

# Un Mercado de Trabajo Segmentado

Ernesto Kritz

## La segmentación del mercado de trabajo: **formalidad e informalidad**

Tanto por los sujetos como por el objeto del intercambio, como también por su carácter de fuente de ingresos de la mayoría de los hogares, el mercado laboral es el más social de todos los mercados.

En la economía neoclásica se asume que el mercado de trabajo es homogéneo, en el sentido de que las diferencias en los salarios y las condiciones de trabajo se explican por los diferenciales en el capital humano (calificaciones, experiencia o educación formal) de las personas que compiten por un empleo. En otros términos, en esta concepción las disparidades surgen del *lado de la oferta* de mano de obra.

El mercado laboral, sin embargo, dista de ser perfecto. Hay factores desde el *lado de la demanda* que son responsables –muchas veces determinantes principales– de las diferencias en los salarios y condiciones de trabajo, incluso de personas con un capital humano semejante.

Cuando esto ocurre, el mercado laboral está segmentado. En el centro del mercado –el sector formal– predominan las relaciones laborales asalariadas, con un contrato registrado, y por consiguiente protegidas legalmente, estables, con seguridad social, y salarios que se establecen –la mayoría de las veces a través de la negociación colectiva– considerando el costo de vida y la productividad del puesto. En la periferia o sector informal, en cambio, no hay contratos registrados, por lo que hay un alto incumplimiento de las normas, la rotación es elevada, no hay seguridad social para el trabajador y su familia, y la capacidad de negociación salarial –siempre individual– es muy débil.





---

---

## El mapa del empleo en la Argentina

La población económicamente activa de la Argentina está constituida por 16,7 millones de personas. De ellas, 15,4 millones tienen un empleo y 1,2 millones están desocupados<sup>2</sup>.

El mercado de trabajo está segmentado. Esto tiene dos dimensiones: la primera, la restricción de acceso al bienestar y la dificultad para crecer con equidad; la segunda, el peso del empleo de baja productividad.

Los asalariados privados registrados (en su mayor parte dentro, pero también fuera de convenio) constituyen algo más de un tercio de la ocupación total. Incluyendo su contraparte de empleadores, como los independientes con capital, el sector privado formal abarca la mitad de la ocupación. El empleo público (nacional, provincial y municipal) también formal aunque con una dinámica distinta del privado, comprende el 15%.

En contraste, los trabajadores informales privados no domésticos representan el 23,5% del empleo total. Esto incluye los asalariados no registrados y los trabajadores por cuenta propia sin capital (a todos los efectos *cuasi-asalariados*), una categoría de altísima rotación y mínima productividad. Hay que agregar a la cuenta otros 6 puntos de empleo doméstico no registrado. En otros términos, uno de cada tres ocupados, cerca de 5 millones de ocupados, están en la informalidad.

Cualitativamente, además, en el empleo informal hay una fuerte presencia de la intermitencia, es decir la rotación entre trabajos de corta duración, con empleadores efímeros, generalmente también informales. Los trabajadores intermitentes (asalariados no registrados no estables, y cuenta propia sin capital) son más de 12% de la población ocupada.

---

<sup>2</sup> Estos datos corresponden al primer trimestre de 2011. Es una estimación del total urbano realizada por el Ministerio de Economía con base en la Encuesta Permanente de Hogares

# Index

**La segmentación del mercado de trabajo: formalidad e informalidad**

**El mapa del empleo en la Argentina**

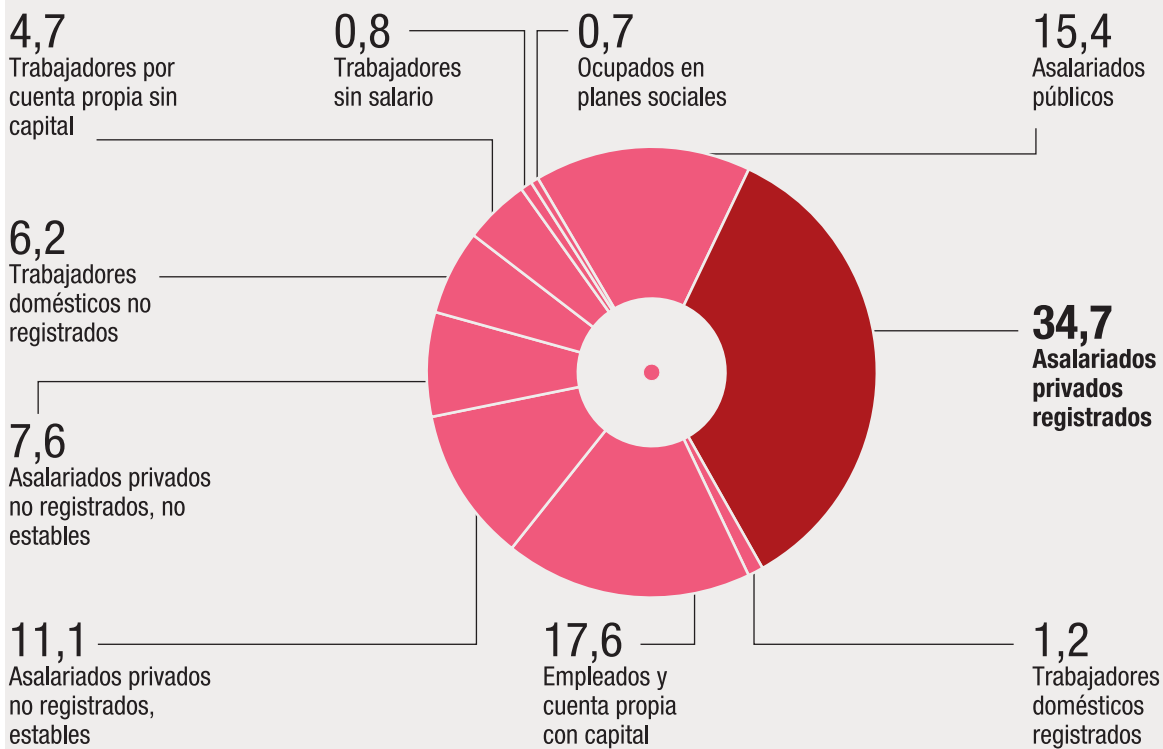
**Las consecuencias sociales de la segmentación del empleo**

**Por qué está tan extendida la informalidad laboral**

**Ernesto Kritz**, socio y director ejecutivo de SEL Consultores. Economista especializado en economía laboral y políticas sociales. Ocupó cargos de dirección técnica y de gestión en la Oficina Internacional del Trabajo y efectuó numerosas consultorías para agencias de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo.



