiones, puesto que de otra forma dicha movilidad tendería a igualar las remuneraciones factoriales entre regiones. Además, de esta información puede inferirse que no hubo convergencia interregional de los salarios.

GRÁFICO 7

Diferencia de salarios entre regiones, ajustada por variables de capital humano e inserción ocupacional.

Todos los trabajadores, 2003-2012

(en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH-INDEC.

Para verificar si este comportamiento se replica para las jurisdicciones menores, se computó el salario por aglomerado urbano para el período completo, corregido

12 Así, pueden existir disparidades que responden a determinantes que no pueden ser observados mediante los datos disponibles, por ejemplo, la calidad de la educación o algunos factores, como la habilidad, que podrían estar correlacionados de algún modo con las migraciones.

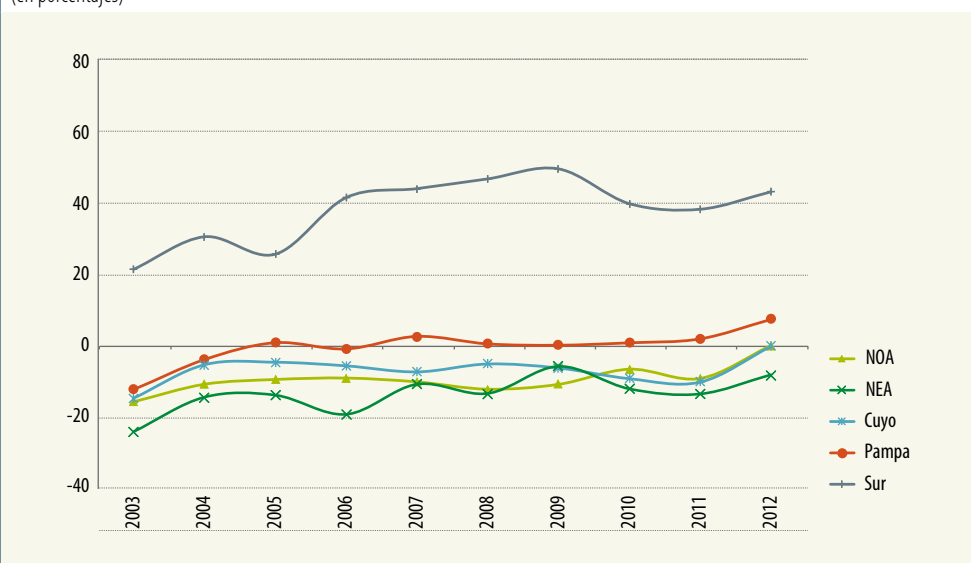
por inflación y por paridad de poder de compra del consumidor. Así pudo constatare que el orden de los aglomerados no ha cambiado sustancialmente a lo largo de la última década, una afirmación que se vuelve todavía más robusta para los aglomerados de menores ingresos del país y para el aglomerado con ingreso más elevado. Con esto se quiere decir que si hubo algún cambio a lo largo de la década, este se ha observado en los estratos medios, en provincias que integran la región Pampeana, debido quizá al comportamiento de la macroeconomía de esa región, cuestión que no fue indagada en este estudio.

A continuación se muestran las disparidades ajustadas para los trabajadores registrados (gráfico 8) y no registrados (gráfico 9), respectivamente, los que, con algunas consideraciones importantes, replican la situación descrita en el gráfico 7, con el cual son estrictamente comparables.

