



Organización
Internacional
del Trabajo

Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina

Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez

Serie Documentos de Trabajo

12

Oficina de País de la OIT para la Argentina

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

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

Casanova, Luis; Jiménez, Maribel; Jiménez, Mónica

Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina / Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez ; Oficina de País de la OIT para la Argentina. - Buenos Aires: OIT, 2015
(Serie Documentos de trabajo ; 12)

ILO Country Office for Argentina

estructura salarial / empleo / salario mínimo / cobranza coactiva / condiciones de trabajo / diferencia del salario / Argentina

13.07

ISSN: 2310-4619 (impreso) / 2310-4627 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: ilopubs@ilo.org

Para más información sobre esta publicación contáctese con la Oficina de País de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina, visite nuestro sitio web www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org

Corrección de estilo: Cecilia Pozzo

Diagramación: Ingrid Recchia

Impreso en Argentina

Documento de trabajo N° 12

Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina

Documento de trabajo N° 12

Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina

Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez

Septiembre de 2015

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina^(*)

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

Resumen

Los objetivos del presente documento son describir el proceso de revitalización del salario mínimo en los años dos mil y analizar el cumplimiento del salario mínimo durante 1990-2014, considerando la relación de la tasa de cumplimiento con los cambios ocurridos en la calidad del empleo y el rol que juegan algunos factores institucionales (principalmente, el nivel del salario mínimo). Los resultados muestran que el factor fundamental detrás de los cambios en la tasa de cumplimiento del salario mínimo han sido los cambios en su nivel. No obstante, la mejora en la calidad del empleo entre 2003 y 2014 contribuyó a aumentar tanto el alcance del salario mínimo como su cumplimiento; en tanto que el empeoramiento del mercado de trabajo entre 1992 y 2002 contribuyó a disminuir tanto el alcance como el cumplimiento del salario mínimo. En este sentido, durante los dos períodos, otras instituciones laborales que inciden en la formalización laboral también parecen haber jugado un papel preponderante en la determinación del alcance y cumplimiento del salario mínimo.

Palabras clave: salario mínimo, calidad del empleo, informalidad laboral, Argentina.

Códigos JEL: J31, J38, J46.

(*) Este documento forma parte de una serie de estudios sobre instituciones laborales elaborados por la Oficina de País de la OIT para la Argentina en colaboración con el Departamento de Investigaciones de la OIT.

(**) Luis Casanova (OIT), Maribel Jiménez (IELDE, CONICET), Mónica Jiménez (IELDE, CONICET). Los autores agradecen los comentarios y sugerencias de Fabio Bertranou, Philippe Marcadent, Marta Novick, Patrick Belser, Andrés Marinakis, Rosalía Vázquez Álvarez, Sandra Yu, Johanna Silvander, Elva López Mourelo, Verónica Escudero, Steven Tobin, Fernando Groisman y David Trajtemberg.

Employment quality and minimum wage compliance in Argentina^(*)

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

Abstract

The aim of this article is twofold: to describe the process of revitalization of the minimum wage in the 2000s and to analyse the minimum wage compliance during 1990-2014, taking into account the relation between the compliance rate, the employment quality and the level of the minimum wage (among others institutional factors). The results show that the main factor affecting the changes in the minimum wage compliance has been minimum wage level variations. Nevertheless, the improvement in the employment quality between 2003 and 2014 contributed to raise the minimum wage coverage and compliance; just as the deterioration in the labour market between 1992 and 2002 contributed to decrease the minimum wage coverage and compliance. In this regard, during both periods other labour institutions, which have had an impact on labour formalization, also seem to have had an impact on the minimum wage coverage and compliance.

Key words: minimum wage, employment quality, labour informality, Argentina.

Codes JEL: J31, J38, J46.

(*) This document belongs to a series of studies on labour institutions prepared by the ILO Country Office for Argentina in cooperation with the ILO Research Department.

(**) Luis Casanova (ILO), Maribel Jiménez (IELDE, CONICET), Mónica Jiménez (IELDE, CONICET). The authors would like to thank Fabio Bertranou, Philippe Marcadent, Marta Novick, Patrick Belser, Andrés Marinakis, Rosalía Vázquez Álvarez, Sandra Yu, Johanna Silvander, Elva López Mourello, Verónica Escudero, Steven Tobin, Fernando Groisman and David Trajtemberg for their comments and suggestions.

Índice de contenidos

Introducción	13
1. ¿Qué factores inciden en el cumplimiento del salario mínimo?.....	14
2. Características generales del salario mínimo en Argentina	16
3. Fuentes de información y medición del cumplimiento del salario mínimo en el análisis empírico	24
4. Calidad y estructura del empleo: el alcance del salario mínimo entre los ocupados	26
5. Cumplimiento del salario mínimo: el efecto de los cambios en la calidad del empleo y en el nivel del salario mínimo	35
6. Síntesis y reflexiones finales.....	43
Referencias	46
Anexo	50

Índice de recuadros, gráficos y cuadros

Recuadro 1.	La normativa del Salario Mínimo en Argentina	17
Recuadro 2.	Otros mecanismos de fijación de un mínimo salarial: trabajo doméstico, docentes y trabajadores rurales	23
Recuadro 3.	Inserciones laborales: tipología utilizada en el presente estudio	28
Gráfico 1.	Evolución del salario mínimo, período 1990-2013	19
Gráfico 2.	Evolución de salario mínimo en términos relativos al salario básico de convenio, período 1994-2013	21
Gráfico 3.	Evolución del salario mínimo en términos relativos al salario conformado de convenio, período 1994-2013	22
Gráfico 4.	Evolución de la tasa de empleo y desempleo, período 1985-2013	27
Gráfico 5.	Evolución de la composición del empleo, según tipo de inserción laboral. Argentina, período 1995-2014	29
Gráfico 6.	Ocupados de 18 a 65 años cubiertos por la legislación de SM, período 1995-2014	32
Gráfico 7.	Composición de los ocupados de 18 a 65 años no cubiertos por la legislación de SM, período 1995-2014	34
Gráfico 8.	Brechas entre el ingreso laboral y el salario mínimo entre los asalariados con ingreso inferior al salario mínimo, período 1992-2014	43
Cuadro 1.	Total de los ocupados y los asalariados de 18 a 65 años, según el alcance de la legislación de SM por género, 2014	33
Cuadro 2.	Evolución de la tasa de incumplimiento del salario mínimo, según tipo de inserción laboral y otras características, período 1992-2014	36
Cuadro 3.	Tasa de incumplimiento del SM por categoría laboral para distintos valores del SM, período 1992-2014	38

Gráfico A.1. Evolución de la relación entre el SBC y el SCC, período 1994-2013	50
Gráfico A.2. Evolución del salario mínimo de los docentes, período 2008-2013	52
Gráficos A.3. Distribución del ingreso laboral de los ocupados, de los asalariados formales y de los informales, años 1992, 2002, 2008 y 2014	58
Gráfico A.4. Evolución de la composición de los asalariados con ingresos laborales inferiores al SM, según tipo de inserción laboral por género, período 1992-2014	60
Cuadro A.1. Salario mínimo de los trabajadores domésticos, según modalidad de contratación y categoría, período 1990-2014	51
Cuadro A.2. Evolución de la estructura del empleo, según tipo de inserción laboral y otras características, período 1992-2014	52
Cuadro A.3. Evolución de la estructura del empleo por género, según tipo de inserción laboral y otras características, período 1992-2014	54
Cuadro A.4. Evolución de la tasa de incumplimiento del SM por género, según tipo de inserción laboral y otras características, período 1992-2014	56
Cuadro A.5. Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo, según efecto del crecimiento de salarios, la dispersión de salarios y el nivel del salario mínimo, entre los asalariados formales, período 1992-2014	59
Cuadro A.6. Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo, según efecto del crecimiento de salarios, la dispersión de salarios y el nivel del salario mínimo, entre los asalariados informales, período 1992-2014	60
Cuadro A.7. Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo de los asalariados por calidad del empleo, años 2003, 2008 y 2014	61
Cuadro A.8. Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo de los asalariados por condición de informalidad y antigüedad laboral, años 2003, 2008 y 2014	62
Cuadro A.9. Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo de los asalariados por condición de informalidad y tamaño de la firma, años 2003, 2008 y 2014	63
Cuadro A.10. Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo de los asalariados por condición de informalidad y jornada laboral, años 2003, 2008 y 2014	64

Siglas utilizadas

AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
AF	Asalariados formales
AFMCA	Asalariados formales en modalidades contractuales atípicas
AFMCT	Asalariados formales en modalidades contractuales típicas
AFPriv	Asalariados formales en el sector privado
AFPub	Asalariados formales en el sector público
AI	Asalariados informales
AIC	Asalariados informales calificados
AINC	Asalariados informales no calificados
CENDA	Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino
CNTA	Comisión Nacional de Trabajo Agrario
CPNP	Cuentapropistas no profesionales
CPPyP	Cuentapropistas profesionales y patrones
CSM	Consejo Nacional del Salario Vital, Mínimo y Móvil
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
EPHC	Encuesta Permanente de Hogares Continua
EPHP	Encuesta Permanente de Hogares Puntual
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
LCT	Ley de Contrato de Trabajo
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SBC	Salario Básico de Convenio
SCC	Salario Conformado de Convenio
SM	Salario mínimo, vital y móvil
TD	Trabajo doméstico

Introducción

El salario mínimo (SM) tiene como objetivo principal fijar un piso salarial mínimo para los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia, que les garantice un nivel de seguridad de ingresos (Marinakís, 2006); acompañando a la negociación colectiva en la determinación de la estructura salarial e incidiendo –según su diseño y cobertura efectiva– en la dispersión de los salarios (Cazes y Verick, 2013).

El rol que se adjudica al SM y, por lo tanto, las concepciones acerca de cuáles son las políticas de SM más adecuadas han sido objeto de un amplio debate e investigación, al igual que los efectos sociales y económicos del SM. Una parte de esa discusión gira en torno a en qué medida el SM mejora efectivamente los ingresos o reduce la desigualdad entre su población objetivo (los trabajadores más pobres) y cuáles son los efectos de segundo orden (y su magnitud) sobre los ingresos de los trabajadores no cubiertos, sobre el empleo y la calidad del empleo. En relación con estos últimos aspectos, hay teorías contrapuestas que manejan distintos supuestos acerca del funcionamiento y la estructura del mercado de trabajo.

En cuanto al impacto del SM en la determinación de los ingresos laborales y en la distribución salarial para el caso argentino, Maurizio (2014) y Trajtemberg (2011) encuentran que los cambios que tuvieron lugar en el SM durante los años dos mil han sido igualadores de ingresos, lo que explica una porción significativa de la caída de la desigualdad. A la vez, esta reducción se ha originado en la compresión de la franja inferior de la distribución salarial.

Por otra parte, Groisman (2015), Khamis (2008), Marshall (2006) y Kostzer (2006) han encontrado evidencia empírica acerca de un posible *efecto faro* del SM sobre la determinación de los salarios en el segmento informal (es decir, en el segmento no cubierto por el SM).

Por otro lado, en relación con los efectos del SM sobre el nivel de empleo, en línea con la evidencia empírica de nivel internacional que destaca que este efecto es muy bajo o nulo (OIT, 2013; Eyraud y Cazes, 2008), Beccaria (2004), para el caso de los años noventa, y Groisman (2012), para los años dos mil, encuentran que las modificaciones practicadas sobre el SM no han generado efectos negativos sobre el empleo ni han incentivado la precariedad laboral.

También se sabe que el impacto del SM en los ingresos, en el empleo y, en general, sobre otras variables económicas y sociales, depende de su cumplimiento, dado que la cobertura legal (es decir, *¿a quiénes cubre el SM?*), su alcance (dada la estructura del empleo, *¿cuántos trabajadores efectivamente son alcanzados por la normativa?*) y el cumplimiento (de los alcanzados por la norma, *¿cuántos trabajadores tienen un salario superior al SM?*) del SM son relevantes para determinar la capacidad de este mecanismo al momento de proporcionar una protección social efectiva de los trabajadores con baja remuneración y de sus familias (Rani *et al.*, 2013). Debido a estas razones, el objetivo principal de este estudio es describir la cobertura legal y la interacción del SM con otros pisos salariales, y caracterizar la evolución del alcance y el cumplimiento del SM en Argentina durante el período 1990-2014, considerando su relación con los cambios ocurridos en la calidad del empleo y evaluando el rol que juegan los factores institucionales (principalmente el nivel del SM) y la composición del empleo.

Este documento está estructurado de la siguiente manera. En la próxima sección se realiza una breve reseña de los posibles determinantes del cumplimiento del SM, prestando especial atención al rol que juegan los factores institucionales. Luego se desarrolla una breve descripción de las características generales del SM en Argentina, analizando su marco normativo, su evolución y la interacción con otros salarios. En la tercera sección se describen los datos utilizados en el análisis empírico. A continuación, se presenta un breve análisis de los cambios ocurridos en la calidad del empleo y su relación con la evolución del alcance o cobertura jurídica del SM. En la quinta sección se desarrollan distintos indicadores de cumplimiento del SM, para categorías laborales que han sido definidas en función de atributos relacionados con la calidad del empleo, y se analiza su vinculación con las modificaciones ocurridas en la estructura del empleo. Finalmente, en la sexta y última sección, se presenta una síntesis de los principales resultados obtenidos, junto con las conclusiones alcanzadas a partir del estudio realizado.

1. ¿Qué factores inciden en el cumplimiento del salario mínimo?

El incumplimiento del SM, aunque sea parcial, impide que este funcione como un piso salarial efectivo. En particular, la exclusión de los trabajadores vulnerables atenta contra el objeto mismo de esta institución laboral que es, precisamente, la de proteger a los trabajadores que se encuentran en la parte más baja de la distribución salarial (Rani *et al.*, 2013).

El cumplimiento de la legislación del SM está directamente relacionado con su nivel. Esto implica que si su nivel es relativamente bajo, se asocia con un mayor grado de cumplimiento, en cambio, si su nivel es alto, ocurre lo contrario. No obstante, debe tenerse en cuenta que si se ubica en cualquiera de ambos extremos, el SM difícilmente logre cumplir con sus objetivos. En especial, si es muy bajo, el cumplimiento podría ser muy alto pero es posible que no alcanzara su objetivo de reducir la desigualdad salarial (particularmente, mejorando los ingresos de los trabajadores con menores calificaciones). Por este motivo, en la determinación del nivel y de los incrementos del SM es necesario considerar el contexto económico y la situación del mercado de trabajo.

Los casos estudiados reflejan que la aplicación de fuertes aumentos reales del SM en períodos de desaceleración económica puede ser difícil de absorber por parte de las empresas y llevar a un aumento en el incumplimiento. En cambio, la aplicación de importantes aumentos en contextos de crecimiento económico vigoroso y de caída en el desempleo puede conducir a mejoras reales y sostenibles del SM, sin ocasionar impactos negativos (Belser y Sobeck, 2012). En relación con este punto, la evidencia empírica disponible sugiere además que el incumplimiento del SM es mayor cuando la relación entre el SM y el salario promedio de la economía es más alta¹ (Saget, 2001). Se considera entonces que este es un indicador que refleja las condiciones generales de productividad del trabajo, así como la capacidad de pago de los empleadores en cada país. Sin embargo, si bien se puede afirmar que existe una relación positiva de ambas variables, el grado

¹ Esta relación positiva fue encontrada para una muestra de varios países de Sudamérica (BID, 1998).

de dispersión hallado entre los casos analizados lleva a buscar explicaciones adicionales (Rani *et al.*, 2013; Marinakis y Bueno, 2014).

Otros factores que afectan el nivel de cumplimiento del SM son los institucionales. Entre estos factores, se destaca la efectividad del sistema de inspección, integrado por diferentes componentes, como la dotación de inspectores, el número de inspecciones realizadas en relación con la cantidad de empresas o de trabajadores, el monto de las multas, la cantidad de sanciones efectivamente aplicadas y luego el monto medio de esas multas aplicadas, la duración promedio de los procesos administrativos o judiciales llevados a cabo para la aplicación de cada sanción y la restitución del salario no pagado a los trabajadores, entre otros (Marinakis y Bueno, 2014). A partir de observar la experiencia de varios países en vías de desarrollo, es posible afirmar que la falta de cumplimiento del SM se debe a la falta de divulgación de información sobre este, a la escasez de inspectores laborales,² así como a la poca repercusión de las sanciones y a la fragilidad de los sindicatos, combinada con sectores de alta informalidad. Como se puede deducir, todos estos aspectos reflejan la debilidad institucional (Rani *et al.*, 2013; Marinakis y Bueno, 2014; Belser y Sobeck, 2012).

Por otra parte, también se observa un mayor cumplimiento del SM en países con sistemas sencillos de aplicación general (Rani *et al.*, 2013). De hecho, los mecanismos sencillos son más fáciles de comunicar y de difundir entre el público en general. De igual forma, es esencial propiciar una buena coordinación de las políticas públicas. Si los programas de empleo pagan el SM, se puede reducir la oferta de mano de obra entre las empresas que pagan un salario por debajo del mínimo, lo que generaría más posibilidades de que la normativa sobre el SM se cumpliera (Belser y Sobeck, 2012), sin embargo, este movimiento podría afectar las transiciones hacia el empleo formal (Gasparini *et al.*, 2009).

Asimismo, dentro de los aspectos institucionales, la extensión de la negociación colectiva y la densidad de la sindicalización constituyen factores relevantes para explicar el alcance e impacto del SM. Cuando la negociación colectiva está poco desarrollada y la densidad sindical es baja, crece la necesidad de los trabajadores de confiar en un mecanismo como el SM para proteger sus salarios (Lee, 2012). Finalmente, es importante señalar que los aspectos “cuantitativos” (nivel del salario mínimo) y “cualitativos” se encuentran relacionados. En este sentido, Boeri (2009) encuentra que la relación entre el salario mínimo y el salario promedio es mayor, cuando el primero se fija a través de un esquema de negociación tripartita (si se compara con lo ocurrido cuando el SM es fijado por el Gobierno).³ En síntesis, el cumplimiento del SM depende, en gran medida, de encontrar una combinación equilibrada de políticas y estrategias, para lograr su aplicación y control⁴ (Rani *et al.*, 2013).

² En su estudio para Argentina, Ronconi (2010), usando la cantidad de inspectores laborales como medida *proxy* de la vigilancia sobre la aplicación efectiva de las regulaciones laborales, aporta evidencia empírica en favor de la relación positiva entre esta variable y el grado de cumplimiento de las regulaciones laborales, particularmente del SM.

³ Marinakis (2006) también señala que el rol del SM en la determinación de los salarios y como herramienta para fijar un estándar salarial mínimo ha sido minado cada vez que el mismo fue utilizado con el objeto de alcanzar estabilización macroeconómica y flexibilización laboral.

⁴ En relación con esto, Benassi (2011) recomienda cinco ámbitos de actuación complementarios: 1) lograr el apoyo de la población; 2) crear capacidad para informar a los trabajadores y a los empleadores; 3) reforzar la inspección del trabajo; 4) elevar las sanciones y 5) proporcionar medios de acción a los trabajadores mediante mecanismos de negociación colectiva y quejas que les permitan denunciar las infracciones y reclamar los salarios impagos ante los tribunales.

Más allá de los aspectos institucionales mencionados en los párrafos anteriores, las características del empleo son muy relevantes respecto del alcance y cumplimiento del SM. Al analizar la cobertura jurídica del SM en los países en desarrollo, debe tenerse presente la participación en el empleo total del trabajo por cuenta propia y del empleo familiar no remunerado, el cual es mucho mayor que en las economías desarrolladas. Esta circunstancia reduce, al igual que el problema de la cobertura parcial, el potencial de las políticas de SM como instrumentos de redistribución de los recursos en favor de todos los trabajadores de baja remuneración. Ello pone de manifiesto la necesidad de que, en estos países, las políticas de SM se combinen con políticas de protección social, con el fin de maximizar los efectos positivos de ambas, en la lucha contra la pobreza y la desigualdad (Rani *et al.*, 2013).