## EL MAPA DEL EMPLEO



CIFRAS EN %

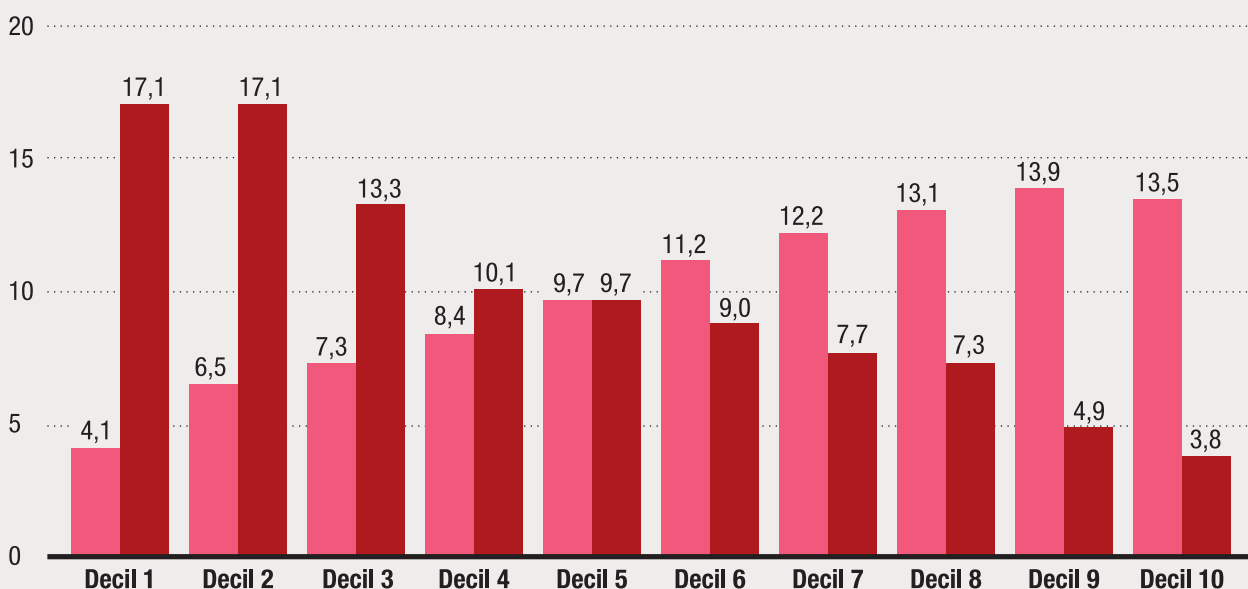
**FUENTE**  
Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares, 2º semestre 2010

## Las consecuencias sociales de la segmentación del empleo

El empleo no sólo está segmentado sino que, tan importante como ello, su composición es desigual. Mientras que en los tramos más altos de la pirámide de ingresos, la mayoría de los ocupados son formales, en los más bajos hay un fuerte peso del empleo informal. En los tres deciles de menor ingreso familiar *per cápita*, que corresponden a la población pobre, cerca de 60% de los ocupados son informales (asalariados no registrados, trabajadores domésticos y no asalariados sin capital).

Hay una correlación estrecha entre la condición de formalidad laboral y la posición en la pirámide distributiva: dos de cada tres empleos formales se concentran en la mitad superior; al revés, dos de cada tres empleos informales están en la mitad inferior.

## DISTRIBUCION DE LOS OCUPADOS POR DECILES DE INGRESO PER CAPITA FAMILIAR



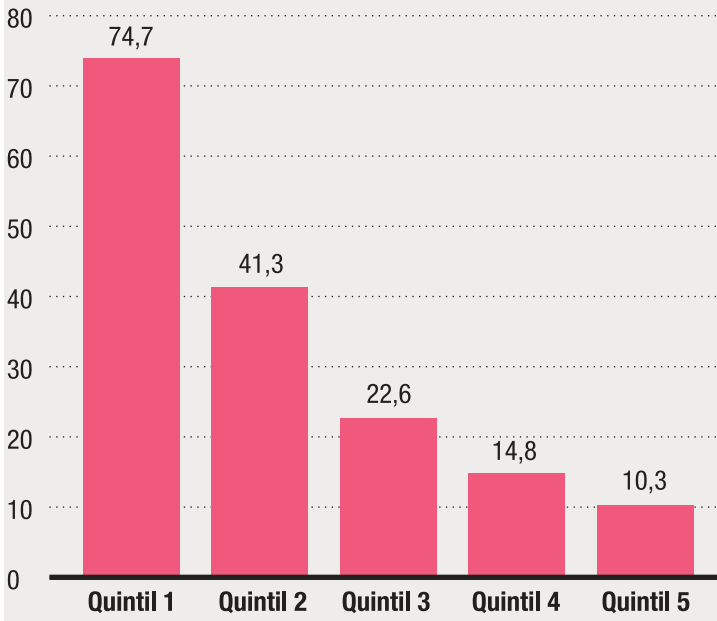
CIFRAS EN %

**REFERENCIAS**

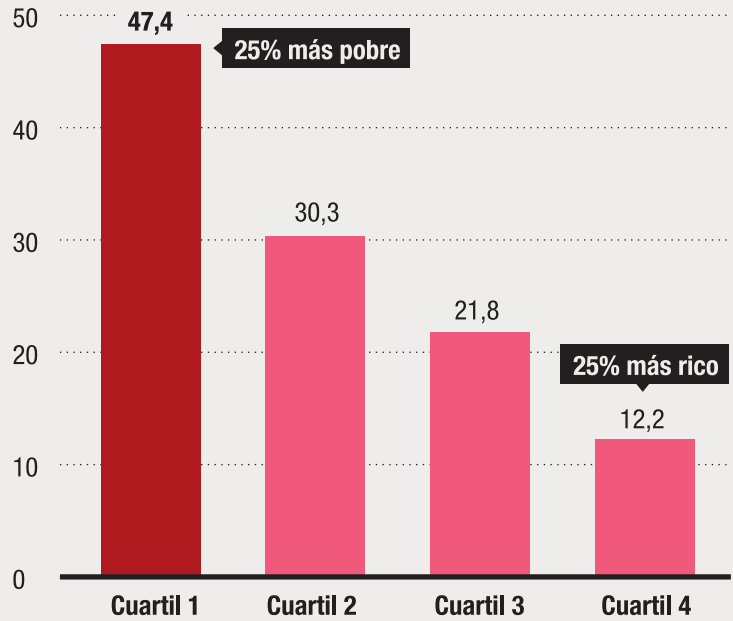
- Participación en el total del empleo formal
- Participación en el total del empleo informal

