

**La dinámica de la estructura socio-ocupacional.  
Un estudio sobre los desplazamientos ocupacionales en el mercado de trabajo del aglomerado urbano  
Gran Buenos Aires, 1993-2003.**

Autora: Juliana Persia<sup>1</sup>

## **Introducción**

El presente trabajo se inscribe dentro de las matrices teóricas que han dado lugar al problema de la estratificación y segmentación de los mercado de trabajo, y sus consecuencia en términos de la perpetuación de las desigualdad sociales. Entre la líneas de problemas sobre las que avanza, cabe destacar 1) el problema de la identificación de estos segmentos o estratos en el mercados de trabajo, de los que se derivan diferencias de ingresos, diferencias en el acceso a beneficios y diferencias en las pautas de movilidad laboral para trabajadores con similar perfil socio-demográfico; y 2) el de la restricción a la movilidad laboral, como elemento crucial de la perpetuación de estas diferencias.

De modo que la perspectiva teórica adoptada se aleja de la visión individualista que conceptualiza la movilidad laboral como resultado de comportamientos racionales de los trabajadores en busca de mejores ingresos así como del capital humano en tanto explicación central de los diferenciales de ingresos, para centrar la mirada en las limitaciones estructurales que presenta la demanda de empleo en una economía heterogénea y estratificada como la Argentina (Vieira da Cunha, 1983; Mezzera 1987; Tokman 2004, 1978).

La hipótesis general de trabajo postula que la heterogeneidad estructural del mercado de trabajo del área metropolitana del Gran Buenos Aires responde a la sedimentación de procesos políticos, económico e institucionales de largo plazo y de otros procesos de carácter más reciente generados en el marco de las reformas estructurales, sus inestabilidades y crisis; las que han tendido a segmentar aún más el mercado de trabajo. Dicha segmentación se expresaría, en las bajas probabilidades de salir de itinerarios recursivos de desempleo, inactividad e inserciones de corta duración en el sector informal o en sub-segmentos formales, que se han precarizado y flexibilizado en el marco de las transformaciones recientes.

El estudio se realiza para la fuerza de trabajo con residencia en el aglomerado urbano Gran Buenos Aires, cubriendo el período de observación 1993-2003. La estrategia metodológica recurre al tratamiento estadístico de datos secundarios de la Encuesta permanente de Hogares

(EPH-INDEC), articulando el estudio de datos longitudinales de panel y de cortes transversales que contextualizan el análisis de los flujos.

La presente comunicación sólo presenta algunos resultados de una investigación amplia (Persia, 2005; Persia y Fraguglia, 2003), concentrándose en el análisis de la estructura y dinámica del empleo asalariado en el sector privado.

### **Marco de análisis y Diseño de investigación:**

Toda medición de cambios de posición de la fuerza de trabajo entre  $t$  y  $t+1$ , parte de algún tipo de clasificación significativa de las posiciones laborales que vuelve relevante la indagación de los movimientos. De modo que no se estudia la movilidad laboral en general – ni todos los movimientos laborales registrables a partir de datos de EPH-INDEC- sino aquellos que quedan recortados por la estratificación socio-ocupacional efectuada, alrededor de la cual se organizan las preocupaciones teóricas de la presente investigación.

Dicha estratificación no pretende expresar una jerarquía de status o prestigio social al estilo de los estudios clásicos sobre estratificación y movilidad social en base al “método de la condición socio-ocupacional”, sino que opera en el sentido de la posición económica -de contenido más coyuntural, que la posición social relativa de los hogares la que es parte de un proceso de más largo plazo- y prioriza elementos vinculados a atributos de la estructura productiva<sup>2</sup>.

La estratificación parte del diagnóstico cepalino sobre la heterogeneidad estructural de las economías en desarrollo, y avanza sobre el reconocimiento empírico del fenómeno a partir de los criterios consensuados por la OIT-PREALC. Estos criterios ofrecen una primera estratificación dicotómica del agregado del empleo privado (sector formal o estructurado y sector informal), así como diversas hipótesis vinculadas a las transiciones y modelos de ajuste en el mercado de trabajo. Estos criterios se basan en la caracterización de las unidades productivas en función de atributos tales como la productividad y complejidad de la organización de la producción.

A partir de esta tipología simplificada (OIT-PREALC), se estudia y problematiza la pertinencia de la estratificación y el sentido y magnitud de los desplazamientos ocupacionales,

---

<sup>1</sup> Becaria de formación de posgrado del CONICET con sede en el Programa Cambio Estructural y Desigualdad social dirigido por Agustín Salvia, en el Instituto de Investigaciones G.Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Esta ponencia fue publicada en su versión original en el 7º Congreso Nacional de estudios del trabajo- ASET.

<sup>2</sup> Se mantienen por fuera de la definición operativa los aspectos vinculados al acceso a recursos que se derivan de las inserciones y los niveles educativos regularmente asociadas a estas. La asociación entre estas últimas dimensiones y la posición en la estructura ocupacional, es en todo caso un problema a abordar y no un elemento determinado a priori y endógeno a la estratificación.

en un contexto donde a su vez se producen cambios estructurales con impactos marcados en la institucionalidad laboral. En tal sentido, ha sido ampliamente destacado que la orientación de tales cambios, han vulnerado la correspondencia biunívoca entre la medición empírica de las inserciones formales e informales y las formas típicas de empleo y el resto (Monza,2001)

Cabe destacar que en el origen de los planteos de Presbich y Pintos sobre heterogeneidad estructural, la estratificación implicaba una mirada más que dicotómica de las actividades económicas, reconociendo sectores competitivos y concentrados al interior de lo que hoy se denomina comúnmente como sector formal o estructurado de la economía<sup>3</sup>. Las formulaciones de la OIT-PREALC sobre el sector informal urbano parten de éste diagnóstico, para ubicar al SIU como un *último eslabón* en un cadena determinada por la heterogeneidad estructural. Sin embargo la concentración en este último sector -más vinculada a la necesidad de diseño específico de política de la OIT regional la que se concentró en el sector que estaba por fuera del alcance de la mayor parte de las políticas de ingreso y de protección- llevó en la práctica al escaso desarrollo de análisis que incorporen la heterogeneidad como una herramienta teórica para estudiar el agregado del empleo en el sector estructurado. Los planteos iniciales sobre *heterogeneidad* funcionaron en la práctica a partir de la dualidad formal-informal, la que pasó a organizar la tensión principal de los mercados de trabajo latinoamericanos. Esta situación, se da por otra parte en el contexto del modelo de desarrollo de la posguerra y de las normas protectoras del empleo, generan cierta homogeneidad en las condiciones de empleo del sector estructurado, sobre todo en lo que hace a estabilidad y acceso a beneficios.

De modo que un primer objetivo específico se orienta a caracterizar la composición de la estructura socio-ocupacional, testeando la pertinencia de la tradicional división formal-informal y evaluado a su vez la estratificación del empleo en sector formal (siguiendo en el caso del empleo asalariado formal criterios homólogos a los utilizados para separar el sector formal e informal, en base al indicador proxy del tamaño del establecimiento<sup>4</sup>). Un supuesto fuerte que se encuentra detrás de los modelos de interpretación sobre dualidad y segmentación en el mercado de trabajo es que las diferencias en el acceso a ingresos y a condiciones de trabajo, se vincula a rasgos estructurales de los puestos de trabajo y no exclusivamente al perfil de la fuerza de trabajo. De modo que se evalúa si estas diferencias en la calidad del

---

<sup>3</sup> En el plano del mercado de trabajo quien continuó con este tipo de estratificación más compleja fue José Nun (1969). Sin embargo, estos desarrollos fueron teóricos y no aportaron una operacionalización en torno a la identificación de sectores competitivos y modernos.

<sup>4</sup> Cabe destacar que si bien los modelos de segmentación laboral tradicionales asocian de manera directa los buenos y malos empleos con sectores primarios y secundarios; o competitivos y monopólicos; o periféricos y centrales (según las distintas terminologías de cada enfoque); cabe también asumir procesos de segmentación verticales, dentro de una misma firma o incluso establecimiento (Piore, 1983).

empleo y en el acceso a bienestar se mantienen cuando se incorporan controles sobre los perfiles socio-demográficos.

Efectuada la estratificación y analizada la evolución de las posiciones ocupacionales a lo largo del período de estudio para conocer los cambios netos, se analizan los grados y características de la movilidad ocupacional de la fuerza de trabajo según su posición en la estructura ocupacional para los distintos cortes temporales. El desplazamiento ocupacional es estudiado en función 1) de la asignación previa del sujeto en la estructura socio-ocupacional, y 2) según los distintos períodos y coyunturas que objetivan condiciones económico institucionales en las que opera la demanda de empleo al momento de producirse el desplazamiento.

#### (1) Relación original : Posición en la estructura - Desplazamiento

Este diseño supone que el desplazamiento ocupacional, su probabilidad de ocurrencia y destino en  $t+1$ , se encuentra fuertemente asociada a la posición previa de la fuerza de trabajo en la estructura ocupacional (posición en  $t$ ). Esto es que la posición en  $t$  opera tanto sobre la probabilidades de salida<sup>5</sup>, como sobre la determinación de la entrada a una nueva localización en la estructura socio-ocupacional, dado que la experiencia laboral previa dota diferencialmente al sujeto frente a los requerimientos de la demanda de empleo al momento de la reinscripción laboral.

#### (2) Variable de control: Ciclo.

No obstante, debe especificarse que más allá de las diferentes dotaciones que posee un sujeto frente a las oportunidades de empleo; las oportunidades de empleo dependen en primer lugar de la evolución de la demanda o en otros términos de los puestos de empleo que se generan en una economía. El cambio en este elemento, puede alterar la relación original, en la medida en que cuando se amplían las oportunidades de empleo, perfiles de trabajadores previamente discriminados pueden ser absorbidos. A estos argumentos subyace la idea de que para una buena parte de los puestos de trabajo, la calificación necesaria se aprende en el puesto y no depende en sentido estricto del nivel educativo de la fuerza de trabajo (Thurrow,1983)<sup>6</sup>. De modo que un desplazamiento laboral que se produce en una coyuntura más favorable que la que objetivó la situación laboral previa, puede reasignar un trabajador a un mejor puesto de

---

<sup>5</sup> Por ejemplo, cabe esperar que un ocupado en el sector informal presente mayores probabilidad de experimentar cambios laborales que un ocupado en el sector privado formal o publico (dada la mayor estabilidad general de estos sectores), o que frente a una recesión y necesidad de achicamiento de los planteles los trabajadores con menor antigüedad y menos calificados observen mayores probabilidades de ser despedidos, que aquellos más calificados y con mayor antigüedad. Por el contrario cuando se introducen cambios tecnológicos cabe esperar que los despidos se apliquen al personal más viejo (y capacitado bajo la anterior tecnología), dado que al momento de formar trabajadores resulta importante invertir en aquellos que pueden ser útiles para la empresa por más tiempo (jóvenes), etc..