Además, debido a que la legislación del SM opera en el conjunto de los trabajadores formales, el porcentaje de empleo formal, al determinarse el alcance de esta institución solo entre los ocupados, podría estar significando un techo para la tasa de cumplimiento del SM. Sin embargo, esto también podría no ser así al menos por dos motivos. Por un lado, porque dentro del segmento formal el cumplimiento puede ser minado por determinadas formas de precariedad laboral (por ejemplo, por la aplicación de jornadas laborales extensas, registradas precariamente bajo contratos de tiempo parcial). Por otra parte, porque en el sector informal puede llegar a existir un cumplimiento parcial, en tanto el SM sea considerado como una referencia en la determinación de los salarios de los trabajadores informales (mediante un *efecto faro*). Esto, a la vez, dependerá de las características del empleo informal, es decir, tanto de los trabajadores como de las unidades productivas donde se desempeñan. En este sentido, es más probable que este *efecto faro*, en caso de existir, pudiera estar operando entre trabajadores informales con cierto nivel de calificación y que se encuentren en unidades productivas formales, donde parte de la plantilla de personal esté registrada correctamente⁵ (Casanova y Alejo, 2015).

2. Características generales del salario mínimo en Argentina

En Argentina, el SM es determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, que está integrado por el Gobierno y por representantes de los trabajadores y de los empleadores, y cubre legalmente a los trabajadores del sector privado (excluyendo a los trabajadores del servicio doméstico y del sector agropecuario) y del sector público nacional. Esto implica que el salario mínimo acordado no se aplica a los trabajadores del sector rural ni a los trabajadores domésticos. Estos trabajadores cuentan con su propia normativa, si bien la nueva Ley N° 26.727 de Trabajo Agrario de 2013 determina que la remuneración mínima de los trabajadores agrarios no puede ser inferior al Salario Mínimo, Vital y Móvil. Por otra parte, es importante señalar que, en el ámbito del sector público, la normativa del salario mínimo solo se aplica a los trabajadores de la Administración pública nacional y de aquellos organismos donde el Estado nacional actúe como empleador (es decir que no se aplica en el sector público provincial ni municipal).

⁵ El *efecto faro* también puede depender del conocimiento que los trabajadores tengan sobre el SM (el cual será mayor, cuanto más sencillo sea el sistema), ya que acceder a información modifica tanto sus expectativas como las de los empleadores (Belser y Sobek, 2012).

Asimismo, a nivel nacional, se fija un salario mínimo garantizado⁶ para el cargo de maestro de jornada simple sin antigüedad, mediante la Paritaria Nacional Docente, que fuera instaurada a partir de 2008.

Durante la segunda mitad de la década de 1970 y gran parte de la década de 1980, el salario mínimo no fue acordado de manera tripartita. Solo a partir de 1988 se volvió a poner en marcha al Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil y, en 1991, se modificaron algunos aspectos asociados con este instrumento (Marshall, 2006).

Recuadro 1. | La normativa del Salario Mínimo en Argentina

En Argentina, la primera ley que reconoce la necesidad de fijar un SM fue la Ley N° 10.505 de 1918 relativa al trabajo a domicilio. Pero es el Decreto N° 33.302 de 1945 la primera norma jurídica que provee las bases fundamentales del SM. Según se establece en su artículo 19°, el salario que perciba mensualmente todo empleado u obrero deberá satisfacer las exigencias del Salario Vital Mínimo. En esta misma norma el SM es definido como “la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona, al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte y movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones” (artículo 18°). Más adelante, en 1957, el SM adquirió carácter de garantía constitucional mediante el artículo 14° bis de la Constitución de la Nación reformada (Elizondo, 2013). No obstante, recién en 1964 se sancionó la Ley N° 16.459 del Salario Vital, Mínimo y Móvil, a partir de la cual se instituye un salario mínimo, vital y móvil (SMVM) de carácter general. Esta misma norma creó el Consejo Nacional del Salario Vital, Mínimo y Móvil (CSM), integrado por representantes del Gobierno, de los empresarios y de los sindicatos, cuya función es fijar su valor. El monto establecido por el Consejo se consideró como “la retribución por el trabajo realizado durante la jornada legal y con arreglos a las demás leyes laborales”. De este modo, el SM fue aplicable a toda persona mayor de 18 años en relación de dependencia, pero excluyendo al servicio doméstico y a los empleados del sector público provincial y municipal. El CSM debía fijar el SM para una familia tipo (conformada por esposos y dos hijos) y su monto debía ajustarse en forma automática de acuerdo con las variaciones del costo de vida.

Sin embargo, en 1966 se decretó la intervención del CSM, se suspendió su actividad y sus facultades fueron trasladadas al Poder ejecutivo. En este contexto, recién en 1973 se fijó un aumento del SM y ello se efectivizó por decreto.

⁶ El término “garantizado” implica un esquema de compensaciones que aplica el Gobierno nacional para equilibrar financieramente a aquellas provincias que queden por debajo del salario mínimo.

Un año más tarde, en 1974, se sancionó la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT), que modificó el concepto básico, el alcance y la modalidad de determinación del Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM). El artículo 116° de esta norma definía al SM como “la menor remuneración que debe percibir el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión”. Por otra parte, el alcance del SM, de acuerdo con los artículos 2° y 117° de la LCT, quedó limitado a los asalariados mayores de 18 años y excluyó al personal de la Administración pública nacional, provincial o municipal (con excepción de aquellos expresamente incluidos en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo), a los trabajadores del servicio doméstico y a los trabajadores agrarios. El ajuste periódico del SM continuó estableciéndose en función del índice oficial del costo de vida pero se suprimieron sus variaciones regionales (Marshall, 2006). La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 reguló todo el tema del SMVM en Argentina hasta comienzos de los años noventa, momento en que se reformó una parte considerable de la legislación nacional (Kostzer, 2006).

Por otra parte, en 1976, la Ley N° 21.307 sobre el sueldo anual complementario facultó al Poder ejecutivo para fijar el SMVM, entre otras remuneraciones. A partir de ese año y hasta 1983, el Decreto N° 390 eliminó los ajustes periódicos que se establecían sobre el SMVM, en tanto, el CSM solo volvió a ponerse en marcha a partir de 1988.

Luego, en 1991, se sancionó la Ley de Empleo N° 24.013 (LE) que reformó la anterior LCT. Esta normativa estableció el alcance y la modalidad de determinación del SMVM, así como una nueva conformación para el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, sus funciones y su dinámica operativa.⁷ De esta forma, el SMVM se extendió a todos los trabajadores comprendidos en la LCT, también a los trabajadores de la Administración pública nacional y a los empleados de las entidades y organismos en los que el Estado nacional actúa como empleador. Según el artículo 139° de esta norma, la determinación del SMVM a cargo del CSM se establecerá “teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos”, si bien este salario “no podría ser tomado como índice o base para la determinación de otro instituto legal o convencional” (según lo especifica el artículo 141°). De este modo, el SMVM quedó desvinculado de todo tipo de aumento de remuneraciones o de encadenamientos con otras variables económicas (Kostzer, 2006).

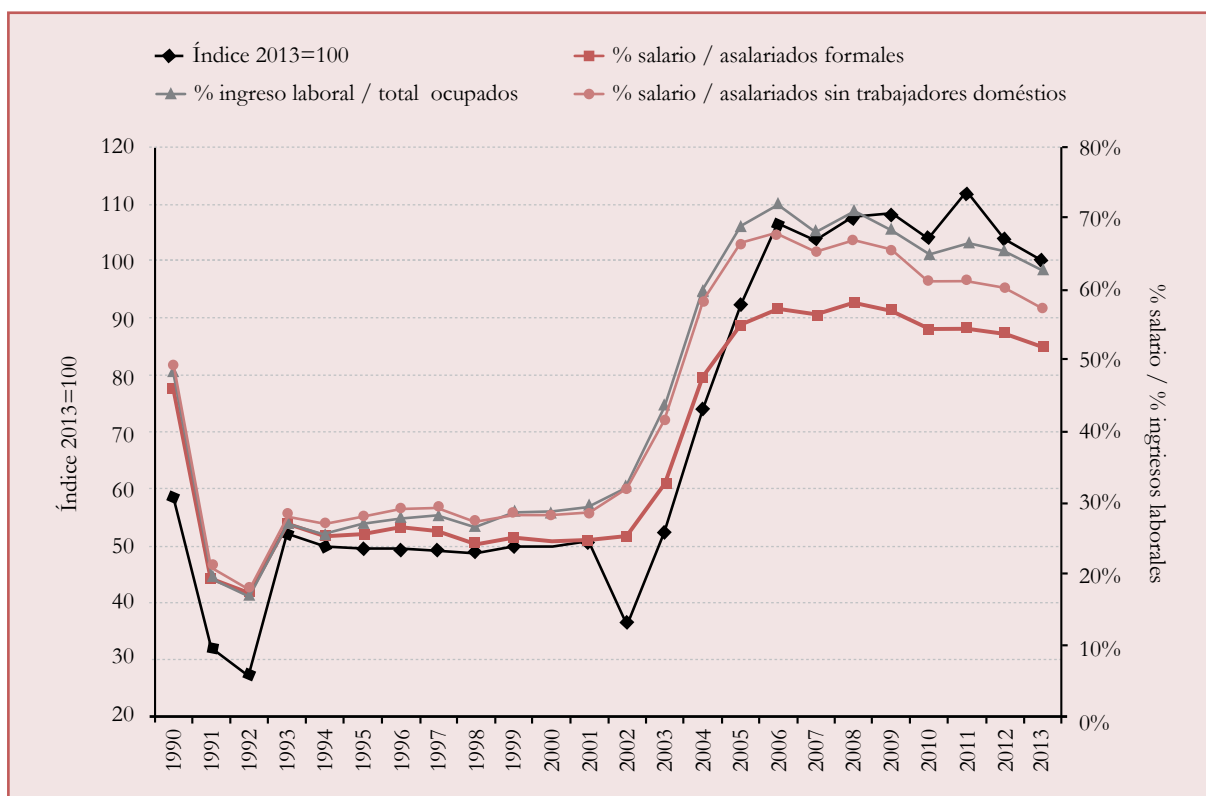
Finalmente, desde 2004, el SMVM es determinado a través del diálogo tripartito en el CSM y está regido por los artículos 135° a 142° de la Ley de Empleo de 1991.

⁷ El Consejo está integrado por 16 representantes de los empleadores y 16 de los trabajadores, que son designados por el Poder ejecutivo y por un presidente nombrado por el Ministerio de Trabajo de la Nación; cada integrante se desempeña durante cuatro años en sus funciones. La representación de los trabajadores está conformada por trabajadores del sector privado y del sector público, de las distintas ramas de actividad. La Ley de Empleo también establece que “las decisiones del Consejo serán tomadas por mayoría de dos tercios. En caso de no lograrse esta al término de dos sesiones, su presidente laudará respecto de los puntos en controversia”.

La evolución del SM en las últimas dos décadas muestra algunos contrastes que podrían sintetizarse de la siguiente manera: durante los años noventa el SM fue relativamente bajo y en los años dos mil, en cambio, relativamente alto. Luego de una recomposición del SM en setiembre de 1990, tras el deterioro sufrido como consecuencia de la hiperinflación de 1989 y principios de 1990, el nivel nominal permaneció sin cambios hasta 1993, cuando la inflación de finales de los años 1990 y 1991 (inercia inflacionaria posterior a la Ley de Convertibilidad) deterioró en un 46% al SM, específicamente entre 1990 y 1992 (véase el Gráfico 1).

A partir de entonces, entre 1993 y diciembre de 2003 el SM permaneció fijo en términos nominales y también relativamente estable en términos reales, hasta 2001. Pero con la devaluación del peso y el aumento del nivel de precios, el SM se deterioró en 2002, si bien a partir de diciembre de 2003 comenzó a crecer en términos reales hasta que, en 2006, llegó a duplicar el valor real que el SM tuvo durante gran parte de la década de 1990. Desde entonces, ha permanecido en un nivel relativamente estable, solo con un ligero aumento hasta 2011 y una leve declinación, en 2012 y 2013 (Gráfico 1).

**Gráfico 1. | Evolución del salario mínimo, período 1990-2013,⁽¹⁾
(en moneda constante y en términos relativos al ingreso promedio de los ocupados)⁽²⁾**



Notas: ⁽¹⁾ tomado a diciembre de cada año. ⁽²⁾ Se utilizaron tres indicadores para medir el salario mínimo relativo a los ingresos laborales: a) en relación con el salario promedio de los asalariados formales, b) en relación con el salario promedio de todos los asalariados (excluyendo a los trabajadores domésticos) y c) respecto del ingreso laboral promedio de todos los ocupados (asalariados formales e informales y trabajadores independientes). Se consideró el aglomerado del Gran Buenos Aires.

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

Esta recomposición, observada en los años dos mil, obedece a la revitalización del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil lograda en 2004 y a la implementación de otras medidas del Gobierno nacional, como la determinación de aumentos de suma fija y la modificación del régimen laboral, acciones que propiciaron un contexto que permitió retomar la discusión periódica y tripartita del SM en Argentina.

A partir de 2003, se han aplicado al SM reajustes sistemáticos, aunque con frecuencia variable. Al iniciar esta nueva etapa, los ajustes se realizaron incluso de manera mensual, con el fin de recuperar rápidamente el poder adquisitivo, que había sido tan erosionado luego de la crisis de 2002.

También resulta de interés evaluar el nivel del SM en relación con los salarios pagados efectivamente en la economía, dado que, en cierta medida, este indicador puede representar la capacidad de pago de las empresas (Marinakís y Bueno, 2014).⁸ Por otra parte, tal indicador (conocido como *índice de Kaitz*) permite determinar si la evolución del SM ha sido más o menos intensa que la experimentada por los salarios promedio, lo que constituye una primera aproximación hacia los posibles impactos distributivos del mismo (Maurizio, 2014). Para medir el SM relativo a los ingresos laborales, se utilizaron las siguientes tres variables: a) el salario promedio de los asalariados formales (AF), b) el salario promedio de todos los asalariados (sin incluir a los trabajadores domésticos) y c) el ingreso laboral promedio de todos los ocupados. Según lo que puede observarse en el Gráfico 1, después de la gran caída del SM ocurrida frente al ingreso laboral promedio de los ocupados durante el período 1990-1992, los tres indicadores permanecieron relativamente estables entre 1993 y 2001, lapso en el que el SM se mantuvo, en términos nominales y reales, también sin mayores cambios. Así se constata que, en promedio, durante ese período, el SM representó el 24% del salario promedio de los AF, el 28% del salario promedio de los asalariados y el 26% del ingreso laboral de los ocupados.

Pero a partir de 2003, el SM experimentó incrementos progresivos que le permitieron recuperarse frente a la remuneración media de los empleados formales, del conjunto de los asalariados y del total de los ocupados. Así, entre 2003 y 2006, la relación entre el SM y el salario promedio de los AF aumentó de 33% a 57%. En tanto que el cociente entre SM y el ingreso laboral medio del total de los asalariados creció de 41% a 68%. Luego, a partir de 2006, el SM relativo al promedio de las remuneraciones de los AF, de los asalariados y de los ocupados muestra una tendencia levemente decreciente.

Otra variable importante a considerar respecto del SM la constituye el salario fijado mediante los convenios colectivos de trabajo. En los años noventa, las relaciones entre el SM y los salarios básicos y conformados de convenio (identificados como SBC y SCC, respectivamente)⁹ se mantuvieron relativamente estables. Entre los convenios de menores salarios básicos, el SM representaba cerca del 80% del monto básico acordado

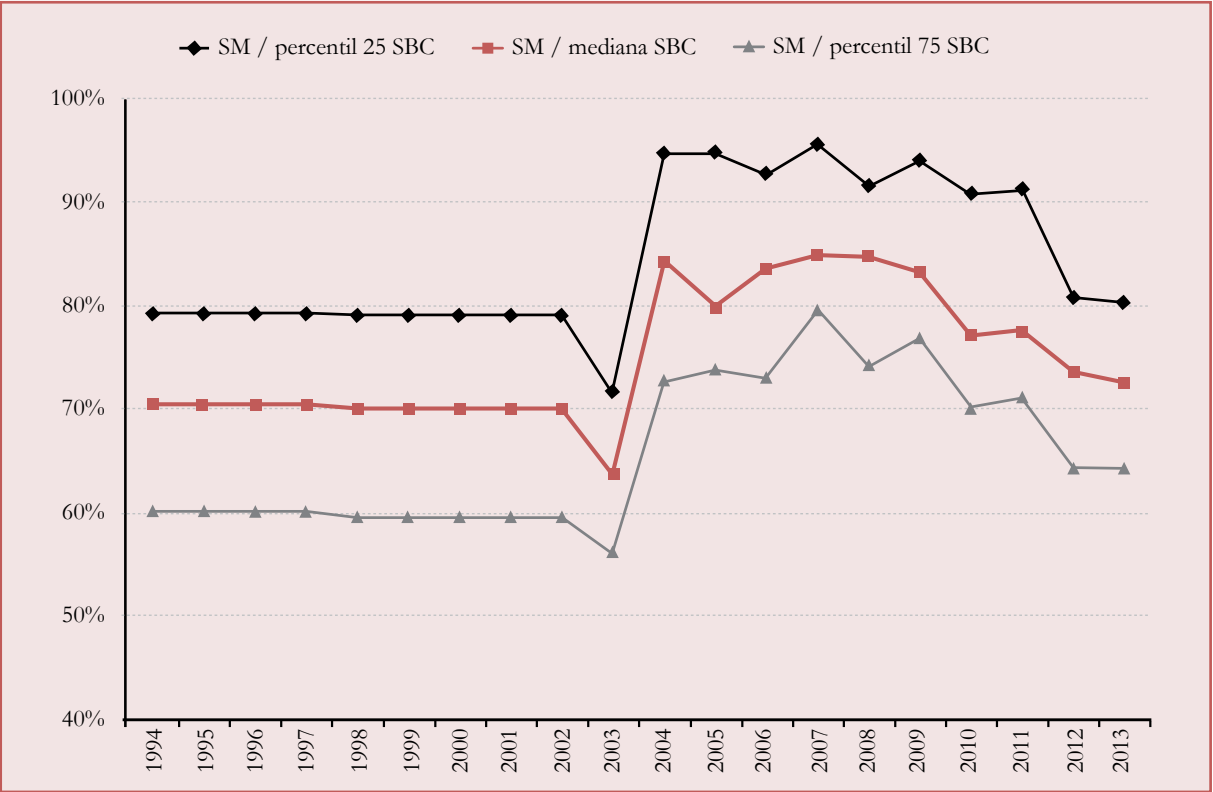
⁸ Si bien se reconoce la validez de este indicador, Marinakis y Bueno (2014) plantean que no refleja plenamente la capacidad de pago de los empleadores, puesto que una parte de los bajos salarios es atribuible a debilidades institucionales.

⁹ Se trata de los salarios promedio conformados por convenio, correspondientes a 24 convenios colectivos de actividad de amplia cobertura, que fueron seleccionados con el fin de tener representadas a las diversas ramas económicas. Estos convenios alcanzan una cobertura del 60% de los trabajadores comprendidos en convenios colectivos.

(véase la relación SM/percentil 25 SBC, en el Gráfico 2). Por otra parte, respecto de la mediana de los salarios básicos de convenio (SBC), el SM representaba el 70%. Luego, la vinculación con el SCC, que incluye además del SBC a otros tipos de adicionales específicos (como el presentismo o los premios, entre otros) y los aumentos por decreto estipulados por el Poder ejecutivo, es más baja. En definitiva, el salario mínimo representaba el 63% de la mediana del salario conformado de convenio. Frente a esto, en el caso de aquellos convenios que establecían salarios más elevados, el SM representaba el 53% del SCC (véase la relación SM/percentil 75 SCC, en el Gráfico 3).