**FUENTE**  
Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares, 3º trimestre 2009

### PORCENTAJE DE INFORMALIDAD SEGUN QUINTILES DE INGRESO DE LOS ASALARIADOS . 2010



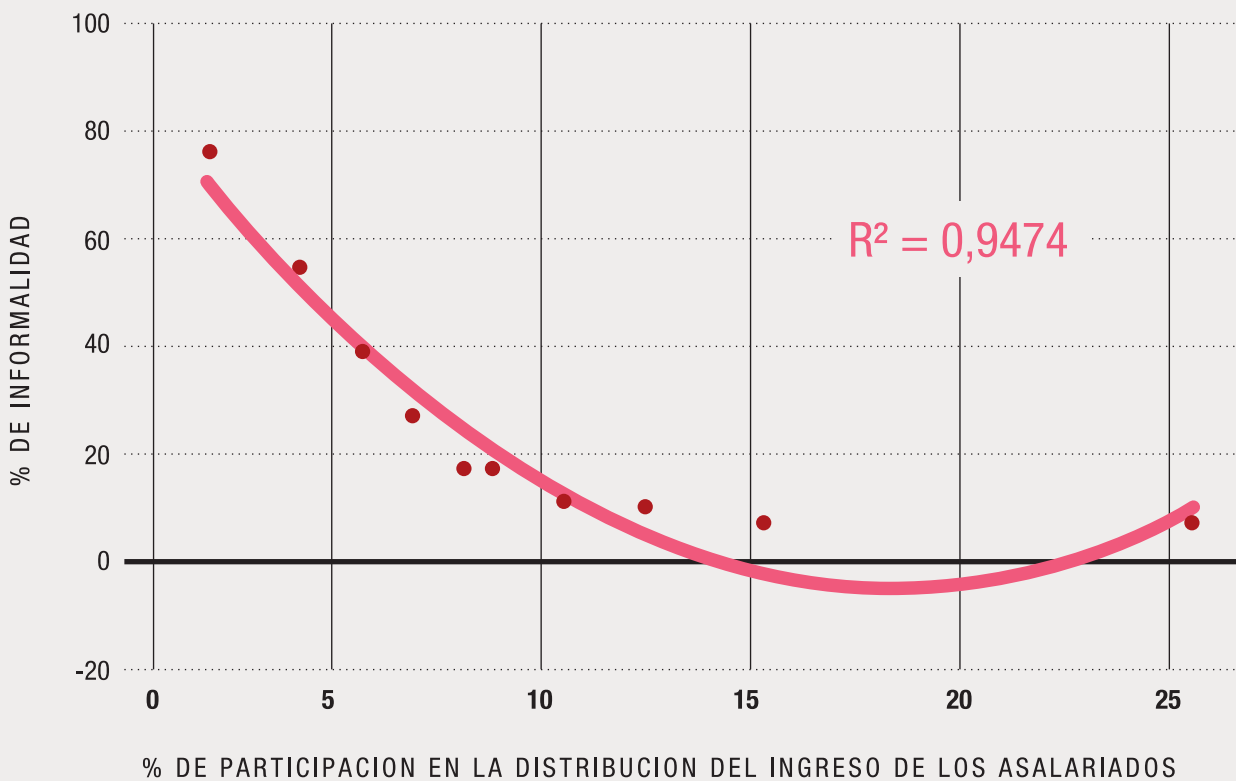
### INFORMALIDAD LABORAL SEGUN CUARTILES DE INGRESO FAMILIAR PER CAPITA . 2º SEMESTRE 2010



CIFRAS EN %

FUENTE  
Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares.