<sup>6</sup> Lo relevante de la educación no es que brinde al trabajador un nivel de instrucción o capacidades técnicas específicas, sino que básicamente es un indicador de cuan costoso será para el empresario el entrenamiento necesario para realizar las tareas (Thurrow,1983).

empleo, y a nivel individual, producir una trayectoria laboral ascendente. Por el contrario cuando se angostan las oportunidades de empleo, los atributos individuales, sobredeterminan las dificultades objetivas de obtener empleos de calidad (Nun, 1989: 102). Estos elementos han sido incorporados al modelo de análisis, a partir de cortes temporales que objetivan diferentes momentos del ciclo económico<sup>7</sup>.

### **Metodología y modelo de análisis**

En función de los objetivos propuestos se recurre al tratamiento estadístico de datos secundarios de la Encuesta permanente de Hogares (EPH-INDEC), articulando el estudio de datos longitudinales de panel que permiten conocer los flujos laborales y de cortes transversales que contextualizan el análisis de los flujos.

La principal dificultad que enfrenta el estudio de los desplazamientos ocupacionales a partir de datos de panel de EPH-INDEC, es la pérdida de casos asociados a la renovación muestral, lo que obliga a tomar una serie de decisiones metodológicas respecto a la posibilidad de realizar inferencias estadísticas para el conjunto de la población. Esto se vuelve especialmente crítico dado el grado de desagregación de categorías de análisis que son necesarias para encarar el tipo de estudio propuesto. Un problema adicional viene dado por el conjunto de limitaciones vinculadas con la confiabilidad y consistencia de la información que brindan los hogares en los distintos relevamientos de la EPH-INDEC. Las respuestas tienen un contenido altamente subjetivo relacionado con el grado de información y recordación que las personas tienen de la situación laboral propia y/o de la de los miembros del hogar (la encuesta no es autorespondente), y la falta de precisión de los declarantes –los que a su vez pueden variar en  $t$  y  $t+1$ - introduce errores en la medición de los cambios de posición que se registran en las bases de seguimiento de panel (Laverne, 1996).

No obstante estas limitaciones, la EPH sigue siendo la única fuente de datos que permite estudiar la dinámica del empleo no registrado y el cuentapropismo, y conocer en mayor detalle las características de la oferta laboral. De modo que aún cuando se enfrenten problemas relacionados con la posibilidad de realizar inferencias estadísticas, se considera valiosa la posibilidad de identificar patrones -poco conocidos- en la movilidad laboral en estos segmentos laborales más inestables.

---

<sup>7</sup> Claramente no es sólo el ciclo económico lo que altera la relación original. Cuestiones más generales como el tipo de puestos de empleo que se derivan de una determinada inserción de la economía en el mercado mundial, el precio del trabajo en relación a otros factores, la normativa, la exposición a la competencia externa, el tamaño del mercado interno, etc, operan en la evolución de la demanda y su calidad. Sin embargo dada la disponibilidad de datos (lo que impide un estudio más general de largo plazo), el carácter procesual de las

En términos clásicos (Lipset, Lazarsfeld, Barton, y Linz, 1985), los modelos de panel se organizan en función de una más variables-criterio -variables sobre la cual se intentan medir los cambios de posición en el tiempo-; y variables cualificadoras constantes y variables, las que permiten subdividir los resultados para que éstos adquieran significado y relacionar los cambios de distintas variables a través del tiempo.

En el diseño del presente estudio la variable-criterio es la clasificación del lugar que ocupan la fuerza de trabajo en la estructura socio-ocupacional. Esta variable objetiva las preocupaciones teóricas de la presente investigación, jerarquizando las ocupaciones a partir de criterios que remiten a rasgos productivos de las actividades. Tal como fuera indicado, esta jerarquización requiere de un trabajo previo de análisis y consistencia.

La variable clasificatoria principal, responde a la periodización de los cambios en las condiciones económico-institucionales en las que opera de demanda de empleo al interior del período abordado. La periodización se efectúa a partir de la evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo. Los cortes temporales 1993-1994; 1994-1995; 1995-1996; 1997-1998; 1999-2001; 2001-2002; 2002-2003 objetivan distintos momentos del ciclo, permitiendo comparar las características de la dinámica laboral al interior de los noventa y para el período posdevaluatorio.

Las bases de panel construidas, enlazan ondas consecutivas mayo-octubres; octubre-mayo, para la serie completa Mayo 1993-Mayo 2003, permitiendo un seguimiento semestral de la fuerza de trabajo. A efectos de contar con una mayor cantidad de casos se recurrió a su vez la agregación de paneles independientes (Cerrutti, 2000, Beccaria y Maurizio, 2001). Dicha agregación produce bases anuales Mayo-Mayo, las que arrojan como resultado estimaciones que constituyen un promedio anual de los comportamientos semestrales.

Los indicadores utilizados para medir la movilidad se construyeron en función de la distribución por celdas de los absolutos en las matrices de transición de la variable criterio entre  $t$  y  $t+1$ ; y a partir de una adaptación de la metodología utilizada por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL-MTSS) para la construcción de indicadores de flujo, a saber: Tasa de salida, Tasa de Entrada y Rotación. Estos indicadores permiten a su vez, una transposición fácil a indicadores de cambio netos.

<p><b>Tasa de Entrada (TE)</b> : total de ingresantes a una determinada posición / el stock inicial en dicha posición. <b>Tasa de Salida (TS)</b> : total de trabajadores salientes de una determinada posición / el stock inicial en dicha posición.</p>
---

transformaciones, y los ritmos diferenciales en que cabe esperar que éstos operen sobre el mercado de trabajo, estos elementos no han sido controlados en el modelo y operan en el análisis como elementos de contexto para analizar los datos disponibles.

<b>Rotación (R):</b> Promedio simple de la tasa de entrada y salida <b>Balance (B):</b> Tasa de Entrada –Tasa de Salida
--

## Resultados:

### 1. La estratificación.

Este apartado tiene por propósito caracterizar la estructura socio-ocupacional para contextualizar el estudio de flujos laborales. Dicha caracterización apunta a describir la heterogeneidad de la estructura de puestos de empleo, evaluando la pertinencia de la tradicional división entre los puestos del sector formal e informal. De modo que si bien ha sido habitual comparar las condiciones de empleo de los asalariados de microempresas informales respecto del agregado de empleo asalariado formal, cabe explorar la continuidad-discontinuidad de las condiciones de empleo según el tamaño del establecimiento jerarquizando también el empleo dentro del sector formal<sup>8</sup>.

- Los puestos asalariados en el sector privado representan un 53% del total de puestos de empleo. Analizando su distribución según las escalas de los establecimientos, se observa que sólo un 20% se corresponde con inserciones en establecimientos grandes (de más de 100 empleados); otro 20% se inserta en establecimientos de tamaño medio (26 a 50 empleados y 51 a 100), y el 60% restante se divide por mitades entre las pequeñas empresas formales (6 a 25 empleados) y las microempresas informales.
- -En este contexto de pequeña escala –el que ha sido un rasgo típico del desarrollo local desde los inicios de modelo de sustitución de importaciones y que se ha profundizado desde mediados de los ‘70<sup>9</sup>- cabe situar a la microempresa informal como *el último eslabón* de una economía heterogénea. Cabe ahora explorar si las condiciones de empleo que presentan las mismas responden a una situación de gradientes de acuerdo al tamaño del establecimiento o posee comportamientos específicos que justifican su separación del resto del empleo asalariado habitualmente caracterizado como formal.
- -En términos de evolución, durante la convertibilidad las microempresas tendieron a crecer en forma absoluta más que cualquier otro tramo de empresas, seguidas por las empresas más pequeñas formales. Por el contrario las empresas medianas y grandes tendieron a reducirse particularmente hasta 1996; y luego nuevamente a partir de 2001. El crecimiento absoluto de las microempresas informales no evoluciona contracíclicamente, aunque en términos de participación relativa estas incrementan su peso en el momento en el que se reduce fuertemente el nivel de empleo en el GBA (entre octubre de 1995-1996); y en la pos devaluación.
- -El dinamismo de las microempresas informales durante la apertura económica de los noventas, suscitó interpretaciones vinculadas a la integración de estas unidades productivas a circuitos dinámicos del capital, en el contexto de procesos de desverticalización de la producción y los servicios en las empresas de mayor tamaño y de la demanda de mayor flexibilidad laboral. Más allá de estas hipótesis poco testeadas, el incremento del peso relativo del empleo en microempresas fue claramente uno de los factores explicativos del aumento general de la precariedad e inestabilidad del empleo asalariado.

---

<sup>8</sup> En función de los datos disponibles el tamaño del establecimiento constituye un indicador proxi de la complejidad de la organización del trabajo, del nivel tecnológico y por ende de la productividad del establecimiento. El problema principal que enfrenta esta estratificación del empleo formal es la heterogeneidad de los comportamientos de las empresas por sectores y tamaños durante la convertibilidad como para poder imputar desde allí modelos de comprensión de la dinámica del empleo y de las relaciones salariales. Frente a la ausencia de modelos teóricos se establecen cortes estadísticos, siguiendo la clasificación habitual de pequeña (6-25), medianas (26-100) y grandes empresas (101 y más) en base a encuestas de hogares y a preguntas referidas al establecimiento (y no a la empresa) No se cuentan con datos sobre *stock* de capital, nivel de ventas o utilidades, los que no son captadas por las encuestas a hogares y que servirán para una mejor definición operativa de los segmentos.