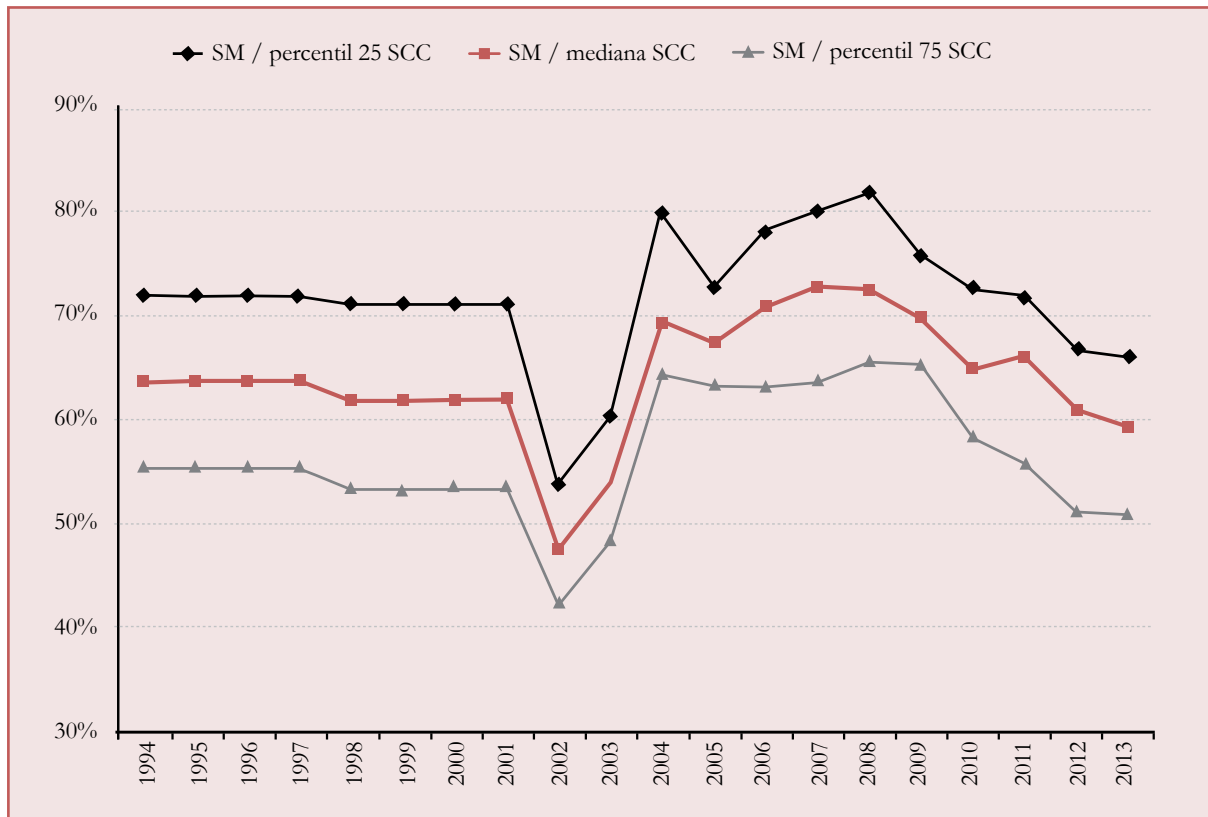
Durante los años dos mil no solo tuvo lugar una reactivación del SM sino también de la negociación colectiva. En una primera instancia, luego de la crisis de la Convertibilidad, el SM creció por encima del SBC y del SCC y las relaciones entre el SM y los salarios de convenio se ubicaron por arriba de las registradas durante los años noventa (por ejemplo, el SM representó, en varios años, el 85% de la mediana de los SBC). Luego, principalmente a partir de 2009, los SBC y los SCC crecieron por encima del SM. Respecto de lo observado para la década de 1990, puede afirmarse que durante los años dos mil la brecha entre el SM y el SBC fue relativamente menor, si bien la relación con el SCC registrada en particular en los últimos años es relativamente igual a la desarrollada durante los años noventa. Esto obedece a que durante los últimos años se incrementó levemente la brecha entre el SCC y el SBC (véase el Gráfico A1).

Gráfico 2. | Evolución del salario mínimo en términos relativos al salario básico de convenio, período 1994-2013



Notas: SM: Salario Mínimo. SBC: salarios básicos de convenio. A diciembre de cada año.
Fuente: elaboración propia a partir de datos del MTEySS.

Gráfico 3. | Evolución del salario mínimo en términos relativos al salario conformado de convenio, período 1994-2013



Notas: SM: Salario Mínimo. SCC: salarios conformados promedios de convenio. A diciembre de cada año.
Fuente: elaboración propia a partir de datos del MTEySS.

Las variaciones experimentadas por el SM, los SCC y los SBC explican el comportamiento desarrollado por la relación entre estas variables. En los primeros años de recuperación económica (durante el período 2002-2006), el SM creció a una tasa mayor que el SCC promedio. Durante ese mismo lapso, el salario de la categoría inferior creció, en la mayoría de los convenios, por encima del salario conformado promedio de convenio. Además, los salarios reales promedio de los asalariados, tanto registrados como no registrados, aumentaron por debajo de los incrementos pautados para el SM y en la negociación colectiva. En cambio, durante la mayor parte del período 2007-2011, el SCC y el SBC promedio crecieron más que el SM. Asimismo, en esta misma etapa, los incrementos en el SM, en el SCC y en las remuneraciones promedio de los asalariados fueron relativamente similares. En el caso de los trabajadores informales, los resultados podrían estar indicando que tales instituciones laborales sirven de referencia para determinar las actualizaciones salariales. No obstante, los impactos directos provocados por el aumento del SM podrían ser acotados teniendo en cuenta que su actualización se produce luego de que se han negociado la mayoría de los convenios y que su valor es menor que los salarios de la categoría inferior de la mayoría de los convenios más relevantes (Casanova y Alejo, 2015).

**Recuadro 2. | Otros mecanismos de fijación de un mínimo salarial:
trabajo doméstico, docentes y trabajadores rurales**

Si bien en Argentina rige un sistema de SM simple,¹⁰ es decir, un único SM para todo el país, los trabajadores de casas particulares (trabajo doméstico o TD) poseen una normativa propia sobre este tema. Durante la mayor parte de los años noventa (con excepción de 1991 y 1992) el SM de los TD de la categoría inferior se ubicó por debajo del SM general. Luego, durante el período 1993-2001 cuando ambos SM se estancaron, el valor del SM de los TD ascendía al 76% del SM general. Pero a partir de 2002 y hasta 2006, el SM general creció por encima del SM de los TD mensual, el que pasó de ser 1,5 veces mayor a representar el 64% del valor mensual del primero. No obstante, el SM por hora de los TD (fijado en la normativa propia de estos trabajadores) superó al SM general ajustado por horas trabajadas, durante la mayor parte de los años dos mil. A partir de 2006 y hasta 2013, el SM de los TD creció más que el SM general y llegó a alcanzar en 2013 un valor por hora superior en un 45% al de este último (Gráfico R.2 y, para más información, véase el Cuadro A.1 en el Anexo).

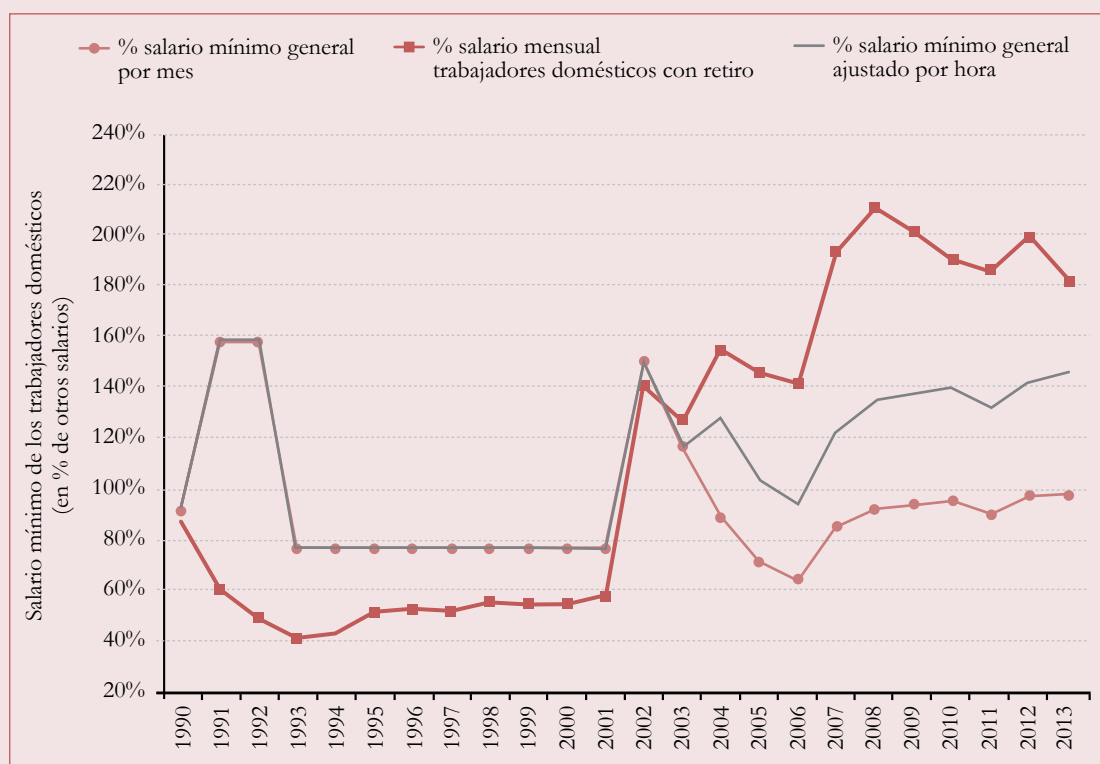
Por otra parte, la relación entre el SM mensual de los TD y el salario medio de los TD con retiro del hogar de trabajo¹¹ se mantuvo relativamente baja en los años noventa, en tanto ocurrió lo contrario durante los años dos mil. No obstante, entre 1993 y 2001, se aprecia un aumento del SM de los TD respecto de la remuneración promedio de estos trabajadores (de 41% a 58%), que se explica principalmente por el deterioro de sus ingresos dada la estabilidad del SM. En cambio, en los años dos mil el SM de los TD superó su salario promedio y llegó a duplicarlo en 2008 (Gráfico R.2). Este comportamiento da cuenta de los elevados niveles de incumplimiento del SM entre los TD durante esa década, los que parecen estar asociados, en parte, a los altos valores del SM, como así también a las elevadas tasas de no registración y de subempleo entre los trabajadores domésticos (véase el Cuadro A.2 en el Anexo).

Acerca del salario mínimo docente, es importante destacar que, en 2008, su implementación significó un importante aumento del mínimo en varias provincias del país, en el momento en que fue instrumentada por primera vez la paritaria docente. Desde entonces, el valor real del salario mínimo docente se ha mantenido relativamente estable, aunque con un leve decrecimiento desde 2012, en tanto ha crecido por debajo del salario mínimo general (véase el Gráfico A.2 del Anexo). No obstante, también es preciso señalar que, tal como ocurre con la negociación colectiva en el sector privado, luego se definen salarios mínimos por provincia mediante los mecanismos de este instituto.

¹⁰. A diferencia de otros países, donde se aplican sistemas múltiples con SM diferentes por región, rama u ocupación (Marinakís y Bueno, 2014).

¹¹. Se consideró como medida de SM para estos trabajadores el salario mínimo de la quinta categoría, correspondiente al personal con retiro que trabaja 8 horas diarias. Por eso, la comparación se realizó con el salario promedio de los trabajadores domésticos con retiro del hogar de trabajo o empleados “puertas afuera”.

Gráfico R.2. | Relación entre el salario mínimo correspondiente al trabajo doméstico⁽¹⁾ y el salario mínimo general, período 1991-2013



Nota: ⁽¹⁾ Se ha considerado el salario mínimo mensual y por hora de la quinta categoría: personal con retiro que trabaja 8 horas diarias. El salario mínimo general ajustado por horas se estimó dividiendo el salario mínimo mensual por las 192 horas semanales que surgen de considerar la jornada laboral legal de 48 horas semanales.
Fuente: elaboración propia sobre la base de la normativa vigente y la EPH-INDEC.

En el caso de los trabajadores rurales, ellos también cuentan con un mecanismo de fijación de salarios mínimos estipulados a partir de la actividad de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), un organismo de carácter tripartito. Tales salarios mínimos permanecieron inalterados durante gran parte de la década de 1990 y, a partir de 2003, comenzaron a ser actualizados periódicamente. Como ejemplo, se registra para el peón agrícola (como personal permanente) un incremento nominal del 1317% entre 2002 y finales de 2013, lo que implica un incremento real ubicado en torno al 250%.

3. Fuentes de información y medición del cumplimiento del salario mínimo en el análisis empírico

La mayor parte del análisis empírico presentado en este documento está basado en los microdatos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el período 1992-2014. La EPH es un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales, que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

La EPH fue modificada sustancialmente en 2003. La reformulación metodológica integral que ha dado lugar a la EPH continua (EPHC) surge como respuesta a las modificaciones recientes que tuvieron lugar en las características socioeconómicas y en las modalidades de inserción en el mercado de trabajo. Asimismo, la EPHC se releva bajo una modalidad continua y con mayor frecuencia de presentación de resultados (ahora es trimestral), mientras que, anteriormente, en su modalidad puntual (EPHP), la encuesta se realizaba dos veces por año, en mayo y en octubre (ondas).

La EPH permite caracterizar diferentes tipos de inserciones laborales, pero tiene limitaciones para identificar el empleo del sector público nacional, provincial y municipal. Por ello, el porcentaje de asalariados formales del sector público nacional se aproximó, utilizando la información sobre el empleo público por área de administración, aportada por Ferreres (2010) para el período 1995-2009, y los datos del Censo Nacional de Población de 2010.

El ámbito geográfico de cobertura de la encuesta siguió un plan de incorporación progresiva. Por este motivo, para algunos análisis de largo plazo solo es posible contar con información del aglomerado del Gran Buenos Aires.

Dado que la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) cambió a partir de 2003, el período de análisis 1992-2003 se distingue del período 2003-2014. Además, mientras el período 1992-1995 de la EPHP permite seguir a 17 aglomerados, durante 1996-2014 es posible cubrir el comportamiento de 29 aglomerados. Por lo tanto, debido a esto y a los cambios metodológicos implementados, las estimaciones provenientes de los datos de la EPH recabados en diferentes períodos pueden no ser estrictamente comparables.

Por otra parte, a fin de lograr un mayor nivel de precisión en la evolución de la cobertura del SM a lo largo del período que está bajo análisis, se consideraron los microdatos del segundo trimestre de la EPHC y, por ello, para el período cubierto por la EPHP solo se incluyeron los datos de la onda de mayo. La razón de esto radica en los ajustes periódicos que fueron realizados al SM durante el relevamiento de la EPHC. Como esta encuesta no permite identificar la fecha exacta en que fue entrevistado cada individuo, se consideró más conveniente estimar los indicadores relacionados con el cumplimiento del SM en los segundos trimestres de cada año cuando el SM no sufrió cambios. Por el contrario, para obtener estimaciones en otros trimestres de la EPHC es necesario utilizar una medida aproximada del SM vigente (como su promedio) para los individuos entrevistados en distintos meses.

Tomando en cuenta la normativa vigente vinculada con la cobertura jurídica del SM y considerando la población en edad de trabajar, el universo de análisis está compuesto por los ocupados mayores de 18 años y menores de 65. Luego, en el caso de las estimaciones relacionadas con los indicadores de (in)cumplimiento del SM, se excluyó del análisis a los ocupados con ingresos laborales iguales a cero y que declararán trabajar más de 84 horas semanales.

Otras fuentes que prestan insumos para este estudio son tanto las estadísticas que elabora el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y que expone en el Boletín de Estadísticas Laborales, como la

normativa vigente, de donde se toma la información sobre la evolución del salario mínimo y los salarios de convenio. Para expresar en moneda constante los valores de los salarios, se empleó el índice de precios al consumidor elaborado por el INDEC (hasta 2006) y los índices de precios de un conjunto de provincias (desde 2007), continuando una serie de índices de precios provinciales iniciada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA) para el período 2007-2011.

Finalmente, la medición del alcance y del cumplimiento del salario mínimo se realiza a partir de los datos de la EPH. El alcance se mide como el porcentaje de trabajadores asalariados formales del sector privado y del sector público nacional (es decir, de aquellos individuos que están formalmente bajo la norma del SM (véase la segunda sección de este documento), en relación con el total de los ocupados, con el total de los asalariados y con el total de los asalariados sin incluir el trabajo doméstico ni al sector público provincial. Por otra parte, el cumplimiento del salario mínimo se mide como el porcentaje de trabajadores que reciben un ingreso horario superior al salario mínimo horario. En este último caso, para el análisis se excluyó del conjunto de los asalariados al trabajo doméstico (debido a que este grupo tiene su propia normativa). Además, dadas las dificultades que existen para identificar al empleo público de los gobiernos subnacionales, en este estudio no se discrimina entre empleo público provincial y municipal.

Finalmente, es importante destacar que entre las posibles alternativas metodológicas con que se contaba para medir el (in)cumplimiento del salario mínimo, se decidió utilizar aquella vinculada con las encuestas de hogares debido a su factibilidad de ser implementada para el caso de Argentina.¹²

4. Calidad y estructura del empleo: el alcance del salario mínimo entre los ocupados

Tal como fuera mencionado anteriormente, las características del empleo, particularmente su calidad, constituyen un elemento fundamental que determina el alcance y la cobertura real de las instituciones laborales y de la seguridad social y, en este caso particular, el alcance del salario mínimo. Por este motivo, a continuación se presenta un breve análisis de la dinámica del mercado de trabajo que sirve de base para luego, en la quinta sección, poder estudiar con mayor detalle el papel jugado por los factores institucionales y por el desempeño del mercado de trabajo específicamente sobre el cumplimiento del SM.

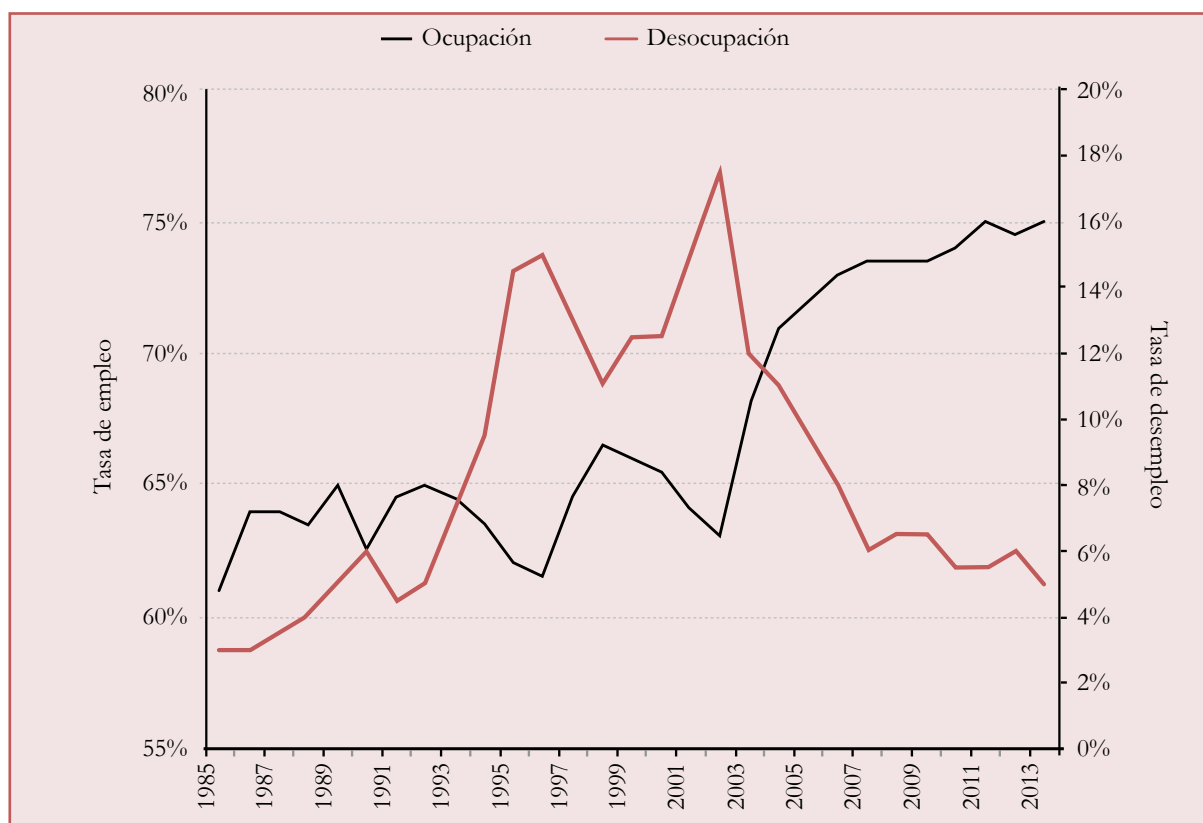
Entre 1985 y principios de los años dos mil la tasa de empleo exhibió un comportamiento volátil, en sintonía con el ciclo económico. Por otro lado, la tasa de desempleo creció de manera continua, salvo en 1991 y en 1997. Luego de la crisis de la Convertibilidad, los indicadores del mercado de trabajo comenzaron a mejorar después de registrar, en algunos casos (como ocurrió con el desempleo y la precariedad laboral), los peores valores desde que se tienen registros. Entre 2003 y 2007, la tasa de empleo aumentó sostenidamente y el desempleo disminuyó. Luego de la crisis financiera internacional, el empleo continuó creciendo, pero lo hizo a un ritmo menor.