### PORCENTAJE DE INFORMALIDAD Y PARTICIPACION EN LA DISTRIBUCION DE LOS ASALARIADOS



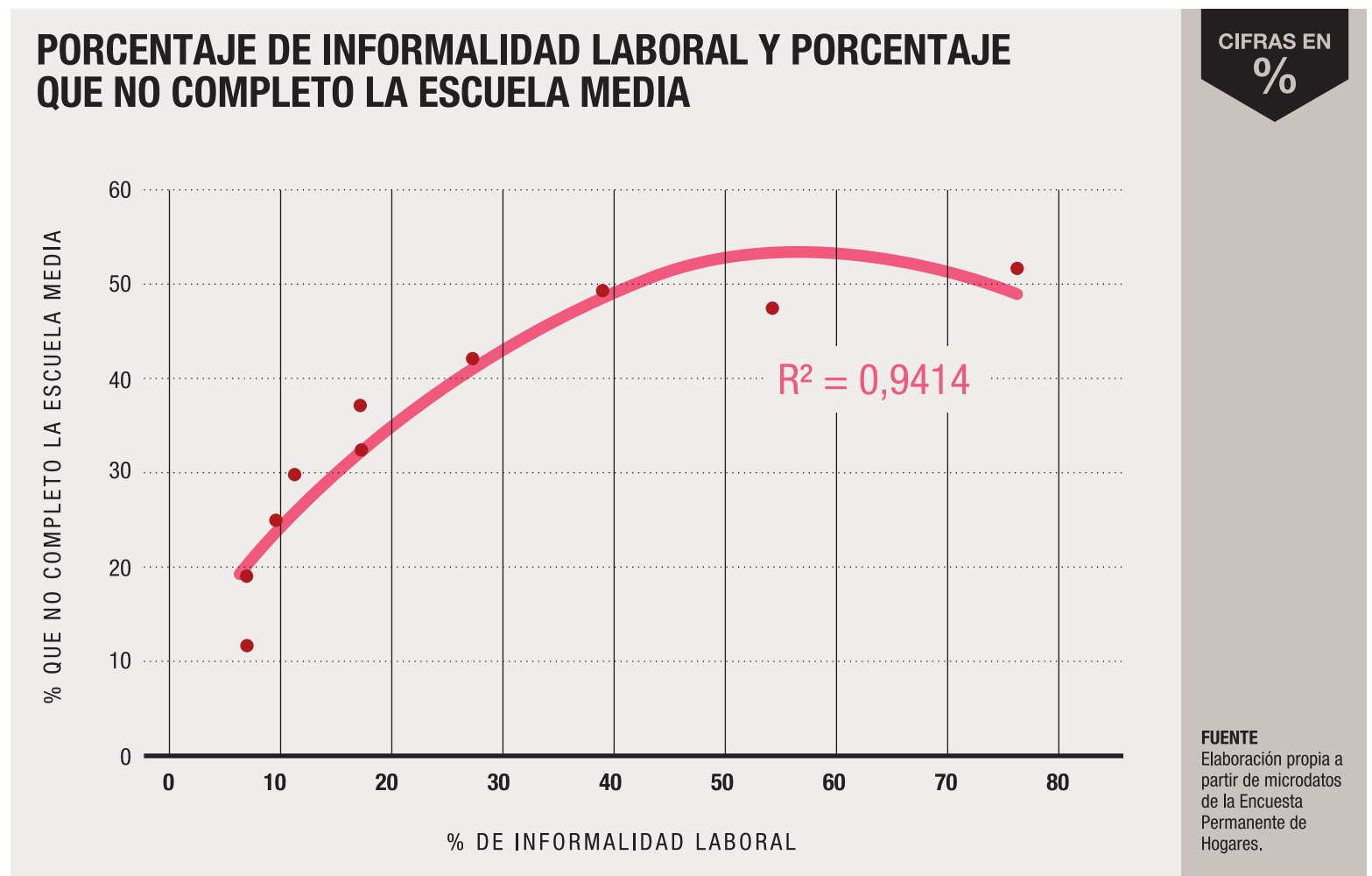
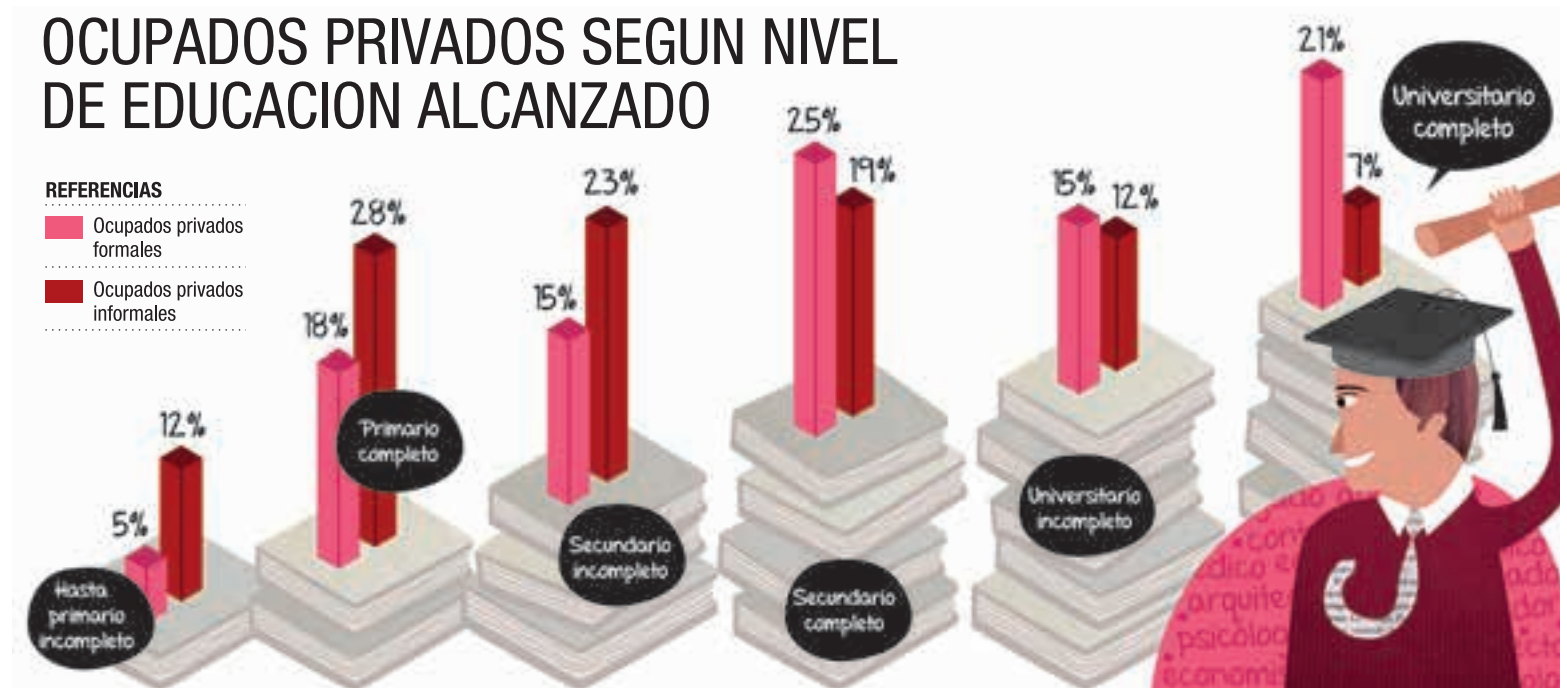
CIFRAS EN %

FUENTE  
Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares.

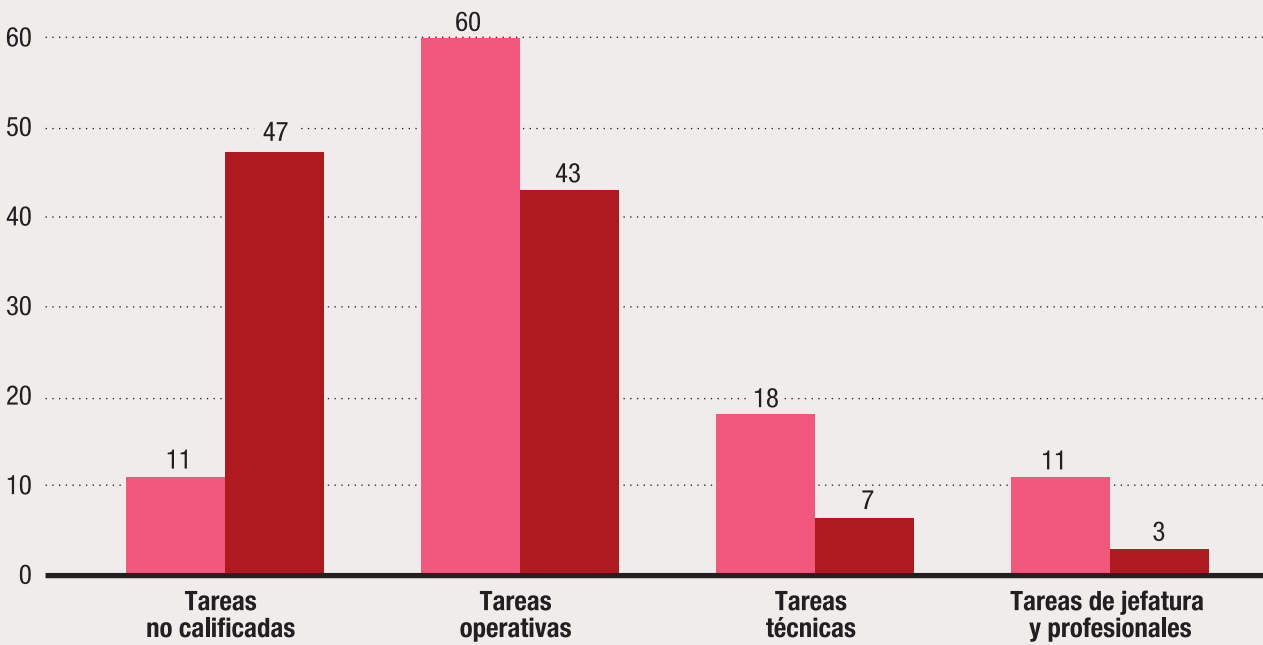
Esta correlación entre condición de formalidad y distribución del ingreso se explica por tres motivos principales: por una parte, la diferencia que hay en la dotación de capital humano (educación y calificaciones); por otra, la distinta exposición al desempleo como resultado de la rotación laboral prevalente en uno y otro caso; y, por último, la disparidad en la capacidad de negociación salarial entre ambos segmentos de la fuerza laboral.