<sup>9</sup> Dicha tendencia fue principalmente interpretada en la Argentina en clave del proceso desindustrializador (Kosacoff, 1995); marcando con esto diferencias importante respecto de la situación en los países centrales donde con la reducción de las escalas de los establecimientos que se produce desde fines de los ochentas, se desarrolla una amplia literatura orientada a estudiar el cambio en modelo de organización industrial de la gran empresa, a partir de hipótesis sobre la emergencia de un nuevo/s modelo/s productivos los que ponen en un primer plano el problema de terciarización, externalización y subcontratación. (Loveman, Segenberger, Piore, 1990; Amadiue 1990; Becattini; 1990)

- -La distribución sectorial del empleo por ramas de actividad muestra algunas diferencias según las escalas de los establecimientos. Un primer corte significativo se da entre la participación que tienen todos los estratos formales en las actividades vinculadas a la industria manufacturera y la reducida presencia en este tipo de actividad de las microempresas informales (aunque dado su volumen absoluto contribuyen con el 21% del total del empleo industrial). Para estas últimas, las actividades más representativas son las del comercio, los restaurantes y los hoteles, en donde concentran el 45% del total de los puestos.
- -Por su parte los establecimientos más pequeños formales comparten con la microempresa un peso considerable en las actividades vinculadas al comercio, los restaurantes y los hoteles; en los servicios sociales, comunitarios y personales; y en la construcción aunque este tipo de actividad tiene un peso muy reducido en el total del empleo (de alrededor del 6% a lo largo del período de estudio). De modo que se observa cierta continuidad en el tipo de actividades de acuerdo a la escala del establecimiento vinculada a las características de los mercados en las que pueden competir las unidades productivas de acuerdo a su escala.
- Aunque cabe asumir niveles de errores elevados, interesa destacar que en particular para la rama servicios financieros, de seguros y a empresas -la que ha sido mencionada en las hipótesis sobre procesos incipientes de subcontratación hacia la microempresa informal en el área de limpieza y seguridad - las evidencias parecen disconfirmar el incremento en la participación en la actividad de la microempresa informal. Si en todo caso, este tipo de servicios crece a lo largo del período de estudio, no han sido las microempresas las que contribuyeron a este crecimiento sino las medianas y grandes, las que a partir de 1996 fueron volcándose con mayor intensidad a estos nichos atractivos de mercado.
- -En cuanto al tipo de tareas, en las empresas de hasta 25 empleados y con más fuerza dentro de la microempresa informal se subrepresentan las tareas administrativas-contables lo que es coherente con las diferencias en los grados de formalización-burocratización de la gestión de este tipo de unidades productivas más pequeñas. En cuanto a la calificación de puestos de trabajo, en la microempresa informal un 36% de los puestos de trabajo son no calificados, mientras que en las empresas de 6-25 empleados los puestos no calificados representan el 24%. Por su parte, en las empresas medianas los puestos no calificados descienden al 17% y en las grandes al 15%. La diferencia en estas últimas está dada por el incremento relativo del peso de los puestos de calificación profesional, los que a su vez se fueron incrementando a lo largo del período de estudio.
- -La precariedad laboral medida a partir del descuento jubilatorio muestra quiebres importantes en la distribución del empleo según tamaño del establecimiento. En primer lugar parece consistir la división formal-informal, pero al mismo tiempo marca que en las unidades productivas lindante al sector informal la precariedad es mucho más elevada que en las unidades intermedias y grandes. En este estrato de pequeñas empresas formales es donde crece más la precariedad del empleo, sobre todo luego de 1995 con la modificación del régimen para el “período de prueba” y un régimen especial en la legislación laboral para la pequeña empresa. Si en el total del empleo la precariedad se incrementa en 8p.p. entre 1993 y 2002; en el caso de las empresas de entre 6 y 25 empleados se observa un incremento de 12 p.p. para igual período.
- -Asociado al problema de la precariedad laboral se encuentran las diferentes duraciones de los empleos. En promedio se observa que los trabajadores de las microempresas informales poseen una antigüedad de 3 años y 8 meses, los de las empresas lindantes al sector informal de 4 años y 5 meses, los de las medianas de 6 años, y por último los de las grandes empresas de 7 años y 8 meses.
- -Las menores duraciones de los empleos en las unidades productivas según su tamaño, resultan en mejor medida captadas por datos de flujo que permiten estimar las probabilidades diferenciales de experimentar pasajes a la desocupación y la inactividad, según el tamaño del establecimiento en el que se emplea el trabajador. Se observa así que los trabajadores insertos en microempresas prácticamente duplican las probabilidades de experimentar desplazamientos hacia la no ocupación de los trabajadores insertos dentro de las empresas del sector formal (16% y 8,8% respectivamente). Esta situación responde a los mayores niveles de mortalidad de los pequeños establecimientos así como de la mayor facilidad para desprenderse de sus dependientes en el contexto de relaciones asalariadas precarias, y de la baja calificación y capacitación específica de la fuerza de trabajo en puestos de trabajo que tienen menores costos de salida. No obstante cabe destacar que los trabajadores de las pequeñas empresas formales fueron incrementando su participación en los tránsitos hacia la no ocupación a lo largo del período de observación, conforme aumentaron también los grados de precariedad laboral en ellas. Esta situación, nuevamente tensiona la tradicional división entre un sector estructurado que ofrece “buenos empleos” y otro no estructurado donde se concentran los puestos inestables, precarios y con bajas remuneraciones.

- -Por su parte el ingreso<sup>10</sup> medio mensual en las microempresas es menos de la mitad (46%) del ingreso percibido en los establecimiento de más de 100 personas, pero representa alrededor del 75% del de las empresas formales lindantes. En la microempresa, a su vez, es donde se observa la pérdida más pronunciada de ingresos en relación a cómo evolucionaron los ingresos medios mensuales del resto de los estratos. Esta tendencia se observa a partir de 1995, momento en el que ninguno de los estratos formales exhibe cambios importantes en los niveles medios de ingresos.
- -Sin embargo las diferencias en los ingresos medios no sólo son estadísticamente significativos para la comparación formal-informal; sino también y entre cada uno de los estratos formales (T-test para igualdad de medias).
- -A lo largo del período se produce una mayor diferenciación del ingreso medio mensual según el tamaño del establecimiento. Esta mayor diferenciación del ingreso se explica por el incremento del ingreso medio mensual en el sector más concentrado (especialmente a partir de 1997), el menor incremento del ingreso en las empresas de tamaño medio, el leve descenso de los niveles de ingreso en los establecimientos más pequeños y por último, la caída del ingreso en la microempresa.
- -A su vez, cabe destacar que las mayores brechas de ingresos se dan en los ingresos mensuales y no en los horarios. Esta situación esta en parte vinculada al hecho de que en la microempresa informal el ingreso medio mensual se ve afectado por la imposibilidad de trabajar más horas. La subocupación horaria involuntaria creció fuerte y sostenidamente para los trabajadores de microempresas a partir de 1995, coincidiendo a su vez con el descenso agregado de los ingresos de estos asalariados. En el resto de los estratos formales la subocupación también se incrementa, pero en menor medida y sobre todo a partir del 2001. No obstante, es en las pequeñas empresas formales y lindantes en sentido estricto a las empresas informales donde la subocupación es más intensa.
- -En cuanto a los perfiles de los trabajadores cabe destacar que la composición por sexo de la fuerza de trabajo es similar en todos los tamaños de establecimientos. En términos de grupos etarios, en la microempresa informal tiende a haber una mayor proporción de jóvenes de hasta 24 años y de fuerza de trabajo secundario “hijos”. Un 32% de los asalariados informales son jóvenes en relación al 26% de los asalariados en pequeñas empresas, y del 17% promedio de jóvenes en las medianas y grandes empresas. Este elemento es importante a la hora de evaluar los menores ingresos agregados de los trabajadores de microempresas como los mayores niveles agregados de movilidad laboral, en un sector que aparece como una puerta de entrada al mercado para jóvenes con bajo nivel de instrucción y sin experiencia previa.
- -En términos de educación formal un 66% de los trabajadores informales no ha finalizado el nivel medio de enseñanza formal, mientras que en el sector formal la proporción de trabajadores sin nivel medio completo desciende a 48%. Nuevamente la situación es de gradientes, siendo que en los pequeños establecimientos formales la proporción de trabajadores sin secundaria completa es de 55%.
- -No obstante debe destacarse que la brecha en los capitales educativos se incrementa a lo largo del período de estudio y se incrementa en particular consistiendo la división entre el sector formal e informal. Por un lado en todos los estratos de empresas formales disminuye con mayor intensidad la proporción de trabajadores sin secundario completo, y por otro, en todos los estratos formales se observa un incremento en la proporción de trabajadores con nivel universitario. Esta situación parece indicar una mayor selectividad de la demanda formal de empleo por nivel de instrucción. De modo que si la posibilidad de conseguir en empleo en el sector formal depende en primer lugar de la cantidad de puestos que se generan en el sector, el nivel de educación parece constituir cada vez un requisito para el ingreso a puestos de trabajo en el mismo.

### **DATOS DESCRIPTIVOS**

#### 1.Participación del empleo asalariado por tamaño del establecimiento. Distribución porcentual. (GBA)

	O-93	O-94	O-95	O-96	O-97	O-98	O-99	O-00	O-01	O-02	M-03
Microempresas (hasta 5)	28.3	28.5	28.5	32.7	29.8	30.1	29.0	31.2	29.8	34.4	31.7
Pequeña (6-25)	29.8	30.6	33.4	30.8	29.0	30.7	30.7	30.2	29.5	25.8	28.7
Mediana (26-100)	21.6	21.6	19.9	18.9	21.1	19.2	20.3	19.4	19.8	20.3	21.6
Grande (101 y más)	20.4	19.3	18.1	17.7	20.0	20.0	19.9	19.1	20.9	19.5	18.0
Total de asalariados	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

#### 2.Participación del empleo asalariado por tamaño del establecimiento. Variación porcentual. (base=1993).

Microempresas (hasta 5)	-	-	103.4	98.5	112.3	117.5	120.9	116.2	122.6	107.2	119.0
-------------------------	---	---	-------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

<sup>10</sup> Las bases utilizadas cuentan con una estimación que corrige la no respuestas o respuesta parcial de ingresos, debido a que estos casos perdidos impiden hacer inferencias al total de la población por el recorte que sufre la muestra. (Salvia; Donza 1999).