GRÁFICO 8

Diferencia ajustada de salarios entre regiones. Trabajadores registrados, 2003-2012

(en porcentajes)



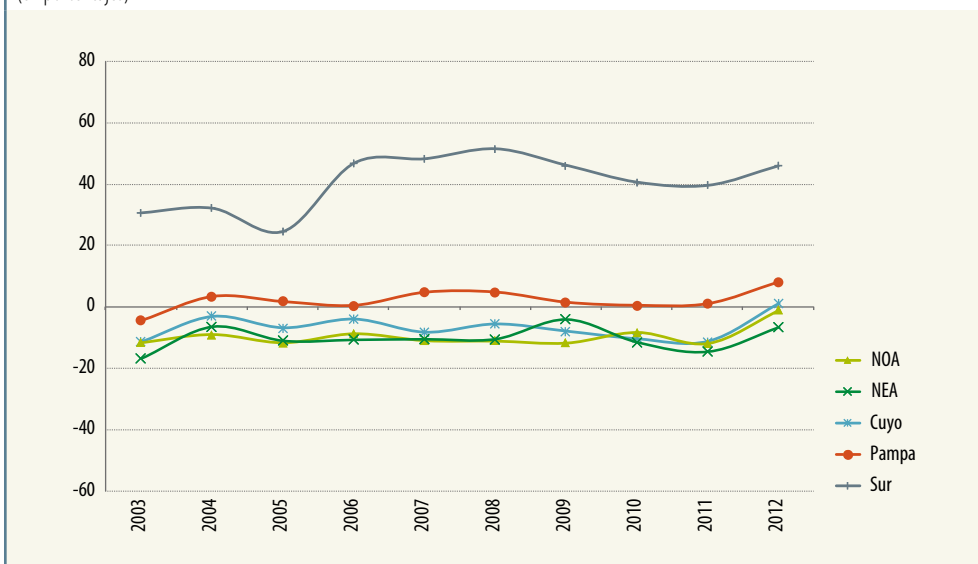
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH-INDEC.

En este caso, los trabajadores registrados que residen en la región Patagónica perciben salarios significativamente más elevados que los del resto de los trabajadores del país, si bien las diferencias de ese "resto" no son del todo abultadas. En cambio, sí se manifiestan claras diferencias entre los trabajadores asalariados no registrados, ya que entre estos últimos y hacia el final del período se aprecia una dispersión mayor que al principio.

GRÁFICO 9

Diferencia ajustada de salarios entre regiones. Trabajadores no registrados, 2009-2012

(en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH-INDEC.

Los asalariados no registrados de la Patagonia y de la región Pampeana formarían un grupo de “salarios elevados”, Cuyo se encontraría en una situación intermedia y el NEA y el NOA se presentan como aquellas regiones de “salarios bajos”. Pero en estos casos las discrepancias regionales, si bien más acusadas que las de los trabajadores registrados, no resultan demasiado elevadas. No obstante, no podría rechazarse la existencia de segmentación regional de los mercados de trabajo en el caso de las ocupaciones no registradas.

A pesar de esta igualación teórica, es imposible ignorar las importantes diferencias regionales vinculadas con la estructura regional de la calidad de los puestos de trabajo. En el cuadro 1, es posible apreciar un indicador de esas diferencias: las cualificaciones requeridas por los puestos de trabajo.

Un primer aspecto a destacar es la fuerte concentración de puestos que requieren cualificación profesional en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, una de las jurisdicciones del país con menores niveles de informalidad y con salarios más elevados. Además, es muy llamativa la sobrerrepresentación de empleos que no requieren ninguna cualificación, en las provincias del NEA y NOA, que son a la vez las jurisdicciones que tienen los niveles de informalidad más elevados y los salarios más bajos. Esto quiere decir que, aun habiendo logrado importantes avances en la registración en Argentina, la persistencia de brechas de esta naturaleza continúa generando disparidad en los niveles de informalidad y de salarios, en el nivel regional.