En el sector informal cerca de dos tercios de los trabajadores no

han completado la escuela media. Entre los formales, en cambio, ocurre lo contrario: poco menos de dos de cada tres ocupados cuenta al menos con secundaria completa. Asociado a esta disparidad en el nivel educativo, casi la mitad de los informales desempeñan tareas no calificadas, frente a algo más de un décimo en el caso de los ocupados formales. Es obvio que esto determina disparidades significativas en los ingresos medios de unos y otros.



## OCUPADOS FORMALS E INFORMALES SEGUN NIVEL DE CALIFICACION DE LAS TAREAS



CIFRAS EN %

REFERENCIAS

- Ocupados formales
- Ocupados informales

FUENTE

Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares.

Junto a las diferencias de capital humano, las disparidades de ingreso tienen que ver con las que hay en la exposición al desempleo, resultantes del distinto grado de estabilidad de la ocupación en ambos segmentos del mercado laboral. Distinto del sector formal, donde la mayoría de los empleos son estables, en el sector informal la tasa de rotación es más alta. Esto significa que los episodios de desempleo son más frecuentes. Aunque sean de corta duración (nadie puede darse el lujo de permanecer mucho tiempo desocupado sin un seguro de ingresos) su recurrencia hace que, a igualdad de otras condiciones, la proporción de personas buscando trabajo sea más alta que la que habría si el sector informal

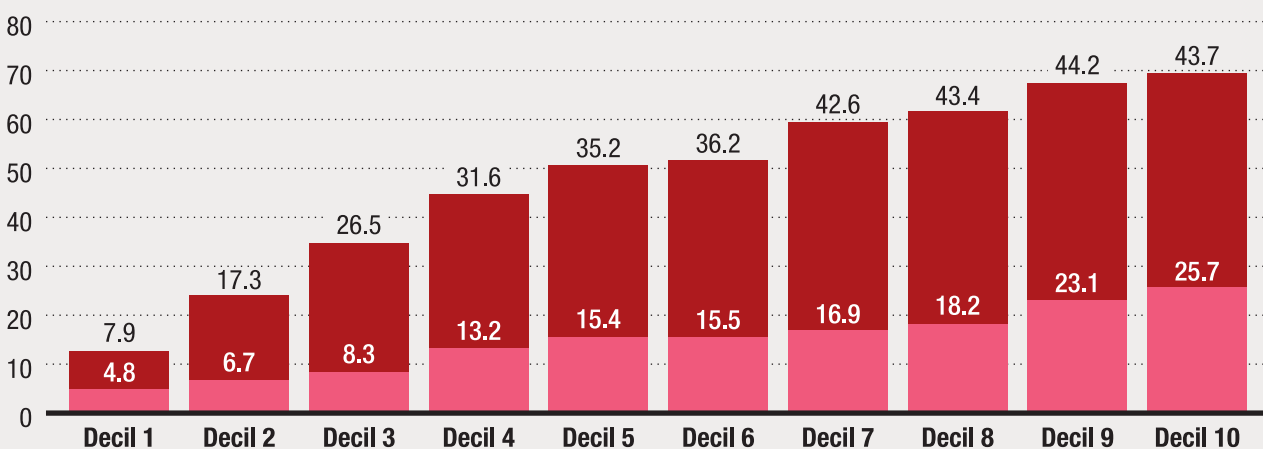
no se hubiese extendido tanto. La rotación entre empleos informales intermitentes es el modo en que se expresa el desempleo de larga duración en ausencia de seguros sociales universales.

Pero, además de las diferencias en la dotación de capital humano y en la exposición al desempleo, las disparidades de ingresos entre los ocupados se explican, en una medida no menor, por su mayor o menor capacidad de negociación salarial. En términos relativos, los asalariados privados registrados (formales) son quienes tienen una capacidad de negociación más elevada, pero representan un tercio del empleo total, y los asalariados públicos poco más de un séptimo adicional. La capacidad de acción

salarial colectiva, por ende, cubre menos de la mitad de la población ocupada.

En adición a esta limitación de cobertura, y como se deduce de lo que se dijo sobre la distribución del empleo formal, esa capacidad se concentra en la mitad superior de la pirámide distributiva. En los tres deciles de más bajo ingreso per cápita familiar, esto es en la población pobre, apenas uno de cada cuatro ocupados es un asalariado registrado privado o público, que negocia colectivamente sus salarios. Huelga señalar que los ocupados informales de los estratos inferiores, muchos de los cuales tienen un empleo de alta rotación, carecen de una capacidad de negociación semejante a la de los asalariados registrados.