Pequeña (6-25)	-	-	105.2	109.4	100.3	108.3	117.0	116.5	112.7	100.8	84.4
Mediana (26-100)	-	-	102.2	89.9	84.7	108.9	100.6	106.5	99.9	93.6	91.8
Grande (101 y más)	-	-	97.3	86.7	84.2	109.6	111.5	110.9	104.3	104.7	93.5
Total de asalariados	-	-	102.4	97.5	97.0	111.3	113.4	113.1	111.0	101.8	97.6
<b>3.Participación del empleo asalariado por tamaño del establecimiento en la rama: Industria Manufacturera</b>											
Microempresas (hasta 5)	21.3	18.7	18.4	20.1	17.8	16.1	15.6	14.4	15.7	15.8	17.4
Pequeña (6-25)	36.6	32.9	33.3	29.8	29.5	29.3	25.4	25.2	27.3	22.2	26.9
Mediana (26-100)	39.3	34.7	33.4	38.5	33.2	28.3	27.9	29.7	26.2	24.7	22.6
Grande (101 y más)	39.6	42.1	35.8	27.4	31.3	28.3	31.3	28.6	27.4	27.4	22.4
Total de asalariados	33.5	31.0	29.5	27.8	27.2	24.9	24.2	23.3	23.7	21.5	22.2
<b>4.Participación del empleo asalariado por tamaño del establecimiento en la rama: Construcción</b>											
Microempresas (hasta 5)	7.7	8.9	7.1	11.5	14.8	12.3	12.6	10.6	9.1	10.1	7.2
Pequeña (6-25)	4.9	4.2	5.8	4.9	6.0	6.1	6.5	6.4	5.0	4.3	1.4
Mediana (26-100)	5.1	4.9	5.0	3.6	3.5	7.0	3.0	3.6	0.5	0.4	1.3
Grande (101 y más)	2.8	1.9	1.9	1.9	0.8	1.7	2.9	3.0	1.9	-	-
Total de asalariados	5.3	5.2	5.3	6.3	7.1	7.3	6.8	6.5	4.7	4.7	3.1
<b>5.Participación del empleo asalariado por tamaño del establecimiento en la rama: Comercio, restaurantes y hoteles.</b>											
Microempresas (hasta 5)	34.4	32.9	30.7	31.3	29.1	33.4	29.2	34.0	35.4	30.3	34.6
Pequeña (6-25)	25.9	22.5	22.6	24.5	22.6	21.4	21.9	28.4	25.6	24.8	21.7
Mediana (26-100)	11.3	10.7	13.0	12.4	14.7	12.0	17.2	15.4	18.8	16.4	11.6
Grande (101 y más)	8.0	9.8	10.0	12.3	10.3	10.5	9.1	9.4	11.5	9.6	9.3
Total de asalariados	21.5	20.5	20.7	22.3	20.4	21.0	20.5	24.0	24.2	22.0	21.4
<b>6.Participación del empleo asalariado por tamaño del establecimiento en la rama: Servicios sociales, personales y comunitarios.</b>											
Microempresas (hasta 5)	17.4	18.1	22.1	16.5	16.9	18.6	19.3	18.9	19.0	22.2	20.6
Pequeña formal (6-25)	13.8	17.8	15.2	16.6	17.2	15.9	17.6	13.7	14.9	19.3	22.6
Mediana (26-100)	23.9	23.3	21.8	17.4	24.7	26.5	24.3	23.6	28.6	29.1	34.9
Grande (101 y más)	19.1	17.1	17.0	18.4	19.5	21.2	16.7	19.7	21.7	22.1	23.0
Total de asalariados	18.1	18.9	18.8	17.0	19.2	19.8	19.3	18.4	20.3	22.8	24.6
<b>7.Participación del empleo asalariado por tamaño del establecimiento en la rama: Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>											
Microempresas (hasta 5)	8.1	11.2	10.9	10.3	10.1	9.2	11.4	11.6	12.2	11.9	9.4
Pequeña formal (6-25)	8.6	11.8	11.4	11.6	12.0	13.3	15.1	13.5	14.1	14.2	14.6
Mediana (26-100)	10.2	10.8	12.1	11.8	7.0	7.4	11.0	10.9	10.7	10.1	8.5
Grande (101 y más)	16.2	16.8	15.2	19.3	20.6	18.0	19.2	15.7	16.5	14.6	22.4
Total de asalariados	10.4	12.4	12.1	12.6	12.1	11.9	14.0	12.8	13.4	12.7	13.0
<b>8.Participación del empleo asalariado por tamaño del establecimiento en la rama: Serv. financieros, inmov., de seg. y a empresas.</b>											
Microempresas (hasta 5)	10.5	9.2	10.4	9.9	10.5	9.4	11.4	9.6	8.4	9.2	9.2
Pequeña formal (6-25)	9.7	10.2	11.0	12.5	12.1	13.3	12.5	12.5	12.3	14.2	11.3
Mediana (26-100)	9.1	13.6	13.7	12.9	15.2	17.5	14.6	16.4	13.6	17.9	18.5
Grande (101 y más)	11.0	9.9	17.1	16.3	14.2	18.0	19.2	20.6	17.4	23.0	19.5
Total de asalariados	10.0	10.6	12.5	12.4	12.7	13.9	13.9	13.9	12.5	14.9	13.6
<b>9. Porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio por tamaño del establecimiento</b>											
Microempresas (hasta 5)	65.5	56.2	65.9	66.8	68.4	67.0	67.9	67.6	70.6	70.0	66.9
Pequeña formal (6-25)	31.7	31.8	35.0	37.0	37.6	42.1	44.2	39.5	41.4	44.3	44.6
Mediana (26-100)	14.6	11.5	12.7	16.9	16.7	17.4	17.0	16.9	17.2	21.0	19.4
Grande (101 y más)	8.8	4.8	11.8	11.5	8.4	7.3	10.8	10.2	7.3	6.5	16.8
Total de asalariados	32.8	29.1	35.1	38.5	36.5	37.8	38.9	38.3	38.1	40.8	41.4
<b>10.Participación de los asalariados por tamaño del establecimiento en puestos de calificación Profesional</b>											
Microempresas (hasta 5)	1.8*	1.5*	2.3*	1.4*	1.5*	1.4*	2.1*	2.2*	2.0*	2.1*	1.4*
Pequeña (6-25)	5.0*	4.6*	4.9*	4.3*	3.8*	5.6	5.7	4.0*	5.0*	7.3*	5.5*
Mediana (26-100)	6.9*	7.8	9.2	7.0*	9.5	10.1	8.1	8.9	9.7	13.9	11.3
Grande (101 y más)	14.6	12.6	11.0	11.2	11.8	12.3	13.4	18.3	16.7	12.6	15.8
Total Asalariados	6.4	6.0	6.1	5.1	5.9	6.6	6.6	7.1	7.5	7.9	7.3
<b>11.Participación de los asalariados por tamaño del establecimiento en puestos calificados</b>											
Microempresas (hasta 5)	62.8	65.8	60.6	63.4	65.0	59.6	63.7	61.7	59.3	55.9	63.5
Pequeña (6-25)	72.0	72.3	68.0	71.4	71.2	70.1	68.1	69.0	66.6	74.5	69.8
Mediana (26-100)	78.1	77.1	72.8	74.6	72.8	71.5	73.6	71.9	72.7	65.8	64.1
Grande (101 y más)	70.8	70.5	69.3	69.1	72.6	71.7	72.1	66.9	70.3	72.5	66.2
Total Asalariados	70.5	71.2	67.1	69.0	70.0	67.5	68.8	66.9	66.4	65.9	65.9
<b>12.Participación de los asalariados por tamaño del establecimiento en puestos no calificados</b>											
Microempresas (hasta 5)	35.2	32.0	36.3	35.2	33.2	38.6	34.1	36.2	38.3	41.5	35.1
Pequeña (6-25)	22.9	22.2	25.9	23.9	24.5	24.0	25.4	26.5	28.4	17.7	24.7
Mediana (26-100)	14.7	14.6	17.3	18.4	17.7	18.4	17.0	18.1	17.7	20.0	24.6
Grande (101 y más)	14.6	16.7	18.9	18.8	15.1	15.3	14.3	13.5	13.0	11.7	18.0
Total Asalariados	22.9	22.3	25.9	25.6	23.8	25.6	24.0	25.4	26.0	25.2	26.7
<b>13.Asalariados que trabajan menos de 35 hs. semanales y desean trabajar más por tamaño del establecimiento. (%)</b>											
Microempresas (hasta 5)	10.6	8.5	16.8	17.9	15.7	15.8	16.8	18.1	21.6	26.3	20.5
Pequeña formal (6-25)	5.8	6.7	7.9	10.1	8.7	7.1	8.7	9.4	10.9	12.0	12.1
Mediana (26-100)	5.8	6.4	7.4	3.8	8.6	8.6	8.8	8.4	10.3	9.7	8.4
Grande (101 y más)	3.7	1.8	4.1	5.3	3.9	4.6	4.7	4.1	4.6	4.2	7.2
<b>14.Participación en los ingresos según tamaño, en el ingreso medio mensual de las empresas más grandes (%)</b>											
Microempresas (hasta 5)	52.8	56.7	50.3	46.9	47.4	45.7	43.7	41.7	38.6	39.4	40.0

Pequeña formal (6-25)	66.8	67.2	64.9	62.2	65.4	64.1	61.7	51.6	48.8	62.6	58.1
Mediana (26-100)	73.3	88.5	83.7	73.7	82.0	79.6	73.1	73.3	67.5	73.5	76.6
Grande (101 y más)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

15. Participación en los ingresos según tamaño, en el ingreso medio horario de las empresas más grandes (%)

Microempresas (hasta 5)	59.1	58.1	55.4	54.1	56.3	49.6	48.4	45.7	48.4	47.8	43.3
Pequeña formal (6-25)	70.8	69.2	63.9	67.0	64.9	62.9	64.8	56.2	53.2	66.8	56.6
Mediana (26-100)	77.7	90.9	84.9	75.2	85.3	83.1	80.0	78.8	76.7	83.4	80.8
Grande (101 y más)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

16. Diferencias de medias de los Ingresos mensuales entre estratos de empresas.

Micro - Pequeña	-133.8	-100.4	-142.3	-151.8	-167.7	-189.1	-186.1	-111.9	-114.8	-237.5	-186.4
Pequeña - Mediana	-62.0	-205.8	-182.3	-113.3	-155.4	-160.2	-118.6	-243.4	-211.9	-112.0	-191.2
Mediana - Grande	-255.2	-110.2	-158.4	-261.3	-167.7	-209.5	-278.5	-300.1	-368.0	-272.3	-241.1

T-test para igualdad de medias, < 0,00

17. Diferencias de medias del Ingreso horario entre estratos de empresas.

Micro - Pequeña	-0.5	-0.6	-0.5	-0.7	-0.5	-0.8	-0.9	-0.7	-0.3	-1.1	-0.8
Pequeña - Mediana	-0.3	-1.2	-1.2	-0.5	-1.1	-1.3	-1.0	-1.4	-1.4	-0.9	-1.6
Mediana - Grande	-1.1	-0.5	-0.8	-1.4	-0.8	-1.0	-1.2	-1.3	-1.5	-1.0	-1.1

T-test para igualdad de medias, < 0,05

18. Proporción de trabajadores de hasta 24 años, según tamaño del establecimiento.

Microempresas (hasta 5)	35.4	32.9	34.7	32.4	32.2	32.5	30.7	28.6	30.5	30.5	32.05
Pequeña (6-25)	30.5	29.0	28.1	26.0	25.9	26.9	25.2	25.9	24.1	19.1	26.08
Mediana (26-100)	20.1	20.2	16.7	19.5	22.5	22.8	21.3	18.8	18.0	17.8	19.77
Grande (101 y más)	14.4	17.6	18.0	13.7	15.5	14.3	15.1	14.1	12.7	12.2	14.75
Total Asalariados	26.4	26.0	25.9	24.7	25.0	25.3	24.0	23.1	22.4	21.4	24.41

19. Proporción de trabajadores sin secundario completo, según tamaño del establecimiento.

Microempresas (hasta 5)	68.1	68.6	65.4	66.3	69.4	65.1	64.8	65.4	61.9	60.7	65.6
Pequeña (6-25)	62.7	61.0	60.1	57.3	56.2	57.2	52.3	51.4	51.5	44.6	55.4
Mediana (26-100)	52.9	52.5	51.2	50.6	45.8	41.7	42.0	44.6	37.0	32.7	45.1
Grande (101 y más)	49.1	47.9	46.4	47.6	43.5	42.3	38.0	34.9	31.2	29.0	41.0
Total Asalariados	59.3	58.8	57.4	57.2	55.4	53.6	51.0	51.3	47.5	44.7	53.6

20. Proporción de trabajadores con nivel secundario completo o universitario incompleto, según tamaño del establecimiento.