¹² Véase Rani *et al.* (2013), para una discusión sobre las alternativas metodológicas.

Además, otra característica del mercado de trabajo en Argentina fue el crecimiento del empleo asalariado informal durante la última cuarta parte del siglo XX, tendencia que comenzó a revertirse recién a principios de los años dos mil, si bien el nivel aún es mayor al registrado a principios de la década de 1990 (Bertranou y Casanova, 2013). No obstante, es necesario aclarar que los cambios acontecidos en las dimensiones que hacen a la calidad del empleo entre 1990 y los años dos mil van más allá de la dicotomía formal-informal (Bertranou *et al.*, 2014).

Dadas estas características del mercado laboral, para caracterizar de manera más detallada la dinámica del empleo se utilizará la metodología propuesta en Bertranou *et al.* (2014), la cual clasifica las inserciones laborales a partir de algunos atributos que definen su calidad. A la vez, para analizar el cumplimiento del SM, se realizó una clasificación adicional que toma en consideración algunos elementos de la legislación laboral (por ejemplo, se identificó por separado al trabajo doméstico y se identificó a los asalariados del sector público y privado).¹³

Gráfico 4. | Evolución de la tasa de empleo y desempleo, período 1985-2013
Aglomerado urbano del Gran Buenos Aires⁽¹⁾



Nota: ⁽¹⁾ se presenta la información para el Gran Buenos Aires, dado que para este aglomerado es posible construir una serie histórica como la que se muestra en el gráfico.

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

¹³. Tal como se mencionó en la segunda sección, el SM establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil se aplica a los asalariados registrados del sector privado y del sector público nacional, pero no rige para los trabajadores del servicio doméstico ni para los trabajadores agrarios, quienes tienen una normativa propia. Por eso se optó por no incorporar a los trabajadores domésticos a las categorías de asalariados formales e informales del sector privado, según correspondiese. Además, estos trabajadores presentan ciertas características diferenciales, por ejemplo, el menor número de horas trabajadas por semana.

Recuadro 3. | Inserciones laborales: tipología utilizada en el presente estudio

Las inserciones laborales son agrupadas a partir de un conjunto de atributos que definen la calidad del empleo. Estos atributos son: la cobertura de la seguridad social, la modalidad contractual, las horas trabajadas (subempleo involuntario) y la calificación de la tarea (relacionada con la productividad de la tarea desarrollada).

1. Dentro del conjunto de los **trabajadores asalariados** se distingue entre:

1.1. *Asalariados formales* (AF): asalariados registrados en la seguridad social.

1.1.1. Asalariados formales en modalidades contractuales típicas (AFMCT): asalariados formales con contrato a plazo indefinido. De aquellos que se desempeñan a tiempo parcial solo se considera quienes lo hacen de manera voluntaria.

1.1.2. Asalariados formales en modalidades contractuales atípicas (AFMCA): asalariados formales con contrato a plazo definido o que se desempeñan a tiempo parcial de manera involuntaria.

A la vez, para algunos ejercicios, los AF fueron clasificados según el sector o tipo de institución donde se encuentran empleados: público o privado.

1.2. *Asalariados informales* (AI): asalariados no registrados en la seguridad social.

1.2.1. Asalariados informales calificados (AIC): asalariados informales que se desempeñan en posiciones calificadas.

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

1.3. *Trabajo doméstico* (TD): asalariados que se desempeñan en hogares independientemente de que se encuentren o no registrados.

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

2.1. *Patrones*.

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

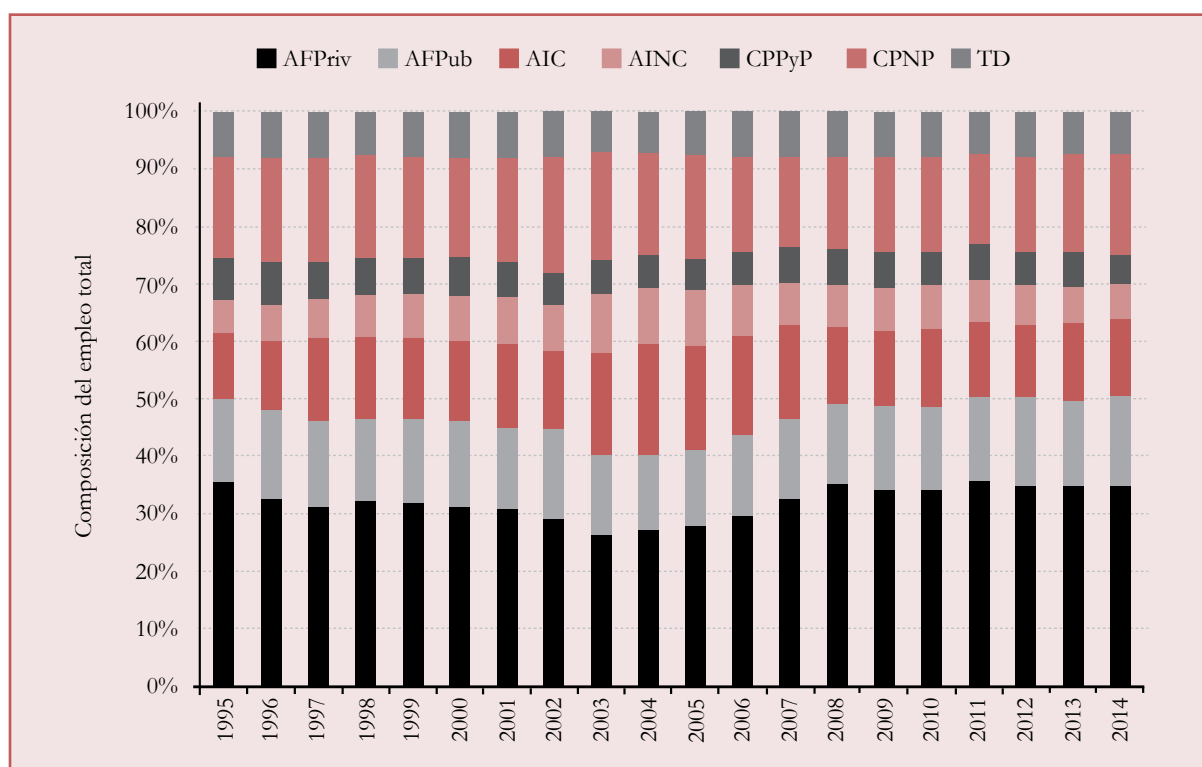
2.3. *Cuentapropistas no profesionales* (CPNP): resto de los cuentapropistas.

Bajo esta tipología, la evolución de las inserciones laborales también manifiesta la calidad del empleo.

Fuente: Bertranou *et al.* (2014).

Las tendencias recientes dan cuenta de que el empleo asalariado formal (sin incluir al trabajo doméstico) pasó de representar a cerca del 48% del total de los ocupados, a mediados de 1990, al 40% de estos, en 2003, debido al deterioro que sufrió el mercado de trabajo entre 1999 y 2002. Luego de alcanzar este nivel mínimo, el empleo asalariado formal comenzó a crecer sostenidamente, hasta recuperar los niveles precrisis de la Convertibilidad.

Gráfico 5. | Evolución de la composición del empleo, según tipo de inserción laboral. Argentina, período 1995-2014



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC, mayo de 1995-2003 (EHPH) y segundos trimestres de 2004-2014 (EPHC).

Según lo indica el Gráfico 5, la participación del empleo registrado en el sector público (AFPub) creció en el período de la crisis de la Convertibilidad a causa de la destrucción de puestos de trabajo en el sector privado. Por otra parte, en 2003, el porcentaje de asalariados registrados en el sector privado (AFPriv) representaba al 26% del total de los ocupados, en tanto cayó 6 p.p. desde 1998. Luego, entre 2003 y 2011, el peso de los AFPriv aumentó 10 p.p. y desde entonces se mantiene en torno al 34% del total de los trabajadores ocupados.

Con la recuperación de la actividad económica y el crecimiento del empleo en el sector privado, el peso de los AFPub pasó a descender entre 2003 y 2005. No obstante, desde ese momento comenzó a crecer, aumentando cerca de 3 p.p. hasta llegar a representar el 16% del total de los ocupados.

El grupo de los CPPyP, que se caracteriza —en términos generales— por un alto registro en la seguridad social e ingresos laborales medios y altos, mostró una tendencia relativamente estable que lo mantuvo en torno al 6-7% del total de los ocupados.

Los asalariados no registrados en la seguridad social, tanto en el caso de los AIC como de los AINC (sin incluir a los trabajadores domésticos), crecieron de manera sostenida entre mediados de la década de 1990 y 2003, lo que les permitió pasar de representar el 17% a casi el 30% del total de los ocupados. Luego, su participación relativa en el empleo descendió hasta representar al 20% en 2009 (nivel que ha permanecido relativamente estable).

Por otra parte, los CPNP, que conforman un grupo que se caracteriza por ser altamente heterogéneo, con una elevada incidencia de no registro en la seguridad social y en la administración tributaria (Bertranou y Casanova, 2013; Contartese *et al.*, 2015), han presentado una tendencia levemente decreciente durante los años dos mil, al pasar de representar un 18-20% a un 16-17%.

Los trabajadores domésticos también mostraron una participación relativamente estable (7-8% del total de los ocupados), aun tratándose de un conjunto cuyos atributos también son la heterogeneidad y un elevado nivel de informalidad.¹⁴ Sin embargo, durante los años dos mil se registró una caída en el nivel de no registro en la seguridad social. En efecto, entre 2004 y 2014, la incidencia de la informalidad laboral entre los trabajadores domésticos disminuyó desde el 90% hasta, aproximadamente, un 78% (véase el Cuadro A.2 del Anexo).

Por otra parte, la composición y la calidad del empleo varían marcadamente según el género de los trabajadores (Cuadro A.3 del Anexo). Estas diferencias resultan importantes para comprender las discrepancias que también existen entre varones y mujeres, tanto en el alcance como en el cumplimiento de la normativa del SM. En primer lugar, se constata que la participación del empleo informal (incluyendo a los trabajadores domésticos no registrados) durante los años noventa y los años dos mil fue mayor entre las mujeres (en un 32%, en promedio) que en el caso de los varones ocupados (con un 23%, en promedio). Este resultado está relacionado directamente con la mayor incidencia del trabajo doméstico entre las mujeres, el que asciende, en promedio, hasta el 18% pero no supera, en el caso de los varones ocupados, a un 2%.

En cambio, la participación del trabajo independiente, particularmente en el conjunto de los CPNP, es mayor entre los varones que en el caso de las mujeres ocupadas, durante todo el período analizado.¹⁵ Así, en 2014, mientras el 20% de los trabajadores varones son CPNP, solo el 14% de las mujeres ocupadas se desempeña mediante este tipo de inserción laboral. Asimismo, se observa que a lo largo de todo el período analizado la participación del empleo registrado en el sector público es mayor entre las mujeres que entre los varones. En 2014, la proporción de AFPub asciende al 19% entre las mujeres, pero al 13% en el caso de los varones. Esto se relaciona con la importancia de las ramas enseñanza y servicios sociales y de salud en el sector público, que constituyen rubros de empleo mayoritariamente femeninos.

¹⁴ Para mayores detalles, consultar Bertranou y Casanova (2013).

¹⁵ En Argentina, a diferencia de lo que ocurre en otros países, el trabajo independiente constituye una modalidad de inserción laboral mayoritariamente masculina (Bertranou y Maurizio, 2011).

Desde el punto de vista de la calidad del empleo, también es relevante considerar entre los trabajadores asalariados formales la modalidad contractual y la dedicación horaria. Conforme puede observarse en el Cuadro A.2 del Anexo, la inserción más frecuente la constituye el empleo estable (o a plazo indefinido) a tiempo completo (más de 32 horas por semana) o a tiempo parcial voluntario.¹⁶ De forma tal, que los empleos atípicos (contratos a plazo definido o a tiempo parcial involuntario) nunca representaron a más del 6% del total de los ocupados.¹⁷

Otro aspecto vinculado con la calidad del empleo que resulta de interés a la hora de analizar la evolución de la tasa de incumplimiento del SM y de evaluar los ingresos de los trabajadores es la antigüedad laboral. En efecto, un aumento de la proporción de ocupados en puestos con baja antigüedad podría incrementar la tasa de incumplimiento global, porque estos puestos de trabajo se caracterizan por brindar bajas remuneraciones. Justamente esto fue observado durante los años noventa, cuando el porcentaje de asalariados informales con menos de un año de antigüedad se incrementó del 9% al 12%, entre 1992 y 1998. Asimismo, luego de la crisis macroeconómica del período 2001-2002, este porcentaje también creció marcadamente desde el 11%, en 2002, hasta un 18%, en 2003. En cambio, durante el período de recuperación siguiente, la tasa de empleados informales con una antigüedad menor al año se redujo en casi 10 p.p., exactamente entre 2003 y 2014.

Al profundizar el análisis, es posible apreciar que tanto la calidad del empleo como la tasa de incumplimiento del SM están relacionadas con el tamaño de las firmas. Por una parte, se espera que las firmas más grandes, debido a su visibilidad y a sus mayores tasas de registración,¹⁸ presenten niveles más altos de cumplimiento de la normativa referida al SM. Por otra parte, tal como se mencionó anteriormente, en el caso de los empleados informales de las unidades productivas formales se podría caer en un cumplimiento parcial, si el SM solo funcionara como una referencia en la determinación de los salarios (*efecto faro*). De esto se desprende que es esperable que se produzca una asociación positiva entre la proporción de trabajadores en firmas de mayor tamaño y las tasas de cumplimiento del SM. Conforme se observa en el Cuadro A.2 del Anexo, mientras que en la segunda mitad de los años noventa y durante la crisis de finales de esa década la participación del empleo formal en firmas grandes (con más de 100 trabajadores) disminuyó 4 p.p., en los años dos mil, esta variable se incrementó de 10% a 15% para el total de los ocupados, exactamente entre 2003 y 2014.

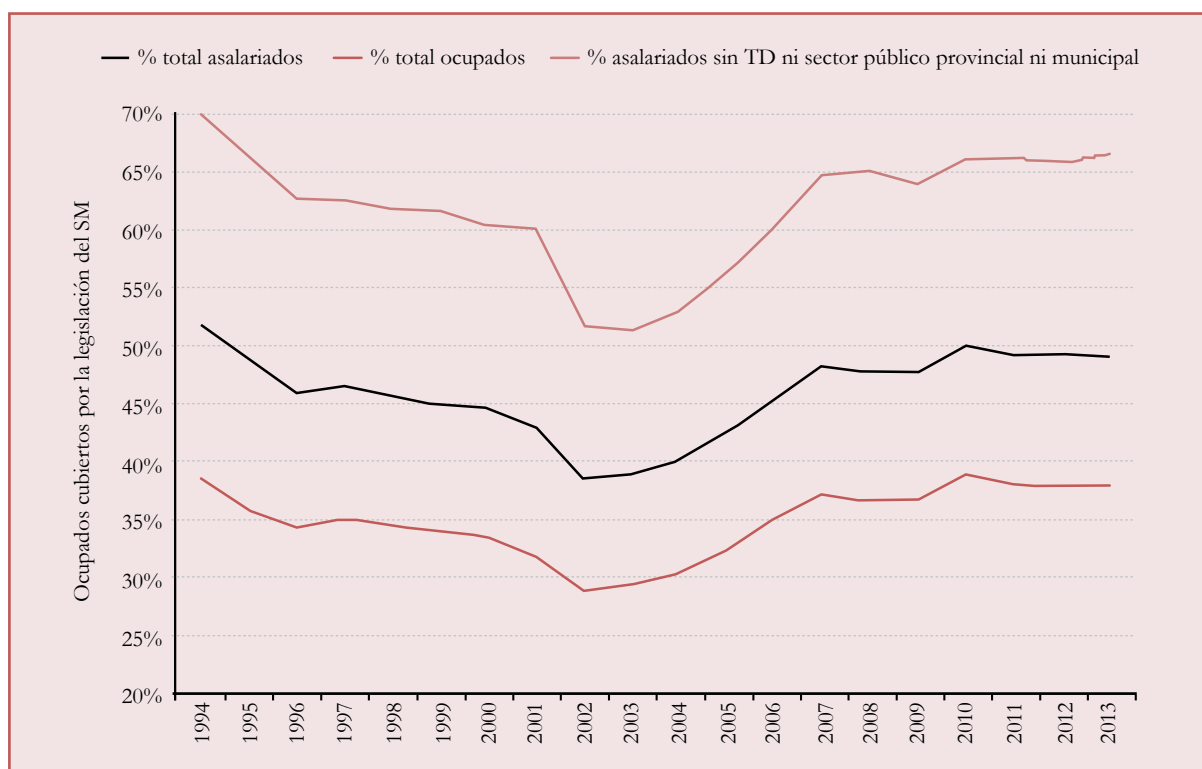
¹⁶ De acuerdo con la legislación laboral vigente, en el contrato a tiempo parcial la dedicación horaria no debe superar las dos terceras partes de la jornada laboral habitual (48 horas), esto es, las 32 horas semanales.

¹⁷ No obstante, los empleos atípicos tuvieron una alta participación en la creación neta de empleo durante los años noventa, en el contexto de la flexibilización del mercado de trabajo (Bertranou *et al.*, 2014).

¹⁸ Las empresas más grandes están más expuestas al control de las autoridades y pueden aprovechar mejor los beneficios de la formalidad. Específicamente para el caso argentino, Jiménez (2013) aporta evidencia acerca de la fuerte correlación positiva que existe entre el tamaño de la firma y su cumplimiento de las regulaciones estatales.

Resulta evidente que los cambios en la calidad del empleo ocurridos durante el período analizado influyeron directamente en el alcance de la normativa del SM. En el Gráfico 6 es posible apreciar la evolución del porcentaje de los trabajadores que estarían amparados por la normativa del SM, es decir, los asalariados formales del sector privado y los asalariados formales del sector público nacional.

Gráfico 6. | Ocupados de 18 a 65 años cubiertos por la legislación de SM, período 1995-2014



Fuente: elaboración sobre la base de datos de la EPH-INDEC, mayo de 1995-2003 (EPHP) y segundos trimestres de 2004-2014 (EPHC) y a partir de datos sobre empleo público por área de administración de Ferreres (2010) y Censo 2010.

Durante el período 1995-2014, la evolución de la tasa de los ocupados alcanzados por la política de SM siguió el comportamiento del empleo formal del sector privado, puesto que la participación del empleo registrado en el sector público nacional nunca superó el 7% del total de los ocupados. Así, el porcentaje de trabajadores alcanzados por la legislación del SM cayó de 38% a 29% aproximadamente, durante la segunda mitad de los años noventa y hasta 2003, para luego crecer hasta alcanzar al 39% de los ocupados, en 2011. En adelante, este nivel ha permanecido relativamente estable hasta 2014.

Así como ocurría con la composición y la calidad del empleo, el porcentaje de los ocupados cubiertos por la legislación de SM varía significativamente si se toma en cuenta el género de los trabajadores (véase el Cuadro 1). De hecho, es posible constatar que mientras la tasa de trabajadores amparados por esta normativa ascendía, en 2014, al 42% entre los varones, en el caso de las mujeres ese valor era del 32%. Este comportamiento responde, principalmente, a la mayor incidencia del empleo del sector público provincial y municipal así como del trabajo doméstico entre las mujeres ocupadas, en comparación con los trabajadores varones. Por

otra parte, si bien, como ya fuera mencionado, los empleados públicos provinciales y municipales están amparados por normativas específicas de negociación colectiva, no sucede lo mismo con los asalariados informales del servicio doméstico, quienes, en 2014, representaban al 79% del total de los empleados de ese sector y al 14% del total de las mujeres ocupadas (véase el Cuadro A.2 del Anexo).