## PROPORCIÓN DE ASALARIADOS REGISTRADOS EN CADA DECIL DE INGRESO FAMILIAR PER CAPITA



CIFRAS EN %

REFERENCIAS

- Asalariados públicos
- Asalariados privados registrados

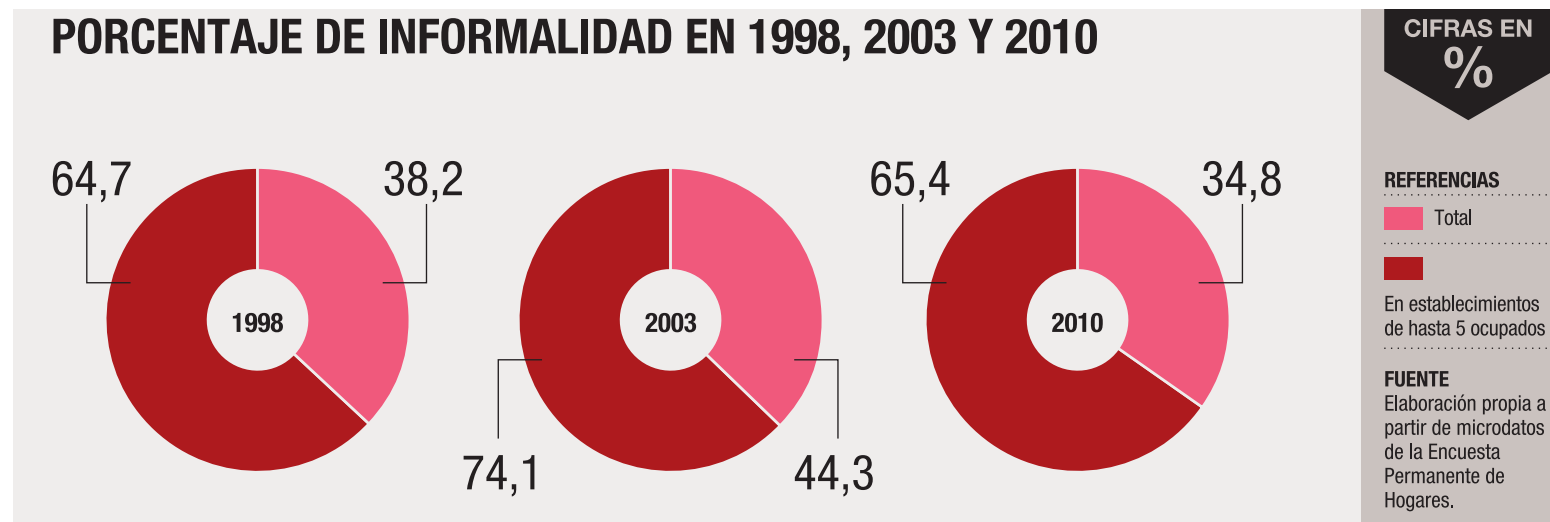
FUENTE

Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares. 3º trimestre 2009

## Por qué tan extendida la informalidad laboral

La informalidad laboral no es un fenómeno nuevo; por el contrario, es una tendencia de largo plazo, cuyo comienzo se remonta a los tempranos años ochenta. Desde entonces, y con escasos puntos de inflexión, ha seguido un curso ascendente, con un pico en la crisis de 2001-2002, y una baja moderada en la recuperación

del mercado de trabajo. Lo significativo, sin embargo, es que ese curso no es atribuible a una legislación laboral, o a un modelo de seguridad social, o a su base de financiamiento, o a una política económica en particular. En la década del ochenta, antes de cualquier intento de flexibilización laboral, el empleo privado no registrado (excluido el servicio doméstico) creció de 18% a 26%; y en los años noventa, con contratos flexibles y una rebaja de 50% en los costos laborales no salariales, aumentó de 26% a 34%. Pa-



rece, en consecuencia, que las claves hay que buscarlas en algunos fundamentos más permanentes de la economía argentina.

El sesgo de los trabajadores informales hacia los empleos de baja calificación –o si se quiere, el hecho de que la gran mayoría de las tareas no calificadas sean hechas por éstos- sugiere firmemente que hay una relación estrecha entre la calidad de la inserción laboral y el nivel de capital humano.

Sin embargo, un control de los salarios por nivel de educación, muestra que, a igualdad de escolaridad alcanzada, los salarios de los ocupados formales son sensiblemente mayores que los que ganan sus homólogos informales. Con excepción de los graduados universitarios (que de todas maneras son pocos entre los informales) la brecha salarial horaria está en torno del 70%.

Esto sugiere que, si bien el capital humano determina en buena medida la calidad de la inserción laboral (o, lo que es lo mismo, la probabilidad de lograr un empleo mejor o peor pago) es igual-

mente cierto que ésta determina el nivel de las remuneraciones (y de las condiciones de trabajo y seguridad social) por factores del empleo que trascienden los atributos personales del ocupado. En otras palabras, la brecha salarial entre formales e informales no es asunto exclusivo de la productividad del factor trabajo (el capital humano) sino de la productividad total de los factores.

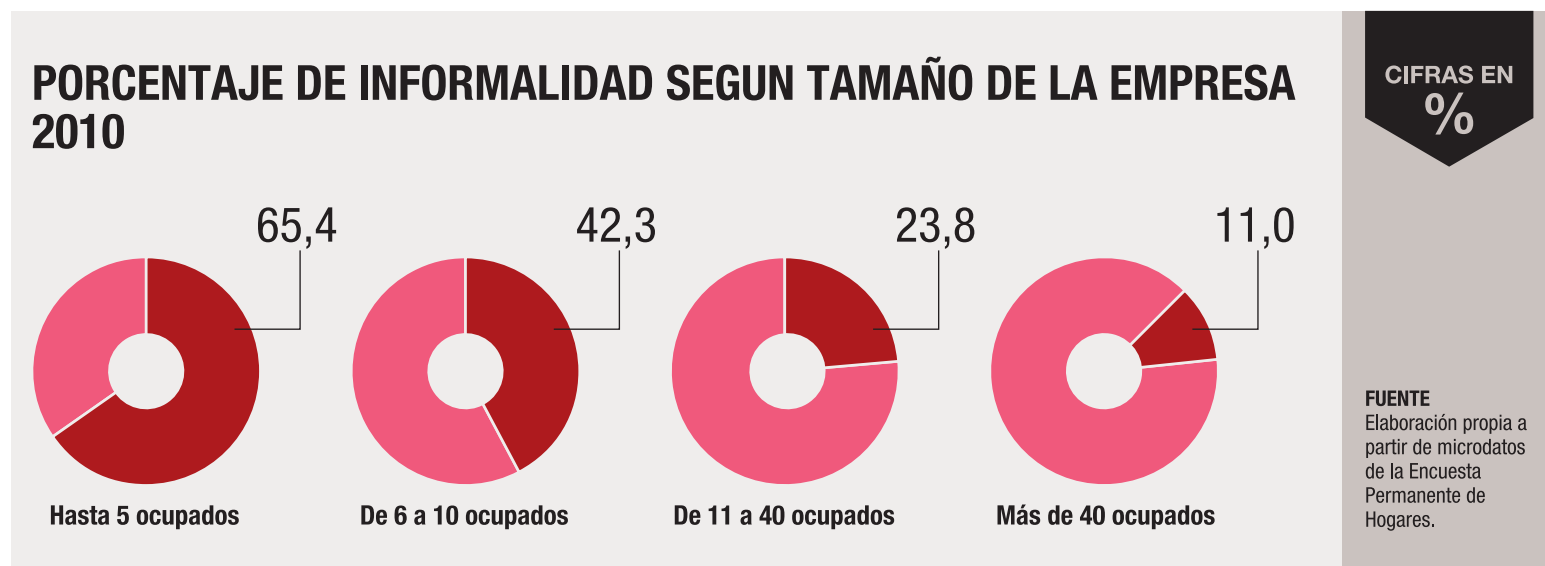
Una pista para comprender estas disparidades salariales es la distribución del empleo no registrado según el tamaño de las empresas (que puede considerarse un *proxy* de la productividad). Esa distribución no es homogénea sino que está concentrada en las más pequeñas: 90% de los asalariados privados informales pertenece a firmas de hasta 40 personas (el límite de pequeña empresa definida por la ley 24.467). Más significativo, dos tercios de éstos, el 55% del total de asalariados no registrados, trabaja en establecimientos de hasta 5 personas; si se suman los que ocupan de 6 a 10 personas, la proporción se eleva al 75%.