Microempresas (hasta 5)	28.7	26.7	29.3	30.1	26.8	29.0	30.4	29.3	33.0	35.1	29.8
Pequeña (6-25)	28.7	30.3	30.6	33.1	35.2	33.4	37.5	37.2	38.0	41.2	34.5
Mediana (26-100)	35.6	32.1	35.1	36.6	39.3	39.5	38.0	37.2	41.7	39.9	37.5
Grande (101 y más)	33.0	37.3	35.2	35.0	39.2	40.2	40.6	34.9	42.9	48.5	38.7
Total Asalariados	31.1	31.0	32.0	33.1	34.4	34.6	36.1	34.3	38.3	40.3	34.5

21. Proporción de trabajadores que pasan a la desocupación y la inactividad, por tamaño del establecimiento. (% sobre el stock inicial de trabajadores en la primer observación).

Indicadores promedio para los 2 semestres comprendidos en el intervalo anual.

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2002
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
Microempresa Informal	16.4	15.8	15.3	17.5	14.2	16.9	16.7	17.4	21.5	16.1	
Pequeñas empresas	8.5 *	9.8 *	11.5	9.3 *	8.8 *	12.5	11.5	12.0	18.1	12.9	
Medianas y Grandes empresas	7.2 *	9.1	7.3 *	7.1 *	7.2 *	6.6 *	6.5 *	6.4 *	10.4	7.0	
Subtotal formal	7.7	9.4	9.2	8.1	7.8	9.1	8.6	8.7	13.7	9.4	

\*estimaciones realizado sobre n muestrales menores a 80 casos. Fuente de elaboración propia en base a datos de EPH-INDEC

De acuerdo a los datos analizados la división formal-informal sigue siendo relevante para el análisis del mercado de trabajo del GBA. El conjunto de evidencias consisten la tradicional división entre un sector formal y uno menos estructurado donde en general las oportunidades de ingresos son menores, donde la incidencia de jornadas laborales involuntariamente reducidas es más fuerte, y donde en general los perfiles laborales tienden a ser menos calificados. No obstante esta división deja por fuera una serie de elementos que son de relevancia para la comprensión de la dinámica del mercado de trabajo. En particular, el sector informal es un *último eslabón* que muestra distancias menores respecto a las condiciones de empleo que se observan en las unidades pequeñas formales, y a su vez esta distancia se achica

notablemente a lo largo del período analizado en el que el deterioro del sector formal se concentra en el límite con el informal desdibujando las fronteras.

Esta contaminación del límite puede deberse a problemas vinculados al criterio estadístico para la medición del sector informal<sup>11</sup> (el que en la Argentina fue tradicionalmente de hasta 5 empleados, mientras que en otros varios países de la región de hasta 10); como a procesos incipientes de segmentación dentro del sector estructurado que darían lugar a las hipótesis sobre un nuevo tipo de segmentación laboral. Esto último implicaría el reconocimiento de nuevas realidades, vinculadas a fenómenos que se producen en el contexto de la apertura económica, la mayor inestabilidad de la demanda a nivel mundial, y cambios en las formas de la organización de la producción y la gestión de los recursos humanos.

## **2. Diferenciales de ingresos como prueba de segmentación:**

El estudio de los diferenciales de ingreso ha sido la herramienta más habitual para testear las hipótesis sobre segmentación en los mercados de trabajo, en el contexto de ausencia de datos secundarios que permitan medir la movilidad laboral. Sin embargo este tipo de controles enfrentan problemas conocidos (Maloney, 1999; Espino Rabanal 2001); muchas de las características de la fuerza de trabajo que afectan la productividad son no observables en las encuestas a hogares en las que no se relevan aspectos claves que inciden en la selección y remuneración del personal por parte de la demanda. A su vez, desde los datos disponibles, cuanto más se ajusta el perfil y el puesto para controlar el efecto neto del sector o estrato laboral, se pierde representatividad en los datos.

-Al aplicar controles –sin bien insuficientes- sobre atributos socio-demográficos se observa que las brechas de ingresos entre los diferentes tamaños de establecimientos se reducen. El control de estos atributos especifica que la jerarquización del ingreso por tamaño del establecimiento es mayor entre los perfiles laborales más favorecidos en el mercado de trabajo (varones, los trabajadores en edades centrales, los trabajadores con secundario completo y más) y que esta jerarquización tiende a reducirse y a no ser homogénea en el tiempo para los grupos de trabajadores más desfavorecidos (jóvenes, mujeres y trabajadores con bajo nivel

---

<sup>11</sup> Respecto al problema de la revisión del corte estadístico, un elemento clave a considerar es que el deterioro general observado en los pequeños establecimientos formales en realidad se produce en el subsegmento de 6 a 15 empleados (que es la menor categoría registrable a partir del agrupamiento que presenta la variable tamaño del establecimiento en la EPH). Si bien esto avalaría la posible recategorización del criterio de medición, el sector informal no es sólo el agrupamiento de malas ocupaciones (en todo caso esto es una consecuencia). El corpus teórico sobre el SIU incluye otros presupuestos estructurales que deberían ser revisados a la hora de cambiar el corte estadístico. En principio la microempresa informal es pensada desde esta matriz teórica como la continuidad “natural” de las actividades por cuenta propia, las que en momentos de expansión incorporan oscilantemente fuerza de trabajo asalariada. A su vez se supone que la segmentación, se produce desde abajo. Esto es que son los hogares los que construyen formas alternativas de subsistencia dada la insuficiencia de demanda de empleo genuino.

educativo). Esta situación no sólo resulta del hecho de que los ingresos de los perfiles más desfavorecidos son menores, sino de que la distribución del ingreso para dichos perfiles en los distintos tamaños del establecimientos tiende a ser más homogénea.

-Igual situación se observa al considerar la calificación de los puestos. Los puestos no calificados dentro del sector formal no se encuentran marcadamente jerarquizados en términos de ingresos entre los distintos tamaños de establecimientos formales. Para este tipo de puestos en los que la capacitación específica es residual o nula, las remuneraciones en el sector formal parecen ser bastante más homogéneas y diferenciarse, moderadamente, en bloque respecto de la microempresa informal. Por el contrario en puestos calificados, el ingreso medio de los trabajadores se incrementa en forma marcada a medida que aumenta la escala de los establecimientos.

**Cuadro N° 22**

**Medias de Ingreso mensual por tamaño del establecimiento**

**Varones**

	O-93	O-94	O-95	O-96	O-97	O-98	O-99	O-00	O-01	O-02	M-03
Microempresas (hasta 5)	544.6	574.1	508.3	490.6	452.1	494.9	475.0	484.9	448.9	450.2	445.7
Pequeña formal (6-25)	683.3	672.1	673.0	660.3	644.1	705.4	659.1	598.0	577.2	687.4	617.5
Mediana (26-100)	770.0	905.7	873.4	778.3	842.9	860.6	799.7	908.1	853.6	831.3	897.0
Grande (101 y más)	1,063.7	1,015.1	1,005.4	1,050.4	1,000.4	1,118.6	1,119.1	1,209.4	1,147.2	1,096.1	1,097.4

**Trabajadores en edades centrales 25 a 44 años**

Microempresas (hasta 5)	596.3	594.1	578.1	516.5	482.1	528.7	497.1	522.0	510.6	423.3	451.7
Pequeña formal (6-25)	725.5	707.3	689.0	671.9	652.0	726.5	667.1	631.8	598.0	660.2	647.6
Mediana (26-100)	776.1	981.5	820.5	795.1	806.8	865.9	854.9	905.3	829.1	835.0	696.0
Grande (101 y más)	1065.6	1018.1	997.5	1033.4	943.3	996.7	1043.9	1248.9	1222.9	1026.3	1062.4

**Secundario completo**

Microempresas (hasta 5)	530.7	640.7	472.9	545.2	515.7	566.4	519.9	495.6	473.0	405.5	437.9
Pequeña formal (6-25)	742.0	706.9	725.8	674.4	676.4	752.1	687.4	652.1	607.7	677.9	656.4
Mediana (26-100)	812.6	871.2	916.5	762.2	810.9	814.0	745.6	812.6	882.1	696.4	757.4
Grande (101 y más)	929.0	1,051.6	935.0	895.1	911.4	1,001.6	940.0	1,006.0	966.6	852.2	808.0

**Puestos Calificados**

Microempresas (hasta 5)	549.5	578.3	535.5	532.1	492.3	528.4	512.3	506.8	503.4	440.8	456.9
Pequeña formal (6-25)	678.7	666.5	637.8	617.7	611.6	635.0	647.8	604.0	568.3	599.8	590.7
Mediana (26-100)	686.1	785.9	702.1	711.6	697.1	715.6	728.5	742.1	689.8	704.0	727.2
Grande (101 y más)	812.0	862.1	868.4	862.2	805.2	908.1	912.3	954.6	949.7	913.4	894.6

**Mujeres**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Microempresas (hasta 5)	440.9	488.2	452.1	407.5	413.2	412.9	409.9	434.9	413.1	316.1	353.7
Pequeña formal (6-25)	558.7	584.8	544.5	534.7	532.6	554.7	603.2	548.7	501.9	560.8	570.2
Mediana (26-100)	585.9	739.6	696.8	634.9	625.9	753.6	691.8	667.9	645.2	654.2	630.6
Grande (101 y más)	769.6	838.9	890.1	809.5	769.8	857.0	868.6	906.7	1,093.7	879.3	916.3

**Jóvenes de hasta 24 años**

Microempresas (hasta 5)	393.5	425.9	355.5	362.7	330.3	332.8	337.0	320.1	273.5	241.5	286.3
Pequeña formal (6-25)	507.9	498.4	454.7	429.5	424.9	461.3	452.8	400.8	383.3	444.1	417.7
Mediana (26-100)	475.6	543.9	536.6	523.8	480.2	507.5	422.5	521.7	443.3	411.1	574.0
Grande (101 y más) **	587.8	585.1	541.9	538.9	566.3	533.8	537.9	504.0	563.5	646.1	424.8

**Hasta secundario incompleto**

Microempresas (hasta 5)	477.8	481.0	449.0	408.7	399.3	411.5	401.5	405.9	368.1	336.6	379.2
Pequeña formal (6-25)	564.7	556.9	513.9	502.8	502.8	500.3	510.3	436.8	430.7	433.6	439.8
Mediana (26-100)	570.2	642.0	595.2	573.5	557.9	568.6	558.1	585.5	511.8	541.5	497.2
Grande (101 y más)	632.5	680.9	605.8	642.4	644.8	676.8	664.9	627.6	645.5	599.3	636.2

**Puestos No calificados**

Microempresas (hasta 5)	391.6	440.3	360.3	328.3	321.4	341.7	312.8	340.9	297.7	251.4	305.2
Pequeña formal (6-25)	413.9	440.2	437.6	412.0	417.8	449.8	405.4	398.4	371.2	356.2	385.2
Mediana (26-100)	487.1	452.3	484.7	460.8	456.9	532.2	453.8	508.8	414.1	424.2	484.0
Grande (101 y más) **	499.5	518.9	494.8	465.4	521.5	531.0	464.3	525.3	470.3	507.0	721.9

\*\*Coeficiente de variación superior al 10%

Si en vez de observar los diferenciales de ingreso entre los distintos tamaños de establecimientos, observamos como cada estrato en su interior retribuye a los diferentes perfiles de la fuerza de trabajo, aparece otro elemento diferenciador. Dentro de la microempresa informal la diferenciación de ingresos es muy reducida: tener nivel educativo medio o bajo, altera poco el resultado en términos de ingresos. Esta situación contrasta con la observada en los estratos formales más concentrados donde se retribuyen diferencialmente a los distintos capitales educativos de la fuerza de trabajo.