Cuadro 1. | Total de los ocupados y los asalariados de 18 a 65 años, según el alcance de la legislación de SM por género, 2014

	Varones	Mujeres	Todos
OCUPADOS			
Cubiertos por la legislación de SM	42,2%	31,8%	37,8%
Asalariados formales sector privado	38,2%	27,6%	33,8%
Asalariados formales sector público nacional ^(*)	4,0%	4,2%	4,1%
No cubiertos por la legislación de SM	57,8%	68,2%	62,2%
Asalariados formales sec. púb. prov. y municipal ^(*)	8,9%	15,6%	11,7%
Asalariados informales	21,6%	15,5%	19,1%
Trabajadores del servicio doméstico (TD)	0,1%	17,6%	7,4%
Trabajadores del sector agrario	1,7%	1,1%	1,4%
<i>Trabajadores independientes</i>	25,2%	17,5%	22,0%
Empleadores	4,0%	2,2%	3,3%
Cuentapropistas	21,2%	15,4%	18,8%
Trabajadores familiares sin remuneración	0,2%	0,8%	0,4%
Total ocupados	100,0%	100,0%	100,0%
ASALARIADOS			
Cubiertos por la legislación de SM	56,9%	39,1%	49,1%
Asalariados formales sector privado	51,5%	34,0%	43,8%
Asalariados formales sector público nacional ^(*)	5,4%	5,1%	5,3%
No cubiertos por la legislación de SM	43,1%	60,9%	50,9%
Asalariados formales sec. púb. prov. y municipal ^(*)	12,1%	19,2%	15,2%
Asalariados informales	29,2%	19,1%	24,8%
Asalariados del servicio doméstico	0,2%	21,5%	9,5%
Asalariados del sector agrario	1,7%	1,0%	1,4%
Total asalariados	100,0%	100,0%	100,0%
ASALARIADOS SIN TD, SIN SEC. PÚBL. PROV. Y MUNIC. NI SECTOR AGRARIO			
Cubiertos por la legislación de SM	66,1%	67,1%	66,5%
Asalariados formales sector privado	59,9%	58,4%	59,3%
Asalariados formales sector público nacional ^(*)	6,2%	8,8%	7,1%
No cubiertos por la legislación de SM	33,9%	32,9%	33,5%
Asalariados informales	33,9%	32,9%	33,5%
Total asalariados sin TD, sin sec. púb. prov. y munic. ni sector agrario	100,0%	100,0%	100,0%

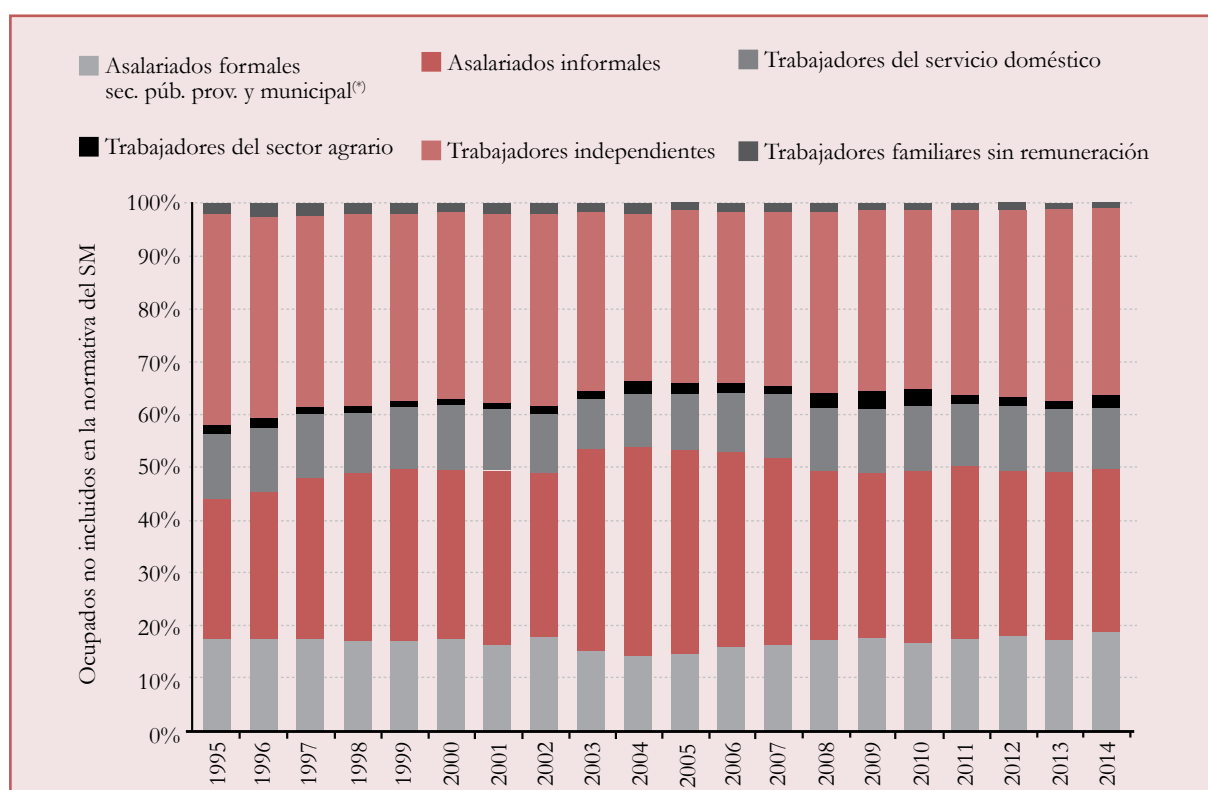
Nota: ^(*) el porcentaje de asalariados formales del sector público provincial y municipal fue aproximado a partir de datos, sobre empleo público por área de administración y género, del Censo 2010.

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

El complemento no necesariamente incluye solo a los trabajadores informales, ya que, en promedio, aproximadamente tres cuartas partes del empleo formal del sector público no están cubiertas por esta normativa pero sí alcanzadas por normativas específicas de negociación colectiva que, en la mayoría de los casos, ubican a los salarios mínimos de convenio por encima o en torno al SM (Villaroel *et al.*, 2013). De este modo, dejando de lado a los asalariados formales del sector público provincial y municipal (que representan al 11,7% de los ocupados), el alcance del SM se ubicaría, en 2014, en torno al 66,5% de los asalariados (excluido el trabajo doméstico y rural y el sector público provincial y municipal) y a un 43% de los ocupados (excluido el sector público provincial y municipal). En este último caso, la diferencia de las cifras respecto de la cobertura total obedece al peso que adquieren el empleo asalariado informal, el trabajo doméstico y el trabajo independiente.

De ese modo, tal como se observa en el Gráfico 7, junto con los asalariados informales, los trabajadores independientes son quienes presentan un mayor peso entre los ocupados no alcanzados por la legislación del SM (35%, en promedio). Luego, continúan en importancia los asalariados formales del sector público provincial y municipal y los trabajadores domésticos (que representan, en promedio, al 17% y 12% de los ocupados no incluidos en la normativa del SM).

Gráfico 7. | Composición de los ocupados de 18 a 65 años no cubiertos por la legislación de SM, período 1995-2014



Nota: (°) el porcentaje de asalariados formales del sector público provincial y municipal fue aproximado a partir de datos sobre empleo público por área de administración de Ferreres (2010) y Censo 2010.

Fuente: elaboración sobre la base de datos de la EPH-INDEC, mayo de 1995-2003 (EPHP) y segundos trimestres de 2004-2014 (EPHC) y a partir de datos sobre empleo público por área de administración de Ferreres (2010) y Censo 2010.

A continuación, se analiza con mayores detalles cómo los cambios en el nivel del salario mínimo y en la composición del empleo han afectado el cumplimiento de esta institución. En otras palabras, en la siguiente sección, se analiza en profundidad el nivel de los salarios de todos los trabajadores que están cubiertos por la normativa.

5. Cumplimiento del salario mínimo: el efecto de los cambios en la calidad del empleo y en el nivel del salario mínimo

Tomando en consideración varios de los puntos ya señalados, en esta sección se analizará el cumplimiento del SM,¹⁹ su rol en la determinación de la estructura salarial y cuál es su vinculación con los cambios que tuvieron lugar en la estructura y en la calidad del empleo.

Durante la década de 1990, el incumplimiento del SM fue bajo pero creciente (véase el Cuadro 2). En esos años, el total de asalariados con un ingreso laboral inferior al SM (ajustado por horas trabajadas) pasó del 1,7%, en 1992, al 6%, en 2001, antes de la crisis de la Convertibilidad. Por otra parte, el incumplimiento del SM creció entre 2003 y 2008, hasta alcanzar en este último año al 27% de los asalariados, para luego descender al 18,4%, en 2014.

El cumplimiento del SM, en cierto modo elevado durante los años noventa, se explica por el hecho de que el SM permaneció relativamente bajo (Gráfico 1). Pero, además, el aumento del incumplimiento del SM durante este período responde al deterioro de las condiciones de trabajo (debido a que el SM permaneció bajo y casi constante). En este contexto, la creación de empleo se dio principalmente entre los asalariados informales y los cuentapropistas no calificados (MTEySS, 2010). Además, un porcentaje creciente de este nuevo empleo era de baja remuneración. En efecto, en el Cuadro 2 es posible apreciar de qué modo fue aumentando el porcentaje de trabajadores con menos de un año de antigüedad que recibían un salario inferior al mínimo.

¹⁹. Para el cómputo de la tasa de incumplimiento se compararon los ingresos laborales horarios con el SM ajustado por horas trabajadas (el SM mensual dividido por las 192 horas por mes que surgen de considerar la jornada laboral legal de 48 horas semanales) o con el SM por hora para los trabajadores domésticos con retiro. Si se utilizan los salarios por mes y se confrontan con el SM mensual, se podría sobrestimar el incumplimiento entre quienes trabajan jornadas parciales y subestimarlos entre los trabajadores sobrecuadrados. Como se comenta en el apartado anterior, en esta sección solo se consideran aquellos trabajadores legalmente alcanzados por la normativa (es decir, los asalariados).

Cuadro 2. | Evolución de la tasa de incumplimiento del salario mínimo, según tipo de inserción laboral y otras características, período 1992-2014

Categoría	Subcategoría	Años								
		1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014
ASALARIADOS FORMALES SIN TD	Tipo de institución									
	Privada	-	-	0,9%	1,5%	1,9%	1,5%	5,8%	13,0%	6,2%
	Pública	-	-	0,4%	0,7%	0,8%	1,0%	3,1%	6,0%	3,3%
	Modalidad contractual									
	Típica	-	-	0,7%	1,2%	1,4%	1,1%	4,7%	10,6%	5,1%
	Atípica	-	-	1,5%	2,0%	2,1%	2,5%	4,9%	13,8%	8,2%
	Antigüedad laboral									
	Menor a 1 año	0,5%	3,1%	1,2%	2,3%	4,1%	3,6%	11,1%	20,3%	9,1%
	De 1 a 5 años	0,1%	1,5%	0,8%	1,3%	1,6%	1,6%	5,3%	12,6%	8,0%
	Mayor a 5 años	0,1%	1,0%	0,5%	0,8%	1,0%	0,6%	3,7%	7,8%	3,3%
	Jornada laboral									
	Tiempo parcial involuntario	-	-	0,2%	0,3%	1,2%	0,7%	2,6%	6,7%	5,5%
	Tiempo parcial voluntario	-	-	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	2,8%	2,8%	1,9%
	Tiempo completo	-	-	0,3%	0,5%	0,7%	0,5%	3,1%	8,8%	3,4%
	Sobreocupado	-	-	2,2%	3,4%	4,1%	3,5%	10,9%	23,2%	15,5%
	Tamaño de la firma									
	Pequeña	0,3%	0,9%	0,8%	1,8%	3,0%	2,6%	8,6%	18,2%	10,9%
	Mediana	0,2%	1,5%	0,9%	1,4%	1,5%	1,3%	4,8%	10,3%	5,4%
	Grande	0,0%	1,4%	0,4%	0,7%	0,8%	0,8%	2,0%	6,0%	3,0%
	<i>Todos</i>	0,2%	1,6%	0,7%	1,3%	1,5%	1,3%	5,0%	11,1%	5,3%
ASALARIADOS INFORMALES SIN TD	Tipo de institución									
	Privada	-	-	9,2%	11,7%	20,4%	15,3%	32,3%	49,4%	36,3%
	Pública	-	-	4,1%	2,5%	7,8%	2,0%	9,5%	52,1%	27,5%
	Calificación de la tarea									
	Calificado	2,3%	4,3%	7,1%	7,1%	12,7%	8,9%	24,6%	43,8%	30,3%
	No calificado	2,9%	12,6%	12,8%	18,0%	27,3%	15,6%	33,7%	61,2%	46,5%
	Antigüedad laboral									
	Menor a 1 año	2,6%	8,8%	10,9%	13,0%	22,1%	13,6%	34,5%	53,9%	41,4%
	De 1 a 5 años	2,5%	4,7%	7,4%	7,6%	14,8%	9,4%	21,6%	48,0%	32,7%
	Mayor a 5 años	2,4%	2,8%	5,2%	7,3%	13,7%	5,2%	29,1%	44,9%	32,1%
	Jornada laboral									
	Tiempo parcial involuntario	-	-	3,1%	10,5%	11,7%	6,3%	18,3%	42,0%	26,5%
	Tiempo parcial voluntario	-	-	5,3%	5,6%	9,9%	2,5%	12,2%	36,4%	25,7%
	Tiempo completo	-	-	7,2%	6,7%	19,5%	14,8%	30,4%	49,7%	32,4%
	Sobreocupado	-	-	15,2%	17,0%	29,5%	23,1%	48,9%	64,1%	59,8%
	Tamaño de la firma									
	Pequeña	4,0%	7,3%	10,1%	14,4%	24,2%	17,2%	36,8%	52,7%	41,2%
	Mediana	0,7%	5,1%	7,3%	7,4%	11,9%	7,4%	18,5%	50,5%	33,7%
	Grande	0,0%	3,1%	10,0%	2,9%	8,5%	1,5%	17,9%	34,7%	25,2%
	<i>Todos</i>	2,6%	6,6%	8,9%	10,7%	18,3%	11,4%	27,7%	49,7%	35,7%
ASALARIADOS FORMALES E INFORMALES SIN TD		0,7%	2,9%	2,8%	4,2%	6,9%	5,5%	14,0%	22,3%	13,6%
TRABAJADORES DOMÉSTICOS (TD)		9,1%	3,2%	1,2%	5,2%	6,6%	30,0%	55,8%	73,8%	63,9%
TOTAL ASALARIADOS		1,7%	3,0%	2,6%	4,3%	6,9%	7,8%	17,8%	27,2%	18,4%

Nota: para los trabajadores domésticos (TD) se ha considerado la normativa específica sobre SM. En el caso del TD sin retiro, se consideró el SM mensual promedio (ajustado por horas trabajadas) correspondiente a las cuatro categorías distinguidas en la normativa. Para el TD con retiro, en cambio, se utilizó el SM por hora fijado en la normativa.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC, mayo de 1992-2003 (EPHP) y segundos trimestres de 2004-2014 (EPHC), junto con datos de la normativa vigente.

El nivel del salario mínimo ha sido muy importante en la determinación de los niveles de incumplimiento. Como se mencionó anteriormente, la tasa de incumplimiento fue del 1,7% en 1992 para el total de los asalariados. No obstante, si el nivel del SM hubiese sido el de 2008, la tasa de incumplimiento hubiese alcanzado al 31% (es decir que hubiese sido levemente mayor que el 27,2% registrado en 2008). Por otra parte, si en 2008 el SM hubiese sido el de 1992, la tasa de incumplimiento hubiese alcanzado un valor similar al registrado ese año. En particular, las casi nulas tasas de incumplimiento relevadas en la década de los noventa parecen responder en gran medida al bajo nivel del SM. De hecho, la tasa de incumplimiento entre los asalariados formales simulada para 1992 con el SM de 2014 es casi cuatro veces mayor a la observada en 2014 (véanse el Gráfico A.3 y el Cuadro 3). De este modo, se puede constatar que si bien los cambios en el nivel del salario mínimo explican significativamente los cambios en las tasas de incumplimiento, también existe —tal como se verá— un efecto propiciado por el cambio en la composición del empleo (calidad del empleo) y por la dispersión salarial.

Si se consideran de manera conjunta los efectos del cambio en el salario mínimo, del cambio en la distribución salarial y del cambio en el nivel de salarios (últimos dos aspectos sobre los cuales también tiene efecto la negociación colectiva),²⁰ se aprecia que para el período 2003-2008 la modificación del salario mínimo es el principal factor que presiona detrás de los cambios en la tasa de incumplimiento. Cabe recordar además que, para gran parte de la década de 1990, el salario mínimo permaneció inalterado, con la única excepción de principios de la década. Por otra parte, durante el tramo 2008-2014 el crecimiento de los salarios reales y la menor dispersión salarial contribuyeron a generar una reducción en la tasa de incumplimiento del salario mínimo entre los trabajadores asalariados formales (véase el Cuadro A.5 del Anexo). Así, tanto la reducción de la dispersión como el aumento del salario real obedecerían, en este período, a la dinámica de la negociación colectiva (Casanova y Alejo, 2015). A grandes rasgos, entre los asalariados informales se observa una tendencia similar, aunque el efecto dispersión salarial es más bajo que en el caso de los asalariados formales en los años dos mil (véase el Cuadro A.6 del Anexo).

Durante los años noventa, el porcentaje de asalariados formales que recibían un salario inferior al mínimo fue muy bajo y, hacia finales de la década, llegaba a poco más del 1%. En cambio, entre los asalariados informales, el porcentaje de incumplimiento fue mayor (8,6%, en promedio), en especial entre los no calificados, los que se desempeñaban en pequeñas firmas y quienes tenían menor antigüedad (principalmente, en el caso de los nuevos puestos creados en el segmento informal con una antigüedad menor al año).

Luego, en el período 2003-2014, ocurrió que el incumplimiento del SM creció entre 2003 y 2008 y luego disminuyó entre 2008 y 2014. Como se muestra en el Gráfico 1, el SM real se triplicó entre 2002 y 2008 y creció entre 33 p.p. y 39 p.p. respecto del salario promedio de los asalariados formales y del ingreso promedio de los ocupados, respectivamente. Por otra parte, entre 2008 y 2014, estos indicadores permanecieron relativamente estables, e incluso se observa una leve baja, es decir, una reducción del SM real y de la relación frente al salario promedio.

²⁰ Véase Bertranou y Casanova (2013), para consultar los detalles sobre la metodología de la descomposición.