El núcleo principal del empleo informal, como puede verse, está en las microempresas. Casi 7 de cada 10 asalariados en este estrato trabajan sin contrato; en las firmas de 6 a 10 ocupados, la proporción es 4 de cada 10. Una desagregación por categorías muestra que cuanto más informal –y por lo tanto de peor calidad– es el empleo, mayor es la correlación con las unidades de

muy pequeño tamaño y más baja productividad; así, el 80% de los que tienen empleos intermitentes trabajan en unidades de hasta 5 ocupados. Esta concentración de la informalidad y la precariedad laboral en los establecimientos más pequeños es una constante de las últimas tres décadas.



Esto sugiere que en este estrato se trata no tanto de una estrategia para aumentar la utilidad bajando el costo del trabajo a través de la informalidad laboral sino, en buena medida, para compensar la falta de competitividad, originada en la escasa productividad total de los factores que les es característica. El costo para los trabajadores en términos de privación y exclusión social es muy alto, pero también es claro que sus pequeños empleadores no tienen muchos recursos legítimos para hacer frente a un entorno desfavorable<sup>3</sup>.

Desde luego, no todo el empleo informal está en las empresas más pequeñas, ni su subsistencia es la única razón por la que evaden las obligaciones tributarias y de la seguridad social. Aunque son un porcentaje pequeño del total, las empresas de mayor escala también tienen asalariados no registrados; aproximadamente 300.000 trabajan en firmas que ocupan más de 25 personas. Pero de cualquier modo, el grueso del problema se localiza en el estrato de mínima escala económica.

Esto sugiere que los instrumentos disponibles para reducir la informalidad tienen un alcance limitado, no tanto por la magnitud de los recursos para su puesta en práctica sino por la adecuación conceptual a la naturaleza del fenómeno que se debe resolver. Ese es el caso, por ejemplo, de las acciones públicas de fiscalización. Desde luego, nadie podría discutir la legitimidad y

el valor ético de estas acciones; tampoco sus logros. En ese sentido, el esfuerzo del Ministerio de Trabajo de los últimos años es digno de elogio. Aún así, es difícil que la fiscalización pueda ser el eje de una estrategia para reducir la informalidad. Ello, por dos razones: en primer lugar, porque no actúa para modificar sus determinantes (salvo que el diagnóstico sea que la informalidad es una cuestión cultural) sino ex post para corregir una situación producida por una diversidad de factores complejos; en segundo lugar, porque para ser eficaz, el control debe dirigirse a las empresas que hacen de la informalidad laboral un dispositivo ilegal de apropiación de cuasi-renta y no de subsistencia por incapacidad competitiva.

El otro instrumento de política disponible, es el salario mínimo. Conceptualmente, la fijación de un umbral de remuneraciones tiene por propósito proteger a los trabajadores más vulnerables, que son precisamente los informales. Sin embargo, la proporción de asalariados no registrados que gana menos del mínimo es significativa: más de 50% según la Encuesta Permanente de Hogares. La brecha de ingresos respecto del mínimo de los que ganan por debajo del mismo es grande<sup>4</sup>: entre los asalariados privados no registrados es de más de 35%. Esto muestra la dificultad para asegurar el cumplimiento de la norma, sobre todo en los grupos vulnerables de trabajadores, para los que más ha sido pensada.

<sup>3</sup>Un buen ejemplo de cómo la escasa competitividad estructural de las empresas de muy pequeña escala es un determinante principal de la informalidad, es lo ocurrido en los años noventa con la rebaja de las contribuciones patronales. Contradiendo el argumento de que es la consecuencia de una alta imposición al trabajo, en esta década la informalidad laboral ganó en intensidad pari passu con una reducción de las contribuciones patronales de 33% a 18%. ¿Por qué ocurrió esto? Hasta 1994, las firmas de menos de 5 personas, que entonces tenían un mix de 60% de empleo informal y 40% registrado, cotizaban por cargas sociales un promedio efectivo (ponderando ambos tipos de empleo) de 13%; por su parte, las compañías que tenían todo su personal en blanco pagaban 33%. Es decir, para el

mismo salario, la informalidad daba un diferencial de costo de 20 puntos. Hacia el final de la década, con alícuotas más bajas y 10% más de empleados no registrados, la cotización efectiva de las microempresas se redujo a 6%, en tanto que la de las empresas formales pasó a ser de 18%. Esto significa que a pesar de que el costo nominal bajó mucho y de que intensificaron el uso de empleo no registrado, la ventaja relativa de las microempresas informales vis a vis las formales más grandes, se redujo a casi la mitad de la que tenían cuando las alícuotas eran el doble. De esto se concluye que la rebaja de las contribuciones patronales mejoró la competitividad de los más grandes, pero empeoró la de los más débiles. La disminución de las indemnizaciones por despido de esa década, operó en el mismo sentido.



# ROS TOWER

HOTEL · SPA & CONVENTION CENTER



EN EL CORAZÓN DE ROSARIO



Cómoda y lujosa torre contemporánea con 139 confortables habitaciones, spa & health club, cuentan con hidromasajes, TV LCD 27" y 32", DVD, voice mail, cofres de seguridad digitales, internet, y vista panorámica. El Hotel cuenta con Piscina, Solarium, Gimnasio y Spa. Ofrece servicios de sauna seco y ducha finlandesa, ozonoterapia, cápsula de termoadelgazamiento, cosmetología y masajes. El Restaurante con una carta de autor donde la armonía de texturas, sabores y aromas enriquece nuestra propuesta gastronómica. Propuestas en nuestro Bar de las Artes: Happy Hour, Sushi, excelente café con blends italianos. Ceremonia del Té. Un elegante centro de convenciones, con espacios confortables que se encuentran completamente equipados para los requerimientos más exigentes.