Aplicando una ecuación de regresión lineal simple, en la que el ingreso se ubica como variable dependiente de los años de educación se observa que el coeficientes de correlación R de Pearson y el de determinación R<sup>2</sup> para la relación entre ingresos y nivel educativo son mayores en el sector estructurado. Mientras que dentro del sector más concentrado (establecimientos con más de 100 empleados) la educación explica en promedio un 18% de la variabilidad de los ingresos, en las microempresas solo explica el 6%. Igual situación se observa en los ingresos horario, 20% y 6% respectivamente<sup>12</sup>. Los resultados, en este caso son más polarizantes, desdibujando en parte la diferenciación entre pequeña y mediana empresa formal.

23. Coeficientes de determinación de los Ingresos mensuales

		O-93	O-94	O-95	O-96	O-97	O-98	O-99	O-00	O-01	O-02	M-03
Microempresas	r <sup>2</sup>	0.04	0.08	0.06	0.08	0.06	0.06	0.06	0.08	0.07	0.04	0.03
Pequeña formal	r <sup>2</sup>	0.08	0.09	0.10	0.10	0.09	0.15	0.09	0.16	0.10	0.14	0.11
Mediana	r <sup>2</sup>	0.10	0.14	0.10	0.15	0.11	0.09	0.10	0.12	0.09	0.11	0.14
Grande	r <sup>2</sup>	0.17	0.14	0.20	0.20	0.15	0.16	0.15	0.19	0.22	0.23	0.16

24. Coeficientes de correlación y de determinación de los Ingresos horarios

		O-93	O-94	O-95	O-96	O-97	O-98	O-99	O-00	O-01	O-02	M-03
Microempresas	r <sup>2</sup>	0.10	0.12	0.08	0.06	0.05	0.08	0.07	0.06	0.04	0.02	0.04
Pequeña formal	r <sup>2</sup>	0.16	0.11	0.15	0.16	0.14	0.20	0.09	0.15	0.11	0.21	0.18
Mediana	r <sup>2</sup>	0.16	0.21	0.18	0.19	0.19	0.14	0.18	0.20	0.15	0.23	0.18
Grande	r <sup>2</sup>	0.19	0.18	0.23	0.23	0.11	0.19	0.16	0.19	0.26	0.28	0.18

Coeficientes F <0,00  
T test <0,00

Surgen así indicios de un tipo de limitación que está dada desde la demanda. La posibilidad de ganar más no esta dada sólo por el capital humano sino por la posibilidad de realizarlo en una actividad concreta. Es en la empresa donde se materializa y complementa el capital físico y el humano, y dentro de la pequeña escala las chances de realizar el capital humano parecen ser menores dado que la tecnología existente no permite una diferenciación de la productividad de la fuerza de trabajo. La consecuencia directa de esto es que la fuerza de trabajo inserta en el sector menos estructurado no reciben las remuneraciones que corresponderían a su nivel de educación y experiencia, creando una brecha entre sus salarios potenciales y sus salarios

<sup>12</sup> En todos los casos el valor del estadístico F conduce a rechazar la hipótesis nula de que la pendiente de la recta de regresión sea igual a cero, con los niveles de significación usuales, y los residuos no presentan ningún patrón sistemático respecto a la secuencia de observación, de modo que se asume que son independientes (Durbin Watson próximos a 2).

efectivos (Espino Rabanal, 2001,30)<sup>13</sup>. No obstante cabe destacar que no se ha controlado un elemento clave como la experiencia laboral, y tal como fuera destacado en los puestos de empleo localizados en el sector menos estructurado existe una mayor proporción de jóvenes y de fuerza de trabajo con bajo nivel de instrucción.

### **3. La Movilidad como indicador de la segmentación:**

En el presente apartado se avanza sobre elementos vinculados a la movilidad laboral. Cabe especificar que dado que la incidencia de la movilidad laboral es en general más reducida en los establecimientos formales, y particularmente en los medianos y grandes (lo cual reduce la cantidad de casos), se presentan en primer lugar datos de flujo para el sector formal agregado, y luego se especifican algunos resultados con información “indicativa” sobre comportamientos particulares por estrato.

A su vez un elemento adicional a considerar es que pueden captarse cambios en el tamaño del establecimiento, sin que se hallan producido movimientos laborales. Esta situación se aplica a casos en los que las unidades productivas se encuentran cercanas a los valores de corte entre los distintos estratos considerados, y el aumento o descenso en uno o más trabajadores en la unidad productiva, produce el pasaje de la unidad productiva, sus empleados y empleadores, al rango siguiente o anterior. Esta última situación produce una sobre estimación de la rotación laboral, la que también puede deberse a errores intertemporales en la declaración del tamaño<sup>14</sup>.

El objetivo de este apartado es identificar pautas de movilidad diferenciales y evaluar la existencia de restricciones en la movilidad.

#### **3.1. Las pautas de movilidad.**

Comparando los indicadores de movilidad laboral a lo largo de los diez años analizados se observa que los asalariados en uno y otro sector poseen pautas de movilidad diferentes. En términos promedio, un 26% de los asalariados formales observados en la primer medición se desplaza hacia alguna otra posición ocupacional en la segunda medición, mientras que entre los asalariados informales dicha situación alcanza a un 51%, esto es que la mitad de los asalariados informales registrados en la primer medición habrá cambiado seis meses más

---

<sup>13</sup> La literatura de segmentación generalmente ha aceptado la hipótesis de capital humano para el sector moderno, pero se ha opuesto a su aplicación en el sector tradicional. Esto quiere decir que la educación y la experiencia no son remuneradas en el sector tradicional, o en todo caso este sector otorga una tasa de retorno menor por unidad de capital humano que el sector moderno. (Espino Rabanal, 2001,31)

<sup>14</sup> Fue a su vez imposible corregir tales estimaciones a partir de la variable antigüedad, dado que según los ejercicios aplicados posee problemas de consistencia más serios al nivel de detalle deseado que el tamaño del establecimiento (variable que se la utiliza con rangos más amplios).

tarde de posición. A su vez en esta mayor rotación tienen una participación más intensa los intercambios con la no ocupación. Esto da cuenta de los mayores niveles de creación y muerte de los micro-empresarios como de la más fácil regulación (ingresos y salidas) de los dependientes de éstos.

25. Tasa de Entrada, Salida y Rotación. Indicadores promedio de las transiciones semestrales del período 1993-2003. Indicadores normalizado sobre el N particular de la categoría en t.

	Asalariados Formales	Asalariados Informales
Promedio de Entradas a la categoría	25,2	52,9
Promedio de Salidas a la categoría	26,4	50,9
Nivel de Rotación promedio (TE +TS / 2)	25,5	51,9

Fuente: elaboración propia con base a datos de la EPH-INDEC

Un elemento importante a destacar es que en general los niveles de rotación con la desocupación se incrementan tanto para los asalariados informales como formales, a partir del período 1995-1996, manteniéndose elevados a lo largo de todo el período de crecimiento del empleo post-tequila. Esta situación da cuenta de cambios en las pautas del empleo, las que sin duda tendieron hacia un patrón más flexibles. No obstante para el caso de los asalariados formales y sobre todo en el período de recuperación postequila, el aumento de la rotación con la desocupación se explica básicamente por la dinámica del empleo en las pequeñas empresas.

26. Intercambios generales. Categoría de referencia: **Asalariados formales**

	Balance neto Total	Intercambios (tasa de entrada desde, y salida hacia, las distintas categorías) y balances parciales (TE-TS)																	
		Asalariado Informal			Cta. propia y patrones informales			Otras categorías Formales y empleados público			Desocupación			Inactividad			Otras categorías residuales		
		TE	TS	B	TE	TS	B	TE	TS	B	TE	TS	B	TE	TS	B	TE	TS	B
M93-94	-4.1	6.5	7.3	-0.8	4.2	4.3	-0.1	5.2	7.7	-2.5	3.2	3.9	-0.7	4.2	4.3	-0.1	0.7	0.6	0.1
M94-95	-5.6	7.7	8.9	-1.3	3.8	3.5	0.3	6.1	7.0	-0.9	3.3	7.2	-4.0	2.9	2.8	0.1	0.4	0.3	0.1
M95-96	-2.4	7.2	7.0	0.2	3.7	3.9	-0.2	3.6	4.9	-1.3	6.3	7.3	-1.0	2.6	2.5	0.2	0.3	0.5	-0.2
M96-97	4.7	9.1	8.2	0.9	4.4	3.5	0.9	3.9	3.8	0.1	7.3	6.4	0.8	3.6	2.1	1.4	0.7	0.2	0.5
M97-98	3.1	8.7	7.8	1.0	3.5	3.1	0.4	3.3	3.3	0.0	6.2	5.5	0.7	3.7	2.7	1.0	0.6	0.5	0.1
M98-99	0.1	7.4	8.0	-0.6	3.4	3.5	-0.1	3.5	3.1	0.3	6.2	6.4	-0.2	3.8	3.3	0.5	0.7	0.6	0.2
M99-00	-2.4	7.1	8.1	-1.0	3.4	3.4	-0.1	3.2	3.3	-0.1	4.9	6.2	-1.3	3.0	3.0	-0.1	0.6	0.5	0.1
M00-01	0.1	8.5	8.4	0.1	3.0	3.7	-0.7	3.7	3.7	0.0	5.8	7.0	-1.3	4.3	2.4	1.9	0.4	0.4	0.0
M01-02	-8.6	6.6	7.2	-0.6	2.7	3.4	-0.7	3.6	3.0	0.7	4.0	10.4	-6.3	2.6	4.1	-1.6	0.5	0.5	0.0
M02-03	3.4	6.9	6.3	0.6	3.9	3.2	0.7	4.6	4.5	0.1	8.3	6.3	2.0	4.2	4.8	-0.6	1.3	0.4	0.9

Fuente: elaboración propia con base a datos de la EPH-INDEC

Al desagregar la rotación en sus componentes se observa que los intercambios entre asalariados formales e informales son abultados. Estos se encuentran algo por encima de los intercambios particulares con la desocupación y la inactividad, tanto para los asalariados formales como los informales, y son sumamente estables a lo largo del período de observación. (En el próximo apartado se analiza la naturaleza de estos intercambios).