CUADRO 1

Cualificación de los puestos de trabajo, según jurisdicciones, 2012

(en pesos argentinos)

Jurisdicción	Profesional	Calificado	Operativa	Sin calificación	Total
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	21,3	25,7	39	14,1	100
Buenos Aires	6,1	15,6	52,6	25,7	100
Catamarca	6,1	19,1	50,6	24,2	100
Córdoba	6,6	17,7	52,1	23,6	100
Corrientes	5,4	18,1	51,4	25,1	100
Chaco	4,9	16,8	50,8	27,6	100
Chubut	8,2	17,8	52,6	21,5	100
Entre Ríos	6,2	17,2	49,2	27,4	100
Formosa	3,7	17,5	52,6	26,2	100
Jujuy	5	18,3	49,9	26,9	100
La Pampa	7,4	18,3	53,1	21,3	100
La Rioja	4,8	15,9	52	27,4	100
Mendoza	9,5	17,8	49,3	23,5	100
Misiones	4,7	15,2	51,5	28,5	100
Neuquén	6,6	17,4	50,9	25,1	100
Río Negro	7,1	15,9	52,2	24,8	100
Salta	5,1	15,8	51,8	27,3	100
San Juan	7,9	14,1	54,5	23,5	100
San Luis	4,9	15,5	56,5	23,2	100
Santa Cruz	7,9	19,2	53,1	19,8	100
Santa Fe	6,7	16,1	54,8	22,4	100
Santiago del Estero	6,7	17,3	51,9	24,1	100
Tucumán	8,7	17,3	45,3	28,7	100
Tierra del Fuego	5,7	15,6	59,3	19,4	100
Total	7,8	17,2	50,9	24,1	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU-INDEC).

4. Diferencias en retornos a la educación (o regímenes salariales diferentes)

Para detectar la existencia de regímenes de fijación de salarios diferentes, se compararán los retornos a la educación totales y para los dos sectores de trabajadores asalariados: los registrados y los no registrados. Cabe recordar que los retornos a la educación muestran el aumento en los salarios, que puede ser atribuido a más años de educación invertidos por la persona. El cuadro 2 resume la información sobre este tema para cada una de las seis regiones en las que fue dividido el país, entre 2003 y 2012. Dado que los datos están diferenciados según la posición del trabajador en la estructura distributiva (percentiles), se puede ver con claridad si el pago por la educación varía según la posición que ocupan los asalariados registrados y no registrados en la distribución de los salarios.

Un primer aspecto a destacar es la diferencia que se observa dentro de cada región: así se corrobora que los trabajadores situados en la parte más alta de la distribución salarial tienen retornos a la educación significativamente más altos que los situados en la parte baja. En algunas regiones, como la Patagonia, esta diferencia es notable, principalmente en el caso de los asalariados no registrados (AnR).

Por el contrario, las disparidades entre regiones no son tan acentuadas, y lo son menos aún si la atención se focaliza sobre el período más reciente, el correspondiente al bienio 2011-2012. Esto quiere decir que si los retornos a la escolaridad ilustran los regímenes de fijación de salarios, no habría evidencia de regímenes diferentes entre regiones, pero sí dentro de cada una de ellas entre los asalariados registrados (AR) y los no registrados (AnR).

La mirada temporal muestra, en general, una caída en los retornos a la educación de los AR, y un aumento de esos mismos retornos entre los AnR,¹³ lo que implica una convergencia de los pagos a la educación a lo largo del período examinado. Esta convergencia implica, a la vez, una merma en la diferencia de los retornos, llegando estos a igualarse en algunos casos, por ejemplo, sobre el conjunto de los trabajadores medianos para el total del país.

Nuevamente, si este indicador representa regímenes de fijación de salarios diferentes, la segmentación existente dentro de cada una de las regiones del país habría disminuido durante la última década. E, incluso, podría sugerirse que quizá la menor desigualdad de los ingresos documentada en varios estudios recientes, pudo haber sido motivada por esta convergencia temporal de los retornos a la educación, la que puede apreciarse a partir de los datos que expone el cuadro 2.

13 La excepción que en cierto sentido confirma la regla de una tendencia hacia la mayor igualdad se aprecia para los asalariados no registrados de la parte alta de la distribución.