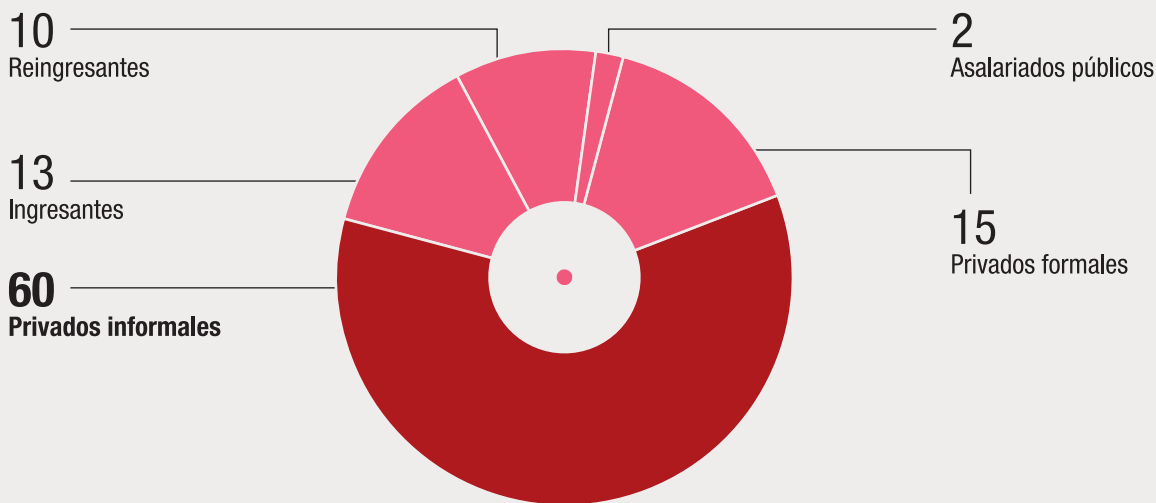
Por último, pero no menos importante, la segmentación del mercado de trabajo también establece límites al alcance de los mecanismos de protección frente a la pérdida del empleo. El seguro de desempleo tiene como requisito estar inscripto en el sistema único de registro laboral y haber cotizado al Fondo Nacional del Empleo por un período mínimo de seis meses durante los últimos tres años anteriores al cese del trabajo del cual se deviene el desempleo<sup>5</sup>.

En otros términos, la condición ineludible para acceder al mecanismo de protección es ser un trabajador registrado, con aportes, debiéndose haber cumplido los requisitos legales y las regulaciones administrativas de la ruptura del vínculo contractual de trabajo. La cuestión, sin embargo, es que la gran mayoría de los desempleados no provienen del empleo formal sino de la informalidad.

Ese es el caso de 6 de cada 10 desempleados (7 de cada 10 entre los que tienen experiencia laboral). Esto explica por qué el seguro de desempleo es percibido apenas por 1 de cada 10 desempleados<sup>6</sup>.

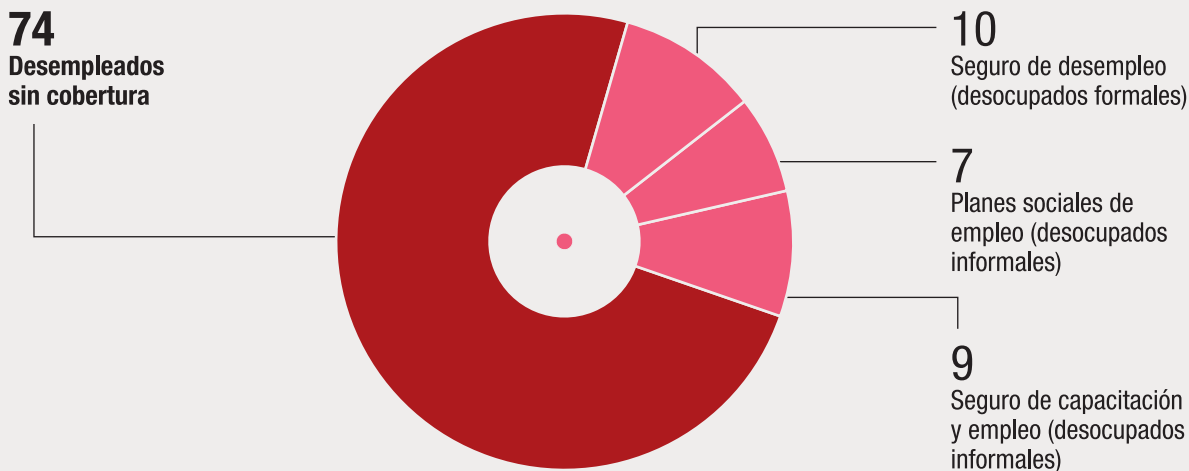
Los desempleados provenientes de la informalidad laboral, por lo tanto, sólo pueden recurrir a mecanismos fuera de la seguridad social, como los planes de empleo del Ministerio de Desarrollo Social, o el seguro de capacitación y empleo del Ministerio de Trabajo. Pero éstos también tienen una cobertura limitada: ambos programas benefician a 220.000 personas, esto es uno cada cuatro desempleados informales excluidos del seguro de desempleo. De esta manera, más de 70% de los desempleados no tienen protección frente a la pérdida del empleo.

## ORIGEN DE LOS DESOCUPADOS (SECTOR DE LA ULTIMA OCUPACION)



CIFRAS EN %

## COBERTURA DE LOS DESOCUPADOS ESTIMACION TOTAL URBANO . 1 TRIMESTRE 2010



**FUENTE**  
Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares.

<sup>4</sup> Esta brecha mide el cociente porcentual entre la distancia del ingreso percibido y el salario mínimo, sobre el salario mínimo:  $(W - SM) / SM$

<sup>5</sup>La contribución está a cargo del empleador. El trabajador debe probar la situación legal de desempleo mediante la documentación pertinente (telegrama de despido, etc.)  
<sup>6</sup>En diciembre de 2008 cobraban el seguro de desempleo 127.000 personas. El total de desempleados urbanos en ese trimestre, de acuerdo a la estimación del Ministerio de Economía, alcanzaba a 1.175.000 personas. En el primer trimestre de 2010, según la misma fuente, el número de desempleados se eleva a 1.357.000



# SOLUCIONES EN SEGUROS DE VIDA

*Protección para su empresa y para sus empleados*



- Seguros de ley (Dec. 1567/74, Ley 20.744 art. 248).
- Seguros para empleados de empresas.
- Seguros de Saldo de Deuda para Entidades Financieras.
- Seguros de Continuidad de Consumo.
- Seguros de Gastos de Fallecimiento.



Gestión de Seguros de Vida

Para mayor información puede comunicarse en forma gratuita con el  
0800 3456727 de lunes a viernes de 9 a 18 horas. M.T. de Alvear 1541  
(C1060AAC) Buenos Aires, Argentina • [www.cnp.com.ar](http://www.cnp.com.ar)