Cuadro 3. | Tasa de incumplimiento del SM por categoría laboral
para distintos valores del SM, período 1992-2014

Categorías laborales		Nivel del SM de (año)	Estructura del empleo de (año)			
			1992	2003	2008	2014
ASALARIADOS FORMALES (AF) ⁽¹⁾	En el sector privado (AFPriv)	1992	-	0,3%	0,2%	0,1%
		2003	-	1,5%	0,3%	0,2%
		2008	-	39,3%	13,0%	6,9%
		2014	-	38,9%	12,9%	6,2%
	En el sector público (AFPub)	1992	-	0,3%	0,1%	0,0%
		2003	-	1,0%	0,3%	0,1%
		2008	-	18,0%	6,0%	3,9%
		2014	-	17,4%	5,8%	3,3%
	Todos los AF	1992	0,2%	0,3%	0,3%	0,1%
		2003	0,4%	1,3%	0,4%	0,2%
		2008	20,0%	31,8%	11,1%	6,0%
		2014	19,0%	31,3%	11,0%	5,3%
ASALARIADOS INFORMALES (AI) ⁽¹⁾	Calificados (AIC)	1992	2,3%	3,9%	2,8%	3,1%
		2003	3,2%	8,9%	6,5%	4,1%
		2008	41,8%	70,1%	43,8%	32,4%
		2014	39,6%	69,7%	43,6%	30,3%
	No calificados (AINC)	1992	2,9%	8,8%	4,2%	2,2%
		2003	6,8%	15,6%	9,7%	4,3%
		2008	58,4%	86,9%	61,2%	49,3%
		2014	56,7%	86,8%	61,2%	46,5%
	Todos los AI	1992	2,6%	5,8%	3,3%	2,8%
		2003	4,6%	11,4%	7,6%	4,2%
		2008	48,1%	76,4%	49,7%	38,0%
		2014	46,1%	76,1%	49,6%	35,7%
TODOS LOS ASALARIADOS		1992	0,7%	2,6%	1,2%	0,8%
SIN TRABAJADORES DOMÉSTICOS		2003	1,3%	5,5%	2,5%	1,3%
		2008	26,5%	50,3%	22,3%	14,7%
		2014	25,2%	49,9%	22,1%	13,6%
		TRABAJADORES DOMÉSTICOS ⁽²⁾		1992	9,1%	17,3%
		2003	20,4%	30,0%	26,3%	15,2%
		2008	65,6%	70,5%	73,8%	59,6%
		2014	72,3%	77,8%	82,1%	63,9%
		TODOS LOS ASALARIADOS		1992	1,7%	4,0%
		2003	3,6%	7,8%	4,8%	2,6%
		2008	31,0%	52,3%	27,2%	19,0%
		2014	30,7%	52,6%	27,9%	18,4%

Notas: ⁽¹⁾ No incluye a los trabajadores del servicio doméstico. ⁽²⁾ Para los trabajadores domésticos (TD) se ha considerado la normativa específica sobre SM. En el caso del TD sin retiro se consideró el SM mensual promedio (ajustado por horas trabajadas) correspondiente a las cuatro categorías distinguidas en la normativa. Para el TD con retiro, en cambio, se utilizó el SM por hora fijado en la normativa. En todos los casos, para computar las tasas de incumplimiento se ha comparado el SM “real” ajustado por horas trabajadas con el salario horario real de los trabajadores.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC, mayo de 1992-2003 (EPHP) y segundos trimestre de 2004-2014 (EPHC), y datos de la normativa vigente.

En el tramo 2003-2008 el mayor crecimiento del incumplimiento se observó entre los empleados domésticos, 44 p.p., y los asalariados informales, 38 p.p. (Cuadro 2). En el caso de estos últimos trabajadores, tal aumento del incumplimiento se explica casi exclusivamente a partir del mayor crecimiento del SM en relación con los salarios de los informales (Bertranou y Casanova, 2013). Pero también incide un efecto composición, dado que durante este período un porcentaje relevante de los asalariados informales que consiguieron insertarse en un empleo formal pertenecía a la cola superior de la distribución salarial (de los informales), en tanto, en muchos casos sus salarios se ubicaban en torno o por encima del mínimo (Maurizio, 2013). Más adelante, la reducción de la tasa de incumplimiento registrada entre 2008 y 2014 se explica debido al crecimiento del salario promedio de los informales en relación con el SM, en un contexto donde la distribución salarial permaneció relativamente estable, con una leve reducción de la dispersión (Bertranou y Casanova, 2013).

Respecto del nivel de incumplimiento del SM en el caso del trabajo doméstico, considerando la normativa específica sobre el SM para estos trabajadores, se corrobora que este se presenta relativamente bajo durante los años noventa. Ello obedece al bajo nivel del SM de los TD (véase Gráfico R.2). Sin embargo, durante la segunda mitad de esta década, la tasa de incumplimiento creció de 1,3% a casi el 5%. Esto responde al deterioro de las condiciones laborales de estos trabajadores: caída en sus salarios, y aumento de la informalidad y del subempleo entre ellos.²¹ Durante los años dos mil, el crecimiento del porcentaje de TD con un salario horario inferior al SM por hora obedece al incremento del SM y el posterior aumento del cumplimiento responde al crecimiento de los salarios por encima del mínimo, lo que se asocia en parte con la reducción de la incidencia de la informalidad laboral, desde aproximadamente el 84% al 78%,²² entre 2008 y 2014 (Cuadro A.2).

Entre los asalariados formales, la tasa de incumplimiento aumentó fuertemente (en 10 p.p.) durante el período 2003-2008, sin embargo, este incremento fue menor al observado en los otros grupos de trabajadores. Además, al igual que ocurrió entre los informales, el incumplimiento tuvo mayor incidencia sobre los nuevos puestos creados (de antigüedad menor al año), en las empresas pequeñas y entre los asalariados contratados bajo modalidades atípicas. En 2014, la tasa de incumplimiento entre los empleados formales con menos de un año en el puesto (9%) triplica la observada entre aquellos con más de cinco años de antigüedad, en tanto que la correspondiente a quienes se desempeñan en firmas pequeñas (11%) casi cuatriplica a la de aquellos que trabajan en establecimientos de gran tamaño.

²¹ Si bien se están considerando salarios por hora, en el trabajo doméstico aquellas personas ocupadas subempleadas tienen un ingreso horario considerablemente menor que quienes trabajan una mayor cantidad de horas. De acuerdo con las estimaciones reportadas en el Cuadro A.2, en promedio, durante el período 1995-2014, cerca del 70% de los trabajadores domésticos tienen una jornada laboral inferior a las 32 horas semanales, lo que denota una tasa de subocupación muy elevada. Además, la incidencia del subempleo involuntario entre los TD creció entre 1995 y 2003, del 46% al 54% y muestra una tendencia decreciente en los años dos mil, que alcanza el 27% en 2014.

²² Esto último responde a un conjunto de medidas específicas destinadas al sector; véase Bertranou y Casanova (2013).

Para los asalariados formales, el incremento de la tasa de incumplimiento y su posterior reversión a partir de 2008 también se explica por la brecha entre la tasa de crecimiento del SM y el salario promedio de estos trabajadores (así, aumentó más el primero entre 2003 y 2008 y luego sucedió lo contrario). No obstante, la negociación colectiva tuvo un rol importante en la determinación de los salarios en este grupo, ya que a partir de los años 2005 y 2006 un porcentaje importante de los convenios colectivos fijaron aumentos superiores al incremento del SM. Además, como consecuencia de los aumentos registrados en los salarios básicos de convenio, se redujo la dispersión salarial entre los asalariados formales, tal como se aprecia en los Gráficos A.3 del Anexo (Bertranou y Casanova, 2013; Casanova y Alejo, 2015).

Lo cierto es que, a lo largo de todo el período analizado, tanto entre los asalariados formales como entre los informales, las tasas de incumplimiento más elevadas se registraron entre los empleados sobreocupados, si se los compara con las restantes categorías laborales consideradas. Esto responde a que el ingreso laboral que se está confrontando con el SM (ajustado por horas trabajadas) es el salario por hora. El problema con este indicador surge para los trabajadores con una jornada superior a la legal (o completa) porque no permite determinar si se les paga el SM o llegan a ese monto a raíz de las horas extraordinarias.²³ No obstante, en ambos casos se incumpliría la legislación laboral, aunque de distinta manera. Por este motivo, algunos autores consideran solo a los asalariados con jornadas completas. Conforme se aprecia en el Cuadro 2, las tasas de incumplimiento para este grupo de trabajadores, tanto entre los formales como informales, resultan levemente menores.

Por otra parte, puede afirmarse que las tasas de incumplimiento difieren marcadamente por género, particularmente en los años dos mil (Cuadro A.4). Así, en 2014, mientras el 23% de las mujeres asalariadas perciben un ingreso laboral inferior al SM, solo el 15% de los trabajadores varones se encuentran en similar condición. En promedio, durante el lapso 2003-2014, la tasa de incumplimiento de las mujeres superó en 5 p.p. la correspondiente a los varones. Estas brechas por género en el incumplimiento del SM se vinculan con las diferencias en la composición y calidad del empleo entre varones y mujeres, a las que ya se hizo referencia en la sección anterior. Lo que sería interesante preguntarse es en qué medida la mayor tasa de incumplimiento observada entre las mujeres en los años dos mil responde a una mayor incidencia de la informalidad o a una participación más alta de las mujeres en el segmento formal de bajos ingresos, en comparación con la conducta de los trabajadores varones. El análisis de la composición del conjunto de mujeres y varones ocupados con ingresos laborales menores al SM por tipo de inserción laboral constituye una primera manera de explorar esta cuestión.

²³ La EPH no incluye una pregunta sobre pago por horas extras.

Según se observa en el Gráfico A.4 del Anexo, en los años dos mil, la categoría laboral con mayor participación entre los trabajadores asalariados con remuneraciones inferiores al mínimo es, en el caso de las mujeres, el trabajo doméstico (47%, en promedio), en cambio, entre los varones es el empleo asalariado informal (excluyendo el TD, con el 74%, en promedio). En particular, se observa que la participación del empleo formal entre los asalariados con ingresos inferiores al SM es mayor entre los varones (22%, en promedio) en comparación con el caso de las mujeres (16%, en promedio). Además, durante la década de 1990 y principalmente en los años dos mil, la tasa de incumplimiento entre los AF varones resultó levemente mayor que la observada en el caso de las AF mujeres. Estos resultados sugieren que la tasa de incumplimiento más alta observada entre las mujeres responde principalmente a una mayor incidencia de la informalidad, en especial, vinculada con el trabajo doméstico.

Detrás de estas tendencias generales presentadas en el Cuadro 2 y comentadas con anterioridad, debe destacarse que, además de los cambios en el SM, se registró un cambio en la estructura del empleo junto con reformas institucionales y nuevas políticas que explican tanto esta transformación en el empleo como en el cumplimiento del SM. A continuación, se analiza con mayor detalle cuál fue el impacto de estos cambios en la composición del empleo, tomando como referencia la tipología presentada en el Recuadro 3, que hace referencia a la calidad del empleo y otras características de los trabajadores y de las unidades productivas (como son la calificación, la antigüedad, el tamaño del establecimiento y el tipo de institución).

La descomposición agregada del cambio en la tasa de incumplimiento permite examinar en qué medida las transformaciones en la composición del empleo y los cambios en las tasas de incumplimiento en las categorías laborales previamente consideradas explican las variaciones observadas en el indicador de incumplimiento del SM. Para lograrlo, se descompone la variación en la tasa global de incumplimiento del SM en dos efectos, denominados: *efecto tasa* y *efecto estructura*. El *efecto tasa* mide cuál sería el impacto que se registra sobre la tasa de incumplimiento agregada ante un cambio de la tasa sectorial de incumplimiento (o la tasa de cada categoría laboral), si se mantuviera estable la estructura del empleo. En tanto que el *efecto estructura* determina cuál sería el impacto sobre la tasa global de incumplimiento del SM frente a una modificación en la estructura del empleo, manteniendo constantes las tasas sectoriales de incumplimiento.

Los resultados de las descomposiciones agregadas reportados en los Cuadros A.7 a A.10 del Anexo sugieren que, tanto detrás del aumento del incumplimiento entre 2003 y 2008, como de la posterior caída de este indicador entre 2008 y 2014, la tasa de incidencia del incumplimiento en el interior de cada subgrupo de trabajadores —es decir, el *efecto tasa*, según calidad del empleo, antigüedad laboral, tamaño de empresas y jornada laboral—, constituye el determinante de mayor peso para explicar las variaciones en el indicador de incumplimiento global. A la vez, esto se encuentra asociado con los importantes cambios que registró el SM en este período. No obstante, entre los asalariados se observaron algunos cambios en la composición

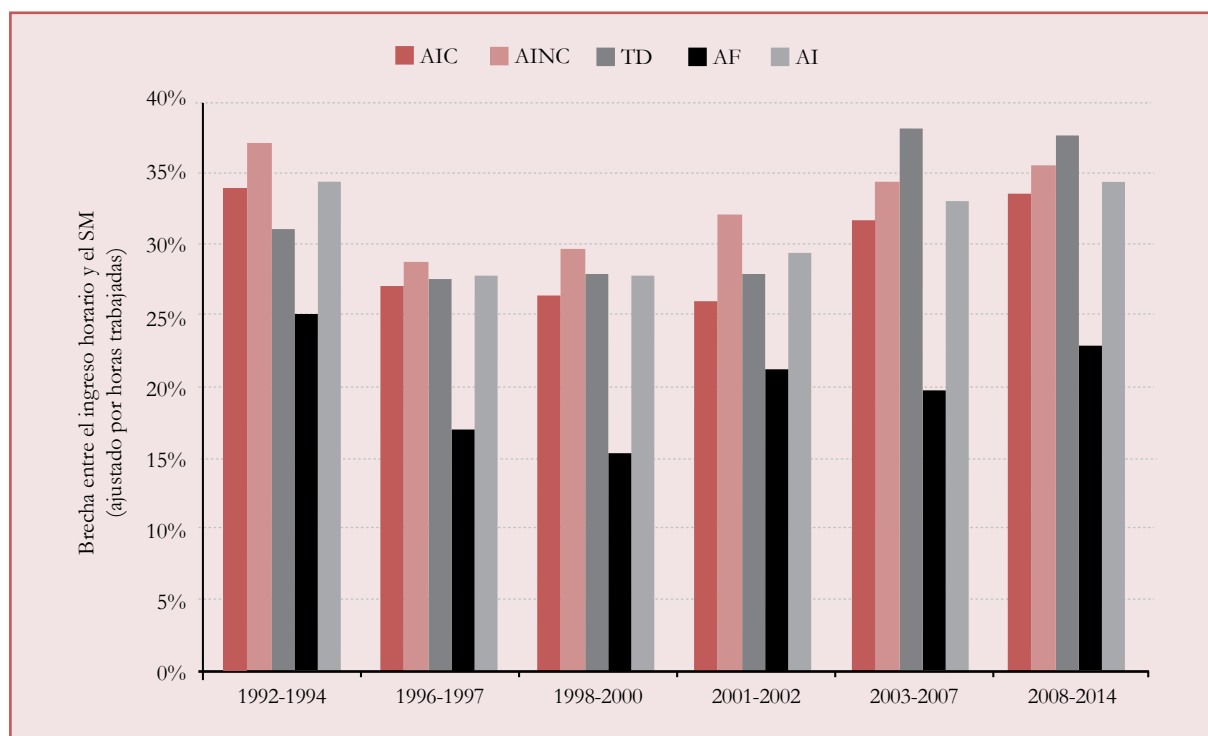
(o estructura del empleo) que, si bien tienen un impacto de menor magnitud que el *efecto tasa*, explican un porcentaje no desdeñable de la modificación en el indicador de incumplimiento del SM.

La mejora en la calidad del empleo a través de un aumento del empleo asalariado formal, particularmente bajo modalidades contractuales típicas (que pasó de representar el 46% al 60% del total del empleo asalariado), junto con la caída del empleo asalariado informal, morigeró el aumento en la tasa de incumplimiento entre 2003 y 2008. De no haberse producido estos cambios, la tasa de incumplimiento del SM para los asalariados hubiese sido un 11% mayor (o de 2 p.p. más). Este cambio de composición se registró en menor magnitud entre 2008 y 2014, como producto de un contexto macroeconómico menos favorable luego de la crisis financiera internacional. Las transformaciones en la composición del empleo, en particular, el leve aumento del empleo asalariado formal en el sector público y la ligera caída del empleo informal, acompañaron el *efecto tasa*, explicando un 8% de la reducción en la tasa de incumplimiento del SM entre los asalariados. Esto quiere decir que, en caso de que no se hubiese registrado esta modificación en la estructura del empleo, la tasa de incumplimiento igual hubiese caído pero en una proporción levemente inferior.

Entre los cambios en la composición del empleo que también contribuyeron a mejorar el comportamiento del indicador de incumplimiento del SM durante los años dos mil, se destacan el aumento en la antigüedad promedio de los asalariados y del porcentaje de trabajadores que se desempeña en establecimientos medianos y grandes, además de la reducción del porcentaje de trabajadores que padece subempleo involuntario.

Por otra parte, es importante señalar que, entre aquellos asalariados cuyos ingresos laborales no alcanzan a igualar el SM, se observa una brecha significativa, aunque la misma ha cambiado en el tiempo y es diferente según el tipo de inserción laboral. En sintonía con la evolución del SM presentada previamente, las brechas resultan menores durante la segunda mitad de la década de 1990 y mayores a principios de los años noventa y en los dos mil, para todas las categorías de asalariados con excepción del trabajo doméstico. No obstante, entre los asalariados formales la brecha es menor, mientras que en el resto de los grupos (siempre hablando de los años dos mil) es relativamente similar. Esta evolución de la brecha entre SM e ingreso promedio de la categoría ocupacional es consistente con la evolución del SM (más elevado a principios de los años noventa y al inicio del tercer milenio).

Gráfico 8. | Brechas entre el ingreso laboral y el salario mínimo entre los asalariados con ingreso inferior al salario mínimo, período 1992-2014



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

6. Síntesis y reflexiones finales

Durante las dos últimas décadas, Argentina experimentó importantes cambios en el mercado de trabajo, como resultado, en parte, de las modificaciones ocurridas en el contexto económico y en las instituciones laborales (Bertranou *et al.*, 2013). En particular, el funcionamiento del SM así como el de la negociación colectiva presentan fuertes contrastes entre los años noventa y los años dos mil. Durante la década del noventa, en un contexto caracterizado por una elevada tasa de desempleo y por políticas de flexibilización laboral, los sindicatos fueron renuentes a negociar, y prefirieron conservar las cláusulas de los convenios colectivos ya negociados en otras épocas (Palomino y Trajtemberg, 2006). Asimismo, durante gran parte de los años noventa y principios del tercer milenio, el SM permaneció fijo en términos nominales y relativamente estable en términos reales. En cambio, en los años dos mil, frente a un panorama de altas tasas de crecimiento económico y de empleo, cuando se dio marcha atrás con las reformas flexibilizadoras de la década anterior, se desplegó una revitalización del SM y de la negociación colectiva. Así, el incremento del SM en Argentina durante este período obedece a la implementación de medidas que impulsaron la discusión periódica y tripartita del SM. Como resultado, en 2006, luego de sucesivos aumentos, el SM llegó a duplicar el valor real que tuvo durante gran parte de la década de 1990.

Frente a esta situación, el objetivo de este documento fue caracterizar la evolución del cumplimiento del SM durante el período 1990-2014, considerando su vinculación con los cambios ocurridos en la calidad del empleo y evaluando el rol desempeñado por los factores institucionales y la composición del empleo.

El análisis de los cambios que tuvieron lugar en la composición del empleo durante el período considerado da cuenta de modificaciones importantes en su calidad, entre las cuales se destaca el aumento del empleo informal durante los años noventa y la crisis de la Convertibilidad, junto con su posterior caída en los años dos mil. Estas transformaciones contribuyeron a explicar, en parte, las modificaciones observadas en la cobertura jurídica así como en el cumplimiento de la normativa del SM. Con relación al primer aspecto, pudo observarse que la tasa de los ocupados alcanzados por la política de SM (es decir, de los asalariados registrados del sector privado y del sector público nacional mayores de 18 años) creció, después de caer 10 p.p. durante la segunda mitad de los años noventa y hasta 2003, para finalmente alcanzar al 38% de los ocupados en 2014.

Por otra parte, los trabajadores no incluidos en esta normativa son principalmente los asalariados informales y los trabajadores independientes mientras que, si bien tampoco están cubiertos los trabajadores domésticos ni los empleados formales del sector público provincial y municipal, los primeros poseen una normativa propia de SM, en tanto que los segundos son alcanzados por las negociaciones colectivas (y, en particular, en el caso de los docentes, por una paritaria nacional desde 2008). Además, es notable señalar que el alcance del SM varía significativamente según cuál sea el género de los trabajadores.

La tasa de incumplimiento del SM fue baja pero creciente durante la década de 1990, pasando de casi el 2% del total de los ocupados, en 1992, a cerca del 5%, hacia fines de la década. Este alto cumplimiento se explica a partir del nivel relativamente bajo y constante del SM, en tanto, su caída durante este período responde al deterioro de las condiciones de trabajo. Dentro de los años dos mil, se pueden distinguir dos subperíodos: en el primero, que va de 2003 a 2008, la tasa de incumplimiento del SM se incrementó fuertemente del 7,8% al 17,8% y en el segundo, de 2008 a 2014, disminuyó en 8,8 p.p. Durante el subperíodo 2003-2008, el mayor crecimiento del incumplimiento se observó entre los trabajadores domésticos y los asalariados informales. En esta etapa creció fuertemente el SM, sin embargo, la mejora en la calidad del empleo contribuyó a reducir los niveles de incumplimientos que suelen registrarse inmediatamente después de grandes aumentos en el salario mínimo.