Los intercambios que mantiene la asalarización formal con el sector público y el resto de las categorías formales (4,2% promedio) son más importantes que aquellos que mantiene con las

categorías no asalariadas de la informalidad. Los intercambios que mantiene la asalarización formal con el cuentapropismo informal y los patrones informales, sólo representa un 3,6%. Los niveles de error en este caso son más elevados (C.V. muestral de 12,3), sin embargo cabe destacar que en términos generales a lo largo del período de observación se produce una pérdida de conexión entre el cuentapropismo informal y la asalarización formal dado que los niveles de rotación se reducen, y se reducen en particular las chances de entrar al sector asalariado formal procediendo de inserciones por cuenta propias informales. Esto ocurre en el contexto del fuerte deterioro de la categoría cuenta propia (la que claramente hacia el final del período de observación se convierte en una categoría refugio).

Por su parte los intercambios entre la asalarización formal y el sector publico no son interpretables en función del ciclo. Esto tienen que ver con la particular dinámica de la administración publica, y son más intensos hasta 1997, pero en todos los casos implican transiciones laborales en las que se mantienen o mejoran los ingresos, al tiempo que aumentan las chances de permanencia laboral dada la estabilidad propia del sector.

#### 27. Intercambios generales. Categoría de referencia: **Asalariados formales**

	Balance Total	Intercambios (tasa de entrada desde, y salida hacia, las distintas categorías) y balances parciales (TE-TS)																	
		Asalariado Informal			Cta. Propia y patrones informales			Otras categorías Formales y empleados público			Desocupación			Inactividad			Otras categorías residuales		
		TE	TS	B	TE	TS	B	TE	TS	B	TE	TS	B	TE	TS	B	TE	TS	B
M93-94	3.0	20.8	18.5	2.3	13.0	11.9	1.1	2.1	2.4	-0.3	7.2	6.8	0.3	9.9	10.3	-0.4	3.4	3.4	0.0
M94-95	0.1	23.4	20.1	3.3	11.2	10.6	0.7	1.9	2.6	-0.7	6.5	8.6	-2.1	6.2	7.8	-1.6	1.6	1.1	0.5
M95-96	0.2	18.2	18.6	-0.4	10.8	12.6	-1.8	2.6	2.3	0.3	11.3	10.9	0.5	6.5	4.8	1.7	1.0	1.0	0.0
M96-97	4.3	17.4	19.3	-1.9	12.1	10.4	1.7	2.0	1.7	0.3	15.4	12.1	3.3	7.1	6.0	1.1	1.2	1.3	-0.1
M97-98	-1.1	19.3	21.7	-2.4	11.5	13.1	-1.5	0.6	1.3	-0.6	11.0	8.6	2.4	6.6	6.1	0.5	1.5	1.1	0.5
M98-99	0.8	19.6	18.0	1.6	12.8	12.6	0.1	1.2	1.9	-0.7	11.3	10.2	1.1	6.8	7.2	-0.4	0.9	1.8	-0.9
M99-00	4.2	20.1	17.7	2.4	10.7	10.9	-0.2	1.4	0.9	0.5	11.9	12.0	-0.1	6.3	5.2	1.1	1.6	1.2	0.4
M00-01	1.6	19.6	19.8	-0.2	9.2	10.7	-1.5	1.6	1.6	0.1	12.8	13.0	-0.2	8.4	4.8	3.6	1.1	1.4	-0.2
M01-02	-4.0	17.6	16.0	1.5	13.3	13.1	0.2	1.1	2.0	-0.9	10.9	15.7	-4.8	7.9	6.3	1.6	1.3	2.8	-1.6
M02-03	5.9	13.2	13.4	-0.3	13.2	13.5	-0.3	1.0	2.3	-1.3	17.4	9.3	8.1	8.0	7.0	1.1	1.2	2.5	-1.4

Fuente: elaboración propia con base a datos de la EPH-INDEC

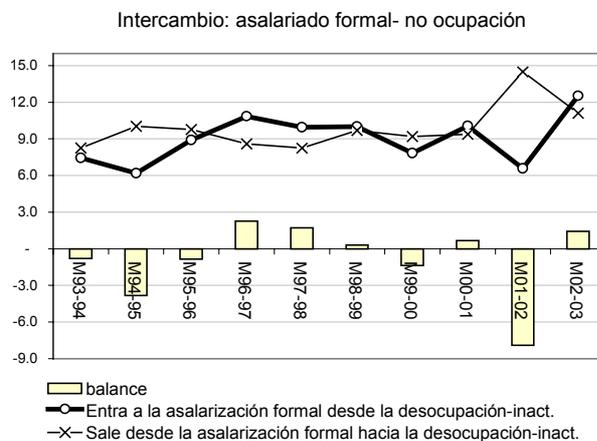
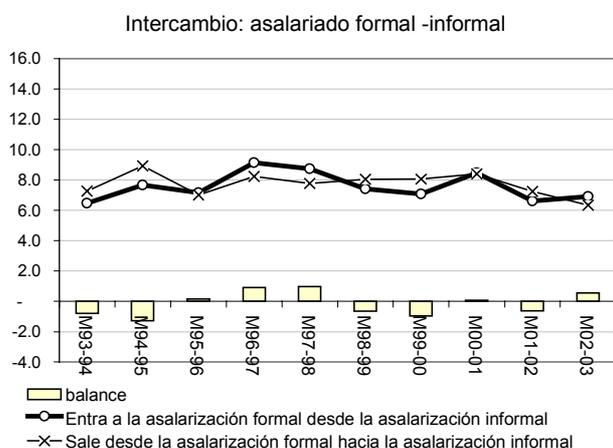
Para los asalariados informales, cabe destacar que no sólo el flujo de entradas y salidas con la desocupación es más intenso, sino que también la relación de intercambio con la inactividad es más fuerte. A su vez, en la alta volatilidad de las inserciones asalariadas en el sector no estructurado participan en forma mucho más marcada los flujo de entradas y salidas con las posiciones independientes de la informalidad (11,8% de rotación promedio). Estos intercambios con el cuentapropismo informal y con los patrones de microestablecimientos se vuelven más intensos con la crisis de 2001. Por el contrario, los intercambios con el sector público y el resto de las categorías formales (los que implican trayectorias ascendentes), son residuales.

### 3.2.La dinámica entre sectores.

Visto que la dinámica entre sectores es intensa cabe observar cual es la naturaleza de este tipo de intercambios. Estos intercambios nunca se encuentran fuertemente desbalanceados (las diferencias entre las tasas de entrada y salida son moderadas) y según la coyuntura sufren (leves) corrimientos en las tasas de entrada o salidas, produciendo balances positivos al sector formal o al informal. Esta última situación se define de acuerdo al ciclo.

Dicha dinámica –durante la convertibilidad- parece responder a un patrón según el cual cuando aumentan los pasajes al desempleo aumentan los pasajes desde la asalarización formal a la informal (y en menor medida al cuentapropismo informal el que parece funcionar de forma más independiente), y la situación inversa se observa en momentos de recuperación del ciclo, donde la asalarización formal absorbe en primer lugar desocupados e inactivos y luego asalariados informales.

En el gráfico siguiente se observa que en efecto los balances (TE-TS) de la asalarización formal con la desocupación y la inactividad; y los de la asalarización formal con la informal, tienden a evolucionar en igual sentido. Esta dinámica es más intensa desde 1995 y hasta el



2001.

Un elemento central a destacar es que estos intercambios continuos entre asalariados formal e informales, se dan predominantemente (77%) entre microempresas y pequeñas empresas formales. Dicha tendencia se agudizará a lo largo del período de estudio, donde se reducen

aún más las chances de que un asalariado inserto en el sector informal experimente tránsitos hacia las unidades productivas formales de tamaño medio o grande.

27. Intercambio entre asalariados formales e informales por el tamaño del establecimiento según destino y procedencia.

	Asalariados informales Que pasan a la asalarización formal		Asalariados formales que pasan a la asalarización informal	
	Destino según tamaño del estab.		Procedencia según tamaño del estab.	
	6 a 25	26 y más	6 a 25	26 y más
M93-m94	69.9 %	30.1 %	65.9 %	34.1 %
M94-m95	69.3 %	30.7 %	75.5 %	24.5 %
M95-m96	86.6 %	13.3 %	83.3 %	16.7 %
M96-m97	74.0 %	26.0 %	82.4 %	17.6 %
M97-M98	76.1 %	23.9 %	78.2 %	21.8 %
M98-M99	75.8 %	24.2 %	71.5 %	28.5 %
M99-M00	80.2 %	19.8 %	73.9 %	26.1 %
M00-M01	77.8 %	22.2 %	75.9 %	24.1 %
M01-M02	84.6 %	15.4 %	81.4 %	18.6 %

\* las estimaciones para la categoría "6 a 25 empleados" poseen un CV muestral, que según los años varía entre el 10,1% y el 11,3%.

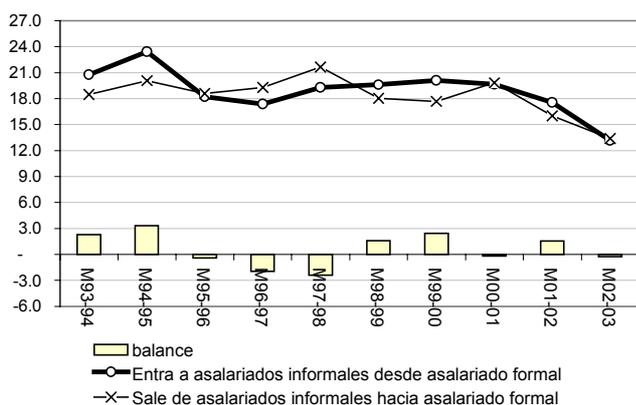
Fuente: elaboración propia con base a datos de la EPH-INDEC

Sin embargo esta situación no parece ser exclusiva del límite entre microempresa informal y empresas formales de 6 a 25 empleados. El cambio ocupacional tiende a ocurrir entre los rangos lindantes de empresas dentro del sector formal, esto es que se registran regularmente cambios en el tamaño del establecimiento hacia el inmediato anterior o posterior entre  $t$  y  $t+1$ . Sin embargo, cabe también asumir que los errores en las respuestas intertemporales sobre el tamaño del establecimiento sean más probables entre éstos rangos lindantes.