CUADRO 2

Retornos a la escolaridad por bienio, región y percentiles seleccionados. Asalariados registrados (AR) y no registrados (AnR), seis regiones, 2003-2012

Región/ Bienio	Percentil 25		Percentil 50		Percentil 75		Percentil 99	
	AR	AnR	AR	AnR	AR	AnR	AR	AnR
TOTAL PAÍS								
2003-04	4,5	2,4	4,8	2,7	5,4	3,1	8	7,7
2005-06	4,1	4,3	4,3	4,7	5	5,2	6,5	7,1
2007-09	3,6	4,4	4	4,3	4,5	4,4	6,3	5,2
2009-10	3,6	3,8	3,4	4	4,4	4,2	6,4	6,4
2011-12	3,4	4,1	3,5	3,9	4	3,9	5,7	5,6
GBA								
2003-04	5,6	5,2	5,7	5,4	6,1	6,9	10,5	9,5
2005-06	4,8	6,5	5,6	7,5	6,5	7,8	8,7	8,3
2007-09	4	6,6	4,6	6,3	5,8	6,5	6,1	9
2009-10	4,9	4,7	5,1	4,5	5,1	4,6	6,2	4,7
2011-12	4	5,4	4,4	5,8	5	5,6	7,3	8,5
NOA								
2003-04	0,4	0,6	4,5	1	5,8	2,2	7,3	7,6
2005-06	3,8	3,3	3,8	3,7	4,6	5,3	7,1	6,9
2007-09	3,9	3,6	4,3	4,7	4,5	5,4	7,9	6,9
2009-10	3,5	3,9	3,6	3,4	4,6	3,2	7,3	4,3
2011-12	3,2	2,5	3	2,6	3,9	2,8	4,8	3,6
NEA								
2003-04	3,7	0,2	4,4	0,2	5,5	0,6	6,9	6,2
2005-06	4,2	1,4	4,5	3,4	5,8	4,2	5,6	3
2007-09	3,6	2,4	4,3	4,7	4,9	4,9	6,1	1,9
2009-10	3,4	4,4	3,4	4,3	4,4	3,9	5,1	3,6
2011-12	2,7	2,3	2,8	2,6	3,7	2,9	5,5	3,9
CUYO								
2003-04	4,4	0,7	3,3	0,4	5,1	1,3	4,1	5,6
2005-06	4,5	1,6	4,7	2,3	4,9	2,8	3,7	5,9
2007-09	3,6	2	3,8	2,1	4,1	2,3	6,4	3,9
2009-10	3,5	2,6	3,6	2,6	4,4	4,6	6,1	5,4
2011-12	3	2,4	3,7	3,1	4	3,8	4,6	6,4
PAMPEANA								
2003-04	4	2,6	4,2	3	3,3	4,2	6,1	2,8
2005-06	3,6	4	3,7	4	4,6	4,1	4,9	7,5
2007-09	3,2	5,3	3,7	4	4,7	3,9	5,7	3,8
2009-10	3,3	3,9	3,8	3,5	4,4	3,8	5,2	5,1
2011-12	6,2	3,9	3,7	4	4,3	3,9	5,5	6,1
PATAGONIA								
2003-04	4,1	3,6	4,4	7,3	4	5,7	2	12,8
2005-06	3	7,4	3,3	6,3	2,1	5,8	3,8	5,9
2007-09	3	6,6	3,5	4,6	3,6	3,8	3	1,9
2009-10	2,6	5,8	2,9	6	3	7	3,5	7,9
2011-12	3,2	4,9	2,7	5,4	2,4	5,3	4	5,7

Fuente: Elaboración propia.

5. Conclusiones

A lo largo del presente capítulo pudo observarse de qué manera actualmente existe una fuerte disparidad regional en los niveles de informalidad del empleo asalariado, y cómo, a pesar del descenso de la no registración ocurrido entre 2003 y 2012, la brecha entre regiones se ha ampliado en lugar de disminuir.

Si bien ello ocurre con algunas excepciones, también se observa que las ciudades y las regiones con mayor y menor informalidad de Argentina continúan al presente siendo las mismas ciudades y regiones con mayor y menor informalidad de hace una década: las de mayor informalidad se localizan principalmente en el Nordeste y en el Noroeste, mientras que las jurisdicciones con menor informalidad están concentradas en la región Patagónica.