Los resultados de las descomposiciones agregadas indican que en el aumento del incumplimiento entre 2003 y 2008, como en su posterior caída hasta 2014, la tasa de incidencia del incumplimiento en el interior de cada subgrupo de asalariados tuvo mayor peso que las modificaciones generales en la estructura del empleo (según calidad del empleo, antigüedad laboral, tamaño de las empresas y jornada laboral), al momento de explicar los cambios en el indicador de incumplimiento global. Este fenómeno se encuentra asociado con las importantes variaciones que registró el SM durante este período. No obstante, la mejora en la calidad del

empleo mediante un aumento del empleo formal, particularmente bajo modalidades contractuales típicas, morigeró el incremento en la tasa de incumplimiento entre 2003 y 2008, al tiempo que potenció su caída posterior desde 2008 hasta 2014.

Ante estos resultados, también se observa que otras instituciones laborales vinculadas con el proceso de formalización laboral, como la inspección laboral, las políticas activas de mercado de trabajo y las regulaciones laborales, entre otras, han tenido un papel destacado en el cumplimiento del SM.²⁴

Finalmente, es posible afirmar que a pesar de las mejoras observadas en la calidad del empleo así como en la cobertura del SM durante los años dos mil, el incumplimiento de esta normativa, debido a la incidencia de la informalidad laboral, todavía continúa siendo elevado (y afecta en gran medida a las mujeres, principalmente debido a su tipo de inserción laboral). Todo esto implica que las innovaciones en materia de medidas, programas y políticas que favorezcan la formalización del empleo, particularmente en segmentos críticos de alta informalidad como el trabajo doméstico, así como la inspección laboral y la difusión de información sobre los derechos de los trabajadores, entre otras acciones, resultarán claves para promover y efectivizar el cumplimiento de la normativa del SM.

²⁴. Sobre un análisis más detallado acerca de intervenciones para avanzar en la formalización del empleo en Argentina, véase Bertranou y Casanova (2013).

Referencias

- Beccaria, L. 2004. “Efectos del salario mínimo y de la asignación no remunerativa”. Documento de trabajo N° 6. Proyecto Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina. Buenos Aires, Organización Internacional del Trabajo.
- Belser, P. y Sobeck, K. 2012. “¿A qué nivel los países deberían fijar los salarios mínimos?”. *Boletín de Investigación Sindical* Vol. 4, N° 1, 121-146.
- Bertranou, F. y Casanova, L. 2013. *La informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización*. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Bertranou, F., Casanova, L., Jiménez, M. y Jiménez, M. 2013. “Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina, 1990-2011”, Documento de trabajo N° 2. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Bertranou, F. y Maurizio, R. (eds.) 2011. *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.
- Banco Interamericano de Desarrollo. 1998. Facing-up to inequality in Latin America, Economic and social progress in Latin America, 1998-1999, Report. Washington D.C., BID.
- Blanchflower, D. y Bryson, A. 2004. “What effect do unions have on wages now and would Freeman and Medoff be surprised?”. *Journal of Labor Research* Vol. 25(3), 383-414.
- Boeri, T. 2009. “Setting the minimum wage”, Discussion Paper N° 4335, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Boeri, T., y van Ours, J. 2008. *The economics of imperfect labor markets*. Princeton. New Jersey, Princeton University Press.
- Casanova, L. y Alejo, J. 2014. “El rol de la negociación colectiva en la distribución de los ingresos laborales. Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil”, Documento de trabajo N° 8. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Cazes, S. y Verick, S. 2013. *Perspectives on labour economics for development*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Contartese, D., Mazorra, X., Schachtel, L. y Schleser, D. 2015. “La informalidad laboral en Argentina. Nueva evidencia a partir de la Encuesta Nacional de Protección y Seguridad Social”, en *Caminos hacia la formalización laboral en Argentina*. Buenos Aires, OIT.

Elizondo, J. 2013. “El salario mínimo, vital y móvil, sus raíces históricas y realidad actual en la Argentina”. Documento de trabajo A, 1568-1573.

Eyraud, F. y Saget, C. 2008. “The revival of minimum wage setting institutions”, en Berg, J. y Kucera, D. (eds.), *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Ferreres, O. J. 2010. *Dos siglos de economía argentina 1810-2010: historia argentina en cifras*. Buenos Aires, Fundación Norte y Sur y El Ateneo.

Gasparini, L. (coord.) 2000. “Determinantes de la desigualdad en la distribución del ingreso”, Cuadernos de Economía N° 54. Buenos Aires, Ministerio de Economía de la Provincia.

Gasparini, L., Haimovich, F. y Olivieri, S. 2009. “Labor informality effects of a poverty-alleviation program”. *Journal of Applied Economics*, Vol. XII, N° 2, 181-205.

Groisman, F. 2012. “Salario mínimo y empleo en Argentina”, *Revista de economía política de Bs. As.*, Vol. 11 (6), 9-47.

Groisman, F. 2015. “Informalidad, ingresos laborales y el papel del salario mínimo”, en F. Bertranou y Casanova, L. (coords.), *Caminos hacia la formalización laboral en Argentina*. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Jiménez, M. 2013. “La informalidad laboral en el sector formal. Un análisis preliminar”, Documento de trabajo N° 10. Salta, IELDE, Universidad Nacional de Salta.

Khamis, M. 2008. “Does the Minimum Wage Have a Higher Impact on the Informal than on the Formal Labor Market? Evidence from Quasi-Experiments”. Discussion Paper N° 3911. Bonn, Alemania, Institute for the Study of Labor (IZA).

Kostzer, D. 2006. “Argentina: la recuperación del salario mínimo como herramienta de política de ingresos”, en Marinakis, A. y Velasco, J. J. (eds.), *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo.

Kristensen, N. y Cunningham, W. 2006. “Do minimum wages in Latin America and the Caribbean matter? Evidence from 19 countries”, World Bank Policy Research Working Paper N° WPS 3870.

Lee, S. 2012. “Indicadores clasificatorios de normativas laborales: el caso del salario mínimo demuestra su ineficiencia”. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 131, N° 3, 287-302.

Maloney, W. y Núñez Méndez, J. 2004. “Measuring the Impact of Minimum Wages Evidence from Latin America”, en Heckman, J. J. y Pagés, C. (eds.), *Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean*. Chicago, University of Chicago Press

Marinakís, A. 2006. “Desempolvando el salario mínimo: reflexiones a partir de la experiencia en el Cono Sur”, en Marinakis, A. y Velasco, J. J. (eds.), *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*. Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

Marinakís, A. y Bueno, C. 2014. “Incumplimiento con el salario mínimo: ¿culpa del nivel o debilidad institucional?”, en Marinakis, A. (ed.), *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales*. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo.

Marshall, A. 2006. “Salario mínimo, mercado de trabajo y pobreza. Argentina (2003-2005)”, en OIT, *Informalidad, pobreza y salario mínimo*. Buenos Aires, Oficina de la OIT en la Argentina.

Maurizio, R. 2014. “El impacto distributivo del salario mínimo en la Argentina, el Brasil, Chile y Uruguay”, Serie Políticas Sociales N° 194. Santiago de Chile, CEPAL.

Maurizio, R. y Vázquez, G. 2013. “El impacto distributivo del salario mínimo en América Latina. El caso de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay”. Décimas Jornadas sobre Mercado de Trabajo y Equidad en Argentina y Primera Reunión de la Red de Estudios de Instituciones y Políticas Laborales en América Latina (REIPAL).

Mincer, J. 1976. “Unemployment Effects of Minimum Wages”. *Journal of Political Economy*, Vol. 84, N° 4.

MTEySS. 2010. “Trabajo y empleo en el bicentenario. Cambio en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión”. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

OIT. 2013. “World of work report 2013: Repairing the economic and social fabric”. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Oficina Internacional del Trabajo.

Palomino, H., Sztetter, H., Trajtemberg, D., Zanabria, M., Castillo, V., Rojo, S. y Schleser, D. 2005. “Evolución de los salarios del sector privado”. *Trabajo, ocupación y empleo* N° 5. Buenos Aires, MTEySS.

Palomino, H. y Trajtemberg, D. 2006. “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. *Revista de Trabajo - Nueva Época* N° 3, Instituciones del Mundo del Trabajo (II), 47-68. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Rani, U., Belser, P., Oelz, M. y Ranjbar, S. 2013. “Cumplimiento y cobertura del salario mínimo en países en desarrollo”. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 132, Núm. 3-4, 425-457.

Ronconi, L. 2010. "Enforcement and compliance with labor regulations in Argentina". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 63, N° 4, 719-736.

Saget, C. 2001. "Is the Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The Experience of Selected Developing Countries", Employment Paper N° 13. OIT.

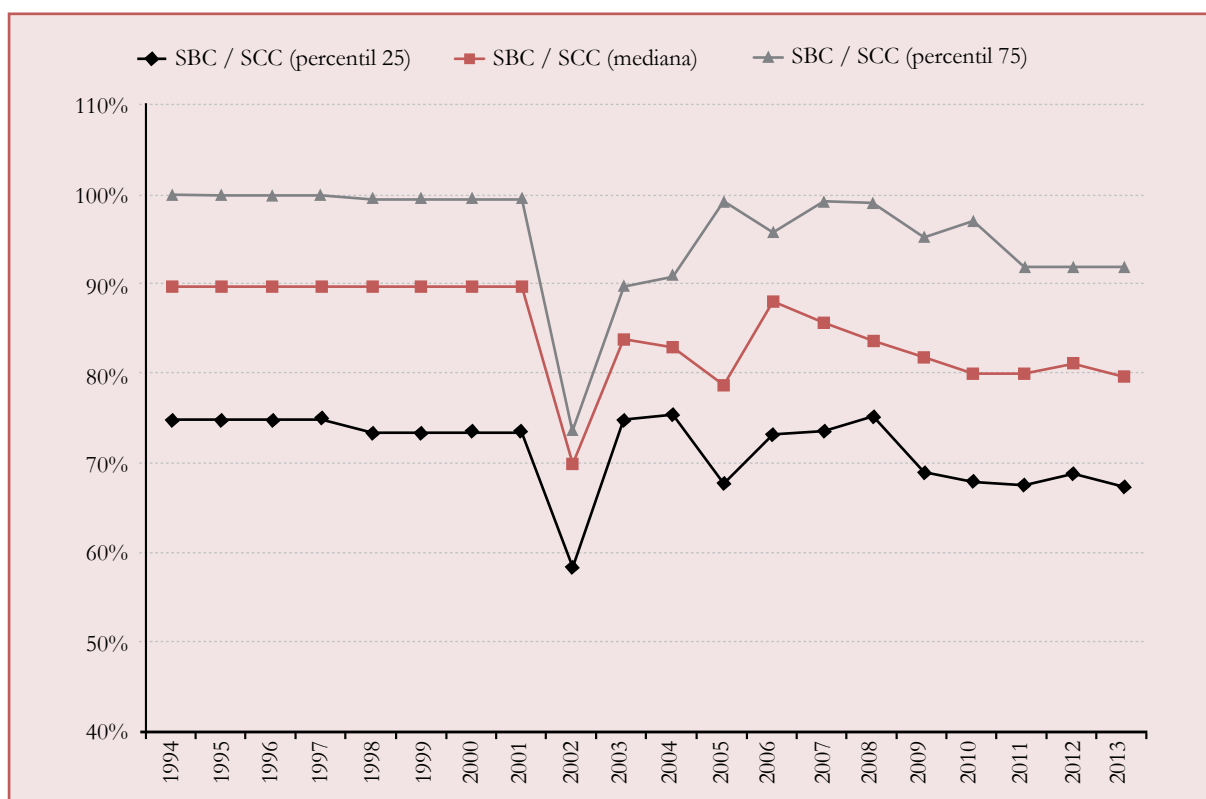
Stockhammer, E. 2009. "Determinants of functional income distribution in OECD countries", Studies 5/2009. Alemania, Macroeconomic Policy Institute.

Trajtemberg, D. 2011. "Instituciones laborales y desigualdad salarial: un análisis del efecto de la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva entre 2003-2010", documento presentado en el III Congreso Anual de la Asociación de Economía para el Desarrollo de la Argentina. Buenos Aires, AEDA.

Trajtemberg, D. y Borroni, C. 2011. "Representación sindical en los establecimientos y brecha salarial", en Novick, M. y Villafañe, S. (eds.), *Distribución del ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el sur*. Buenos Aires, PNUD y MTEySS.

Villarroel, A. (coord.) 2013, *El empleo público y la negociación colectiva en el estado argentino*. Buenos Aires, Jefatura de Gabinete de Ministros.

Gráfico A.1. | Evolución de la relación entre el SBC y el SCC, período 1994-2013



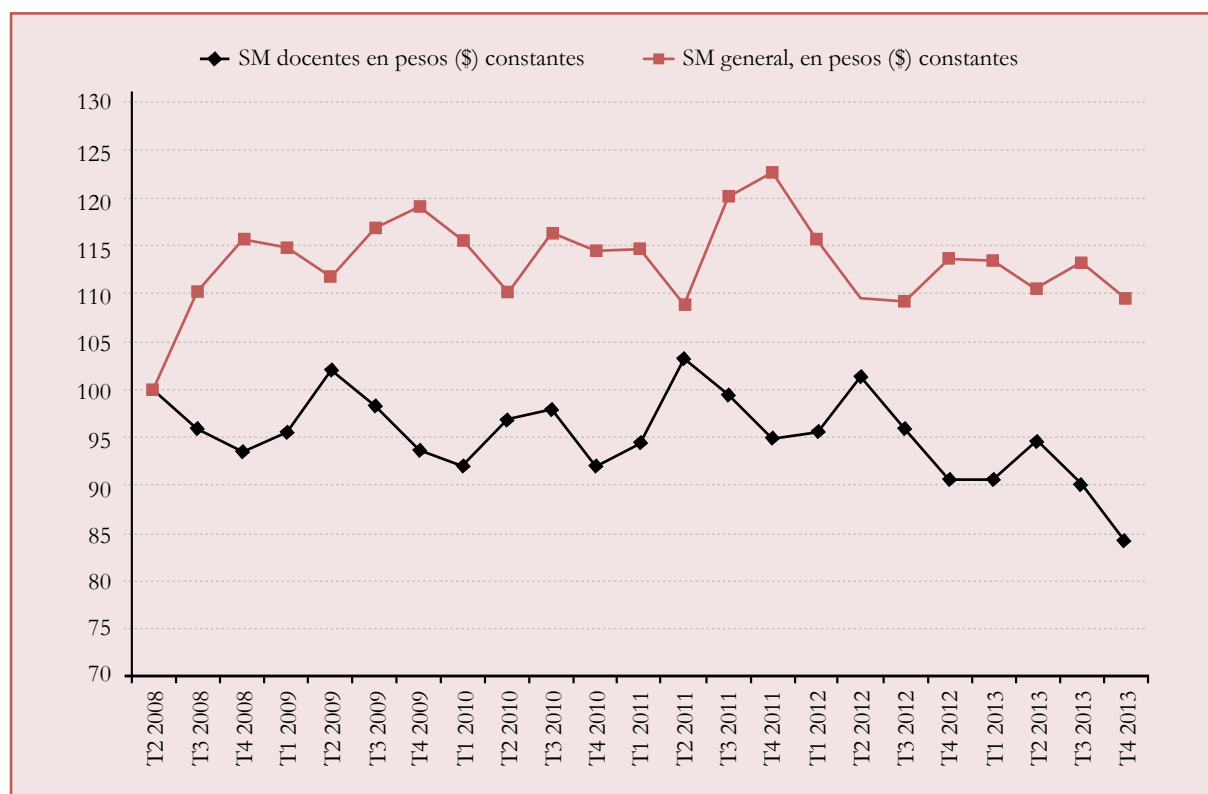
Fuente: elaboración propia a partir de datos del MTEySS.

Cuadro A.1. | Salario mínimo de los trabajadores domésticos, según modalidad de contratación y categoría, período 1990-2014 (en pesos)

Año		1990	1991	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		01-09-90	01-03-91	01-09-91	01-01-02	01-03-04	01-01-05	01-04-06	01-11-07	01-03-08	01-11-08	01-11-09	12-11-10	01-11-11	01-11-12	01-09-13	01-09-14
Vigencia a partir de:		828	172	566	21	134	76	314	1306	1306	1538	1002	1297	1350	958	886	1062
Resolución MTEySS N°:																	
PERSONAL SIN RETIRO	SM mensual																
	Categoría 1	94,6	163,6	380,0	430,0	492,0	554,0	630,0	1021,0	1114,0	1565,0	1846,7	2271,4	2839,3	3549,1	4400,0	5280,0
	Categoría 2	92,5	160,0	350,0	400,0	457,0	514,0	585,0	947,0	1034,0	1452,0	1713,4	2107,4	2634,3	3292,9	4085,0	4902,0
	Categoría 3	91,3	158,0	340,0	390,0	446,0	502,0	571,0	925,0	1010,0	1273,0	1502,1	1847,6	2309,5	2886,9	3580,0	4296,0
	Categoría 4	88,4	152,9	300,0	350,0	400,0	450,0	512,0	830,0	906,0	1142,0	1347,6	1657,5	2071,9	2589,9	3990,0	4788,0
	Categoría 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4296,0
PERSONAL CON RETIRO	SM mensual																
	Categoría 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1404,0	1656,7	2037,8	2547,2	3184,0	3850,0	4740,0
	Categoría 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1303,0	1537,5	1891,2	2364,0	2955,0	3670,0	4404,0
	Categoría 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3580,0	4296,0
	Categoría 5 (8 o más h)	88,4	152,9	300,0	350,0	400,0	450,0	512,0	830,0	906,0	1142,0	1347,6	1657,5	2071,9	2589,9	3220,0	3864,0
	SM por hora																
PERSONAL SIN RETIRO	Categoría 1 (por hora)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31,0	37,0
	Categoría 2 (por hora)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,0	35,0
	Categoría 4 (por hora)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28,0	34,0
	Categoría 5 (por hora)	-	-	-	-	3,0	3,4	3,9	6,3	6,9	8,7	10,3	12,6	15,8	19,7	25,0	30,0
	Personal auxiliar (4 h)	2,8	6,0	150,0	175,0	200,0	225,0	256,0	415,0	453,0	571,0	673,8	828,8	1035,9	1294,9	-	-
	Personal auxiliar (por hora extra)	0,7	1,5	2,4	2,7	3,0	3,4	3,9	6,3	6,9	8,7	10,3	12,6	15,8	19,7	-	-

Nota: las categorías laborales para los trabajadores domésticos fueron establecidas por el Decreto N° 7979 de 1956. Categoría 1: institutrices, preceptores, gobernantes, amas de llaves, mayordomos, damas de compañía y *nuries*; categoría 2: cocineros/as especializados, mucamos/as especializados, niñeras especializadas, *valds* y porteros de casas particulares; categoría 3: cocinero/ra, mucamos/as, niñeras en general, auxiliares para todo trabajo, ayudantes/as, caseros y jardineros; categoría 4: aprendices en general de 14 a 17 años de edad; categoría 5: personal para tareas generales: prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.
Fuente: elaboración propia sobre la base de la normativa vigente.

**Gráfico A.2. | Evolución del salario mínimo de los docentes,
período 2008-2013 (Índice T2 2008=100)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos del MTEySS.