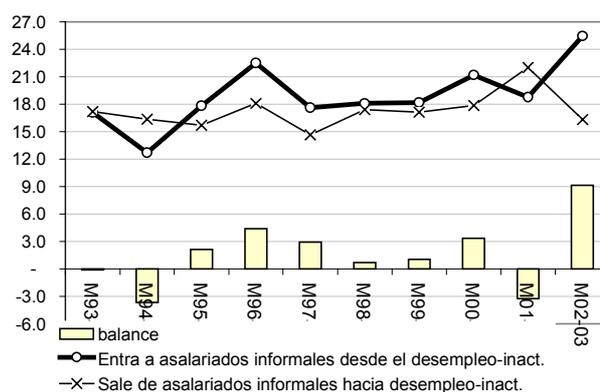
Si bien los niveles de intercambio entre la asalarización formal e informal ya han sido analizados en sus rasgos más salientes, cabe destacar que los mismos funcionan de manera distinta cuando se los observa desde la asalarización informal dado que éstos se insertan dentro de otro entramado de intercambios laborales. En particular, la pérdida o ganancia de efectivos de la categoría asalariados informales con la no ocupación y la asalarización formal, funcionan en forma invertida. Esto redundaría en que los balances netos totales de la categoría asalariados informales rara vez sean deficitarios. Cuando aumentan las pérdidas de efectivos con la desocupación y la inactividad, tiende a crecer el ingreso de efectivos desde la asalarización formal que compensa la salida.

### Asalariados informales

Intercambio asalariado informal - formal



Intercambio asalariado informal - no ocupación



Esta situación puede deberse a distintos tipos de intercambios. En momentos de expansión del ciclo, el sector formal absorbe más trabajadores informales y/o, las microempresas informales incorporan más trabajadores, y la propia unidad productiva cambia de sector (sin que se ocasionen movimientos laborales de los trabajadores); al tiempo que esta pérdida de efectivos en el sector microempresario informal, es compensado por un mayor ingreso de desocupados o inactivos a las microempresas y/o la mayor generación de nuevas actividades de pequeña escala que compensan la salida.

Estos dos tipos de flujos se invierten en momentos de retracción del ciclo. En este caso, el pasaje al desempleo y la inactividad desde las unidades formales es algo más intenso en el segmento lindante al informal, y la expulsión de empleados en el segmento más chico de empresas formales, podría implicar al mismo tiempo el pasaje de la unidad productiva –su patrón y trabajadores- al sector informal <sup>15</sup>.

### **Consideraciones finales:**

Los resultados alcanzados muestran que la rotación laboral es notablemente más intensa en las posiciones más desfavorecidas de la estructura socio-ocupacional, asociada a la pequeña escala (la que tiene un peso significativo en la estructura económica). Con lo cual los trabajadores posicionados en estos espacios, no sólo obtienen menores ingresos y peores condiciones de empleo sino que a su vez enfrentan riesgos mayores de desocupación e intermitencia laboral. De modo que no sólo se diferencian en la localización puntual, sino en los itinerario laborales posible. Tal como pudo observarse la rotación laboral tiende a reproducir el estatus de origen, el que no se expresa en un único tipo de inserción, sino en un conjunto de malas ocupaciones, entre las que a su vez se encuentran ocupaciones dentro del “último eslabón formal”. Cuando se observan pasajes al sector formal estos pasajes se dan predominantemente hacia unidades productivas lindantes en sentido estricto al sector informal y en las que las condiciones de empleo se deterioraron a lo largo del período de observación elevándose los riesgos de desempleo. Esto es que la intermitencia laboral no solo contempla puestos en el sector informal, sino también en segmentos formales de pequeña escala que se han precarizado.

---

<sup>15</sup> En relación a este aspecto debe mencionarse que las categorías de la variable “tamaño del establecimiento” se encuentran agrupadas de modo que no es posible discriminar el cambio en una o dos unidades de empleo (que sería indicativos de las situación considerada ) respecto de aquellos saltos marcados al interior del rango de cada categoría.

Esta dinámica es cíclica y parece ser producto del efecto conjunto de la movilidad laboral de los trabajadores y del cambio en los tamaños de las unidades productivas que se encuentran en el límite formal-informal. Esto discute la tradicional división formal-informal en el plano del mercado de trabajo así como en el plano de la estructura productiva, dado que no parece existir el hueco teóricamente esperable en el espacio productivo.

## Citas Bibliográficas

-Appelbaum, E. (1983) “El mercado de trabajo en la teoría poskeynesiana” en Piore (comp..) Paro e Inflación. Perspectivas Institucionalistas y Estructurales, Ed. Alianza Universidad, Madrid, pp 77-93

-Beccaria, L y Mauricio R. (2001) “ Movilidad Laboral e intermitencia de los ingresos en Argentina” Paper presentado en la 2º Reunion Anual sobre Pobreza y Distribución del ingreso, LACEA/BID/BM/UTDT.

-Bisang, R. Y Lugones G. (2000) “La conducta tecnológica de las empresas industriales argentinas durante el proceso de apertura y desregulación económica” en Kossacoff (ed.) “El desempeño industrial argentino. Mas allá de la sustitución de importaciones, Naciones Unidas - CEPAL, oficina de Buenos Aires, pp. 254-274.

-Cerrutti, M. (2000): “Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del área metropolitana de Buenos Aires”, en Revista Desarrollo Económico Vol. 39, N° 156, pp. 619-636.

-Doeringer P. y Piore M. (1983) “Los mercados internos de trabajo” en Toharia, L (comp.) El mercado de trabajo: Teorías y Aplicaciones. Lecturas seleccionadas, Ed. Alianza, Madrid.

-Espino Rabanal, J. (2001) “Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima”. Serie Investigaciones breves, CIES-PUCP, Lima.

-Gordon, D., Edwards R. y Reich, M. (1986) “Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La Transformación histórica del trabajo en Estados Unidos” Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

-Kosacoff, B. (1995) “La industria Argentina” en P. Busto (comp.). Más allá de la Estabilidad. Argentina en la época de la globalización y la regionalización. Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires, pp.93-128.

-Lavergne, N., Herrero, D, y Catanzaro, A. (1996): “Consideraciones Generales sobre el Tratamiento de los Trabajos de Seguimiento de panel en el Gran Buenos Aires a partir de la Encuesta Permanente de Hogares”, III Congreso Nacional de estudios del trabajo – ASET.Lipset,

-Lavergne, N., Herrero, D. Y Catanzaro, A. (1996) “Consideraciones Generales sobre el tratamiento de los Trabajos de Seguimiento de panel en el Gran Buenos Aires a partir de la Encuesta Permanente de Hogares”, III Congreso Nacional de Estudios del trabajo-ASET.

-Lipset, S., Lazarsfeld, P. Barton, A. y Linz (1985) “ El análisis de la decisión electoral por la técnica de panel” en Chazel, F., Boudon R. Y Lazarsfeld, P. (comp..) Metodología de las Ciencias Sociales Vol III Análisis de los procesos sociales. Editorial LAIA, Colección PAPEL 451, Barcelona.

-Maloney, W (1999) “ Does Informality imply segmentation in urban laboral markets? Evidence from sectoral transitions in mexico.” In The World Bank Economic Review, Vol 13, No.2.

-Mezger, J. (1987a) “Apuntes sobre la heterogeneidad en los mercados de trabajo de América Latina” en , ILDIS-CEPESIU, El sector informal urbano en los países andinos. Quito, p.p. 13-24.

-Monza, A. (2000) “La evolución de la informalidad en el área metropolitana en los años noventa. Resultados e interrogantes” en Carpio, Klein y Novacovsky (comp.) *Informalidad y Exclusión social*. OIT-SIEMPRO-FCE.

-Nun, J. (1969): “Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal”, en *Revista Latinoamericana de Sociología*, Centro de Investigaciones Sociales del Instituto Torcuato Di Tella. Vol. V, N° 2. Buenos Aires.pp-174-235

-Nun, J. (1989) Crisis Económica y Despidos en masa. Dos Estudios de Caso. Legasa, Nueva información, Buenos Aires.

-Persia y Fraguaglia (2003) “Patrones de movilidad laboral 1997-2002: una comparación regional: GBA -Interior Urbano” Ponencia presentada en el VI congreso de estudios del trabajo- ASET.

-Persia,J. (2005) Los desplazamientos ocupacionales en la región metropolitana del Gran Buenos Aires (1993-2003). Una vuelta a los problemas de heterogeneidad estructural. Tesis de maestría.

-Piore, M (1983 a) “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo” en Toharia, L (comp.) *El mercado de trabajo: Teorías y Aplicaciones*. Lecturas seleccionadas, Ed. Alianza, Madrid.

-Salvia, A. y Donza, E. (1999) “Problemas de medición y sesgos de estimación derivados de la no respuesta a las preguntas de ingresos en la EPH (1990-1998)”, en *Revista Estudios del trabajo*, N°18, ASET, Buenos Aires.

-Sengenberger, W., Loveman G. (1990) “Introduction –Economic and social reorganization in the small and medium-sized enterprise sector” in Sengenberger, W., Loveman G. y Piore, M “The re-emergence of small enterprises. Industrial restructuring in industrialized countries”. International Institute for Labour Studies, ILO, Geneve.

Thurow, L. (1983) “Un modelo de competencia por los puestos de trabajo”, en Piore (comp.) Paro e Inflación . Perspectivas Institucionalistas y Estructurales. Alianza Editorial, Madrid.

-Tokman, V. (1978) Las relaciones entre los sectores formal e informal. Una exploración sobre su naturaleza. En *Revista de la CEPAL*, Primer semestre de 1978. pp 103-141

-Tokman, V. (2004) “Una voz en el camino. Empleo, Equidad en América Latina: 40 años de búsqueda” FCE, Chile

-Vieira da Cunha, P. (1983) “Crecimiento económico y cambio ocupacional: una crítica al modelo dualista” en PREALC-OIT Movilidad ocupacional y mercados de trabajo, Santiago de Chile.

- Weller, J. (2003) “La problemática inserción laboral de los y las jóvenes” CEPAL-ECLAC, Serie Macroeconomía del desarrollo N°28. Santiago de Chile.

-Yoguel G. y Rabetino R. (2000) “El desarrollo de las capacidades tecnológicas de los agentes en la industria manufacturera argentina en los años noventa” en Kossacoff (ed.) “El

desempeño industrial argentino. Mas allá de la sustitución de importaciones, Naciones Unidas  
- CEPAL, oficina de Buenos Aires, pp. 215-253.