Debido a que la disparidad de desarrollo económico de las jurisdicciones del país lleva implícita otras disparidades en dimensiones tales, como la educación y la posibilidad de acceso a empleos de calidad, también se indagó en qué medida estos factores podían ayudar a explicar las diferencias de informalidad laboral y las de los salarios de los trabajadores. Así pudo constatarse que si bien estos factores (educación, características de los empleos, etc.) contribuyen a explicar una parte de las diferencias regionales en informalidad y salarios, la mayor parte de la brecha, en estas dimensiones, continúa sin poder ser explicada puramente a partir de ellos.

En el mismo sentido, al evaluar la evolución temporal de las tasas de informalidad, pudo constatarse que la caída observada durante la última década se debió a un aumento en la propensión a trabajar formalmente, más que a un cambio en las características de los trabajadores o en la calidad de los empleos. Por lo tanto, de este resultado puede inferirse que existe la posibilidad de avanzar en progresos futuros en el plano de la registración si se observan cambios en esas características, es decir, en la reducción de las brechas de educación y en la creación de puestos de trabajo de calidad en las regiones económicamente más rezagadas del país. En especial, estas últimas divergencias parecen muy pronunciadas, mucho más que las observadas en la dimensión de capital humano.

Debido a que las brechas de salario entre regiones persisten luego de controlar aquellos factores que pueden alterarlas, se examinó la posibilidad de que existieran diferencias regionales en los regímenes de fijación de salarios por medio de las tasas de retorno a la escolaridad. A partir de este análisis se encontraron importantes brechas de retornos dentro de las regiones, entre los asalariados formales e informales y entre los trabajadores de diferente nivel salarial, pero no entre regiones. Por otra parte, también se detectó una clara convergencia de retornos a la escolaridad entre trabajadores situados en los extremos de la distribución de los salarios, específicamente a lo largo del último decenio.

Bibliografía

- Alzúa, M. 2008. "Are Informal Workers Secondary Workers?: Evidence for Argentina", Documento de Trabajo N° 73. La Plata, CEDLAS.
- Beccaria, L. y Groisman, F. 2008. "Informality and Labor Market Segmentation: The Case of Argentina". *Anales Asociación Argentina de Economía Política*, XLIII Reunión Anual.
- Bertranou, F., Casanova, L., Jiménez, M. y Jiménez, M. 2013. "Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina, 1990-2011", Documento de Trabajo N° 3. Buenos Aires. Oficina Internacional del Trabajo.
- Fields, G. 2004. *A Guide to Multisector Labor Market Models*. Paper Prepared for the World Bank Labor Market Conference. Washington, D.C.
- 2009. *Segmented Labor Market Models in Developing Countries*. Nueva York, Cornell University Press. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles>
- Figueras, A., Díaz Caferata, A. y Arrufat, J. L. 2001. *Mercados de trabajo regionales: ¿problema de demanda o presión de oferta?* Asociación de Estudios del Trabajo (ASET), 5° Congreso, Buenos Aires.
- Gasparini, L. y Tornarolli, L. 2009. "Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata". *Desarrollo y Sociedad*, primer semestre, pp. 13-80.
- Maloney, W. 1999. "Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico". *World Bank Economic Review*, 13(2), pp. 275-302.
- Ortiz, C., Uribe, J. y García, G. 2007. "Segmentación de escala y segmentación regional en el mercado laboral urbano de Colombia", en Zorro (comp.), *El desarrollo: perspectivas y dimensiones. Aportes interdisciplinarios*. Bogotá, Cider-Universidad de los Andes.
- Pratab, S. y Quintin, E. 2003. "Are Labor Markets Segmented in Argentina? A Semiparametric Approach". Mimeo. México, Instituto Tecnológico Autónomo de México y Federal Reserve Bank of Dallas.
- Waisgrais, S. 2001. *Segmentación del mercado de trabajo en Argentina: una aproximación a través de la economía informal*. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), 5° Congreso, Buenos Aires.