**Cuadro A.2. | Evolución de la estructura del empleo,
según tipo de inserción laboral y otras características, período 1992-2014**

Categoría	Subcategoría	Años								
		1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014
ASALARIADOS FORMALES (no incluye trabajo doméstico)	Tipo de institución									
	Privada	-	-	35,2%	31,9%	28,6%	26,1%	26,6%	34,5%	33,9%
	Pública	-	-	14,0%	14,1%	15,3%	13,7%	12,6%	13,6%	15,5%
	Modalidad contractual									
	Típica (AFMCT)	-	-	43,8%	40,3%	37,8%	34,9%	35,1%	45,1%	46,1%
	Atípica (AFMCA)	-	-	5,4%	5,6%	6,1%	4,9%	4,1%	3,0%	3,3%
	Antigüedad laboral									
	Menor a 1 año	9,9%	8,8%	8,3%	8,2%	4,3%	4,7%	4,3%	6,4%	4,6%
	De 1 a 5 años	13,9%	14,9%	17,6%	14,9%	15,1%	13,1%	11,9%	16,2%	15,4%
	Mayor a 5 años	25,6%	23,4%	23,2%	22,8%	24,4%	22,0%	22,9%	25,4%	29,3%
	Sin especificar	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Jornada laboral									
	Tiempo parcial involuntario	-	-	3,3%	3,4%	4,8%	3,9%	2,6%	1,5%	1,7%
	Tiempo parcial voluntario	-	-	5,6%	5,7%	5,6%	5,8%	6,5%	8,4%	9,9%
	Tiempo completo	-	-	27,3%	23,8%	22,4%	19,8%	20,1%	26,4%	28,8%
	Sobreocupado	-	-	13,0%	13,0%	11,2%	10,4%	10,0%	11,7%	8,9%
	Sin especificar	-	-	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%

Continúa en página 53

Categoría	Subcategoría	Años								
		1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014
ASALARIADOS FORMALES (no incluye trabajo doméstico)	Tamaño de la firma									
	Pequeña	5,9%	5,5%	6,6%	4,9%	5,2%	4,6%	4,1%	4,5%	4,1%
	Mediana	22,0%	24,2%	24,7%	23,3%	22,4%	20,8%	16,4%	20,2%	18,8%
	Grande	12,9%	13,6%	13,6%	12,6%	11,6%	10,1%	11,0%	12,6%	14,7%
	Sin especificar	8,9%	4,0%	4,3%	5,1%	4,7%	4,3%	7,7%	10,8%	11,7%
	<i>Todos (% total ocupados)</i>	<i>49,7%</i>	<i>47,3%</i>	<i>49,2%</i>	<i>45,9%</i>	<i>43,9%</i>	<i>39,8%</i>	<i>39,2%</i>	<i>48,1%</i>	<i>49,3%</i>
ASALARIADOS INFORMALES (no incluye trabajo doméstico)	Tipo de institución									
	Privada	-	-	16,3%	19,4%	18,6%	20,5%	23,6%	19,3%	18,3%
	Pública	-	-	1,0%	2,2%	3,4%	7,8%	6,0%	1,8%	1,6%
	Calificación de la tarea									
	Calificado (AIC)	11,5%	11,7%	11,6%	14,4%	13,6%	17,8%	19,4%	13,9%	13,4%
	No calificado (AINC)	4,7%	5,1%	5,5%	7,1%	8,3%	10,5%	10,1%	7,2%	6,4%
	Sin especificar	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Antigüedad laboral									
	Menor a 1 año	8,5%	8,7%	9,0%	12,5%	11,4%	17,7%	12,8%	8,8%	7,6%
	De 1 a 5 años	5,1%	5,5%	5,7%	6,3%	7,0%	7,0%	13,0%	8,3%	7,7%
	Mayor a 5 años	2,6%	2,4%	2,6%	2,8%	3,6%	3,6%	3,7%	4,1%	4,6%
	Sin especificar	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Jornada laboral									
	Tiempo parcial involuntario	-	-	2,8%	4,0%	6,9%	9,2%	7,3%	3,1%	3,0%
	Tiempo parcial voluntario	-	-	1,9%	2,0%	2,5%	4,7%	6,2%	4,4%	4,4%
	Tiempo completo	-	-	6,5%	7,8%	6,2%	6,9%	8,5%	7,9%	8,1%
	Sobreocupado	-	-	5,6%	7,2%	5,7%	6,6%	6,8%	5,6%	4,0%
	Sin especificar	-	-	0,00%	0,03%	0,02%	0,01%	0,09%	0,00%	0,04%
	Tamaño de la firma									
	Pequeña	8,4%	8,1%	8,5%	9,4%	10,6%	11,8%	12,3%	9,3%	8,7%
	Mediana	4,7%	5,9%	6,1%	8,2%	7,6%	12,2%	10,4%	6,2%	5,6%
	Grande	0,8%	1,0%	1,1%	1,8%	1,3%	1,7%	1,4%	1,0%	1,3%
	Sin especificar	2,5%	1,8%	1,5%	2,3%	2,4%	2,6%	5,5%	4,5%	4,3%
	<i>Todos (% total ocupados)</i>	<i>16,4%</i>	<i>16,8%</i>	<i>17,3%</i>	<i>21,6%</i>	<i>22,0%</i>	<i>28,3%</i>	<i>29,6%</i>	<i>21,2%</i>	<i>19,9%</i>
TRABAJADORES DOMÉSTICOS	Jornada laboral									
	Tiempo parcial involuntario	-	-	3,6%	3,7%	4,3%	3,8%	3,3%	2,1%	2,1%
	Tiempo parcial voluntario	-	-	1,2%	1,2%	1,1%	1,2%	1,7%	3,3%	3,7%
	Tiempo completo	-	-	1,8%	1,6%	1,5%	1,0%	1,3%	1,5%	1,4%
	Sobreocupado	-	-	1,0%	0,9%	0,9%	0,8%	1,0%	0,8%	0,4%
	Sin especificar	-	-	0,00%	0,00%	0,04%	0,01%	0,03%	0,01%	0,02%
	Informalidad									
	Informales	4,5%	5,4%	4,8%	5,0%	5,8%	4,8%	6,7%	6,5%	6,0%
	Formales	0,6%	0,5%	0,7%	0,3%	0,5%	0,2%	0,3%	1,1%	1,6%
	Sin especificar	2,4%	2,1%	2,3%	2,2%	1,8%	2,0%	0,4%	0,1%	0,1%
	<i>Todos (% total ocupados)</i>	<i>7,5%</i>	<i>8,0%</i>	<i>7,8%</i>	<i>7,6%</i>	<i>8,0%</i>	<i>7,0%</i>	<i>7,4%</i>	<i>7,8%</i>	<i>7,7%</i>
TRABAJADORES INDEPEN- DIENTES	CPPyP	7,0%	7,6%	7,4%	6,7%	5,8%	5,8%	5,9%	6,4%	5,4%
	CPNP	19,2%	20,3%	18,3%	18,2%	20,3%	19,0%	18,0%	16,6%	17,7%
	Sin especificar	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	<i>Todos (% total ocupados)</i>	<i>26,4%</i>	<i>27,9%</i>	<i>25,7%</i>	<i>24,9%</i>	<i>26,1%</i>	<i>24,8%</i>	<i>23,8%</i>	<i>23,0%</i>	<i>23,1%</i>
TODOS LOS OCUPADOS		<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Nota: se considera que una firma es pequeña cuando emplea de 1 a 5 personas; mediana, cuando emplea de 6 a 100 personas y grande, cuando emplea a más de 100 personas.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC, mayo de 1992-2003 (EPHP) y segundos trimestres de 2004-2014 (EPHC).

Cuadro A.3. | Evolución de la estructura del empleo por género, según tipo de inserción laboral y otras características, período 1992-2014

Categoría	Subcategoría	Varones								Mujeres									
		1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014	1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014
ASALARIADOS FORMALES (no incluye trabajo doméstico)	Tipo de institución																		
	Privada	-	-	39,4%	35,5%	31,2%	29,0%	30,9%	38,6%	38,3%	-	-	28,2%	26,1%	24,9%	22,1%	20,7%	28,7%	27,5%
	Pública	-	-	11,1%	11,1%	12,2%	10,5%	10,6%	11,2%	12,8%	-	-	18,6%	18,8%	19,8%	18,1%	15,5%	16,9%	19,3%
	Modalidad contractual																		
	Típica (AFMCT)	-	-	46,0%	42,3%	39,1%	36,3%	38,1%	47,2%	48,6%	-	-	40,0%	37,2%	36,0%	33,2%	31,1%	42,1%	42,4%
	Atípica (AFMCA)	-	-	4,5%	4,3%	4,3%	3,2%	3,3%	2,6%	2,5%	-	-	6,9%	7,7%	8,8%	7,0%	5,1%	3,5%	4,3%
	Antigüedad laboral																		
	Menor a 1 año	9,7%	9,4%	8,2%	8,2%	4,4%	4,8%	4,7%	6,6%	5,0%	10,2%	7,8%	8,4%	8,1%	4,3%	4,5%	3,8%	6,2%	4,2%
	De 1 a 5 años	14,2%	14,9%	17,9%	15,5%	15,0%	13,6%	12,4%	16,9%	15,5%	13,5%	14,9%	17,2%	14,1%	15,4%	12,4%	11,3%	15,3%	15,3%
	Mayor a 5 años	26,7%	24,2%	24,4%	22,9%	24,0%	21,1%	24,3%	26,3%	30,7%	23,8%	22,0%	21,2%	22,7%	25,0%	23,3%	21,1%	24,1%	27,2%
	Sin especificar	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jornada laboral																			
	Tiempo parcial involuntario	-	-	2,2%	1,9%	2,8%	2,2%	1,7%	1,2%	1,0%	-	-	5,1%	5,7%	7,5%	6,1%	3,7%	2,1%	2,7%
	Tiempo parcial voluntario	-	-	2,3%	2,7%	2,6%	2,5%	3,4%	4,0%	5,4%	-	-	11,0%	10,5%	9,9%	10,2%	10,8%	14,6%	16,3%
	Tiempo completo	-	-	28,9%	24,7%	23,2%	20,6%	22,4%	27,8%	32,0%	-	-	24,6%	22,3%	21,2%	18,7%	17,0%	24,3%	24,3%
	Sobrecuadrado	-	-	17,2%	17,3%	14,8%	14,3%	13,9%	16,8%	12,7%	-	-	6,2%	6,3%	6,1%	5,2%	4,7%	4,6%	3,4%
	Sin especificar	-	-	0,00%	0,01%	0,02%	0,02%	0,02%	0,00%	0,00%	-	-	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Tamaño de la firma																			
	Pequeña	6,2%	6,0%	6,7%	5,2%	5,6%	5,0%	4,8%	4,6%	4,3%	5,4%	4,7%	6,5%	4,5%	4,5%	4,0%	3,1%	4,4%	3,8%
	Mediana	21,5%	23,5%	24,3%	22,5%	20,3%	19,2%	15,7%	19,3%	18,0%	22,7%	25,3%	25,4%	24,6%	25,3%	23,1%	17,4%	21,4%	19,9%
	Grande	13,8%	14,9%	14,6%	13,3%	12,3%	10,3%	12,2%	13,7%	15,6%	11,4%	11,6%	11,9%	11,5%	10,7%	9,8%	9,5%	11,0%	13,5%
	Sin especificar	9,3%	4,3%	5,0%	5,7%	5,1%	5,0%	8,8%	12,2%	13,2%	8,3%	3,3%	3,1%	4,3%	4,1%	3,3%	6,2%	8,8%	9,5%
	Todos (% total ocupados)	50,8%	48,7%	50,6%	46,6%	43,4%	39,5%	41,4%	49,8%	51,1%	47,9%	44,9%	46,9%	44,9%	44,7%	40,2%	36,2%	45,6%	46,7%
Tipo de institución																			
ASALARIADOS INFORMALES (no incluye trabajo doméstico)	Privada	-	-	18,2%	21,7%	21,9%	23,4%	27,2%	22,5%	21,4%	-	-	13,1%	15,8%	13,7%	16,7%	18,6%	14,9%	13,8%
	Pública	-	-	0,7%	1,9%	2,4%	4,5%	3,2%	1,2%	1,1%	-	-	1,5%	2,6%	4,8%	12,2%	9,8%	2,7%	2,4%
	Calificación de la tarea																		
	Calificado (AIC)	12,8%	12,8%	13,2%	16,3%	15,7%	18,0%	19,9%	16,0%	15,8%	9,3%	9,8%	9,0%	11,3%	10,5%	17,4%	18,7%	11,1%	10,0%
	No calificado (AINC)	4,6%	5,1%	5,5%	7,2%	8,5%	9,8%	10,4%	7,7%	6,5%	4,9%	5,0%	5,5%	7,0%	7,9%	11,4%	9,6%	6,4%	6,1%
	Sin especificar	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%

Categoría	Subcategoría	Varones								Mujeres									
		1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014	1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014
ASALARIADOS INFORMALES (no incluye trabajo doméstico)	Antigüedad laboral																		
	Menor a 1 año	8,9%	9,2%	10,0%	13,6%	13,0%	16,1%	14,1%	9,9%	8,8%	7,9%	7,8%	7,3%	10,6%	9,0%	20,0%	11,0%	7,3%	5,8%
	De 1 a 5 años	5,5%	5,8%	6,1%	6,8%	7,3%	7,4%	12,0%	8,8%	8,1%	4,6%	5,2%	5,0%	5,6%	6,5%	6,5%	14,4%	7,5%	7,3%
	Mayor a 5 años	3,1%	2,8%	2,7%	3,2%	4,1%	4,4%	4,3%	5,0%	5,6%	1,7%	1,8%	2,3%	2,2%	3,0%	2,4%	3,0%	2,9%	3,1%
	Sin especificar	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Jornada laboral																		
	Tiempo parcial involuntario	-	-	2,6%	3,4%	6,7%	7,6%	6,4%	2,9%	2,7%	-	-	3,1%	5,0%	7,0%	11,2%	8,4%	3,3%	3,3%
	Tiempo parcial voluntario	-	-	1,3%	1,6%	1,5%	2,5%	3,6%	3,2%	3,4%	-	-	3,1%	2,8%	3,9%	7,7%	9,8%	6,0%	5,8%
	Tiempo completo	-	-	7,4%	8,8%	7,4%	8,2%	10,4%	9,4%	10,5%	-	-	4,9%	6,3%	4,4%	5,3%	6,0%	5,7%	4,7%
	Sobreocupado	-	-	7,1%	9,3%	7,9%	8,8%	9,3%	7,9%	5,4%	-	-	3,0%	3,8%	2,6%	3,6%	3,3%	2,3%	2,1%
	Sin especificar	-	-	0,00%	0,01%	0,01%	0,00%	0,08%	0,00%	0,06%	-	-	0,00%	0,06%	0,03%	0,01%	0,10%	0,00%	0,00%
TRABAJADORES DOMÉSTICOS	Tamaño de la firma																		
	Pequeña	8,9%	8,5%	9,4%	10,5%	12,7%	12,6%	14,2%	10,8%	10,3%	7,5%	7,3%	7,0%	7,6%	7,7%	10,6%	9,6%	7,4%	6,4%
	Mediana	5,1%	6,5%	6,9%	9,0%	8,1%	11,5%	9,0%	6,8%	6,1%	4,1%	5,0%	4,8%	6,9%	6,8%	13,2%	12,2%	5,4%	4,9%
	Grande	0,9%	1,1%	1,0%	1,7%	1,2%	1,5%	1,3%	0,8%	1,1%	0,5%	0,9%	1,2%	1,9%	1,5%	2,0%	1,6%	1,4%	1,6%
	Sin especificar	2,7%	1,8%	1,5%	2,5%	2,4%	2,3%	5,9%	5,3%	5,0%	2,1%	1,7%	1,5%	1,9%	2,5%	3,1%	4,9%	3,5%	3,2%
	Todas (% total ocupados)	17,6%	17,9%	18,8%	23,6%	24,4%	27,9%	30,4%	23,7%	22,5%	14,2%	14,9%	14,7%	18,4%	18,5%	28,9%	28,4%	17,6%	16,2%
	Jornada laboral																		
	Tiempo parcial involuntario	-	-	0,4%	0,4%	0,6%	1,0%	0,5%	0,1%	0,0%	-	-	8,8%	8,9%	9,5%	7,6%	6,9%	4,8%	4,9%
	Tiempo parcial voluntario	-	-	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	-	-	3,1%	3,0%	2,6%	2,7%	3,8%	7,8%	8,9%
	Tiempo completo	-	-	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	-	-	4,6%	3,8%	3,6%	2,2%	2,7%	3,5%	3,4%
	Sobreocupado	-	-	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	-	-	2,5%	2,4%	2,0%	1,5%	2,2%	1,8%	0,9%
Sin especificar	-	-	0,00%	0,00%	0,05%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	Informalidad laboral																		
	Informales	0,3%	0,4%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%	11,6%	13,7%	12,4%	12,7%	13,7%	10,7%	15,2%	15,5%	14,4%
	Formales	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	1,3%	1,2%	1,9%	0,8%	1,0%	0,4%	0,6%	2,6%	3,8%
	Sin especificar	0,5%	0,4%	0,6%	0,5%	0,7%	1,0%	0,6%	0,1%	0,0%	5,6%	4,9%	5,2%	4,9%	3,4%	3,3%	0,2%	0,2%	0,2%
	Todas (% total ocupados)	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	1,0%	1,5%	1,0%	0,2%	0,1%	18,6%	19,8%	19,4%	18,4%	18,0%	14,4%	16,0%	18,3%	18,4%
	CPPyP	8,6%	9,1%	8,7%	7,7%	7,2%	7,4%	6,8%	7,4%	6,2%	4,3%	5,1%	5,4%	5,2%	3,8%	3,7%	4,6%	5,1%	4,2%
	CPNP	21,8%	23,3%	21,1%	21,4%	24,0%	23,6%	20,3%	18,9%	20,1%	14,7%	15,3%	13,7%	13,1%	15,0%	12,9%	14,8%	13,3%	14,4%
	Sin especificar	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Todas (% total ocupados)	30,6%	32,4%	29,8%	29,1%	31,2%	31,0%	27,1%	26,2%	26,3%	19,3%	20,4%	19,0%	18,3%	18,8%	16,6%	19,4%	18,5%	18,6%
	TODOS LOS OCUPADOS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: véase Cuadro A.2.
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC, mayo de 1992-2003 (EPH) y segundos trimestres de 2004-2014 (EPHC).

Cuadro A.4. | Evolución de la tasa de incumplimiento del SM por género, según tipo de inserción laboral y otras características, período 1992-2014

Categoría	Subcategoría	Varones								Mujeres										
		1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014	1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014	
ASALARIADOS FORMALES SIN TD	Tipo de institución																			
		Privada	-	-	1,1%	1,8%	2,3%	1,8%	6,3%	12,7%	6,6%	-	-	0,5%	0,9%	1,1%	0,8%	5,0%	13,6%	5,5%
		Pública	-	-	0,6%	1,1%	1,2%	1,2%	4,0%	8,6%	4,1%	-	-	0,1%	0,3%	0,5%	0,8%	2,3%	3,6%	2,6%
	Modalidad contractual																			
		Típica	-	-	0,8%	1,5%	1,9%	1,3%	5,4%	11,3%	5,7%	-	-	0,3%	0,6%	0,7%	0,8%	3,4%	9,5%	4,1%
		Atípica	-	-	2,5%	3,0%	3,1%	5,3%	5,9%	18,6%	9,9%	-	-	0,5%	1,1%	1,4%	0,9%	3,9%	9,0%	6,8%
	Antigüedad laboral																			
		Menor a 1 año	0,7%	2,6%	1,8%	2,8%	3,9%	5,0%	11,8%	18,0%	10,6%	0,2%	4,1%	0,4%	1,7%	4,4%	1,6%	9,8%	23,5%	6,6%
		De 1 a 5 años	0,1%	1,6%	0,9%	1,8%	2,2%	1,6%	6,0%	13,2%	8,9%	0,0%	1,4%	0,6%	0,6%	0,7%	1,5%	4,3%	11,7%	6,7%
		Mayor a 5 años	0,1%	1,6%	0,7%	1,1%	1,6%	0,9%	4,4%	9,4%	3,8%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	2,6%	5,3%	2,6%
	Jornada laboral																			
		Tiempo parcial involuntario	-	-	0,4%	0,5%	2,0%	0,2%	1,8%	9,2%	5,8%	-	-	0,0%	0,2%	0,8%	1,0%	3,2%	4,6%	5,4%
		Tiempo parcial voluntario	-	-	0,3%	0,5%	0,1%	0,2%	2,6%	2,7%	2,8%	-	-	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%	2,9%	2,8%	1,5%
		Tiempo completo	-	-	0,3%	0,6%	0,8%	0,6%	3,1%	7,3%	3,0%	-	-	0,1%	0,4%	0,4%	0,4%	3,2%	11,3%	4,2%
		Sobreocupado	-	-	2,3%	3,5%	4,3%	3,7%	11,4%	22,3%	15,1%	-	-	1,8%	3,0%	3,6%	2,8%	8,9%	27,9%	17,8%
	Tamaño de la firma																			
	Pequeña	0,4%	1,3%	1,2%	2,5%	3,8%	2,8%	8,3%	17,3%	11,3%	0,2%	0,0%	0,1%	0,6%	1,8%	2,3%	9,3%	19,6%	10,4%	
	Mediana	0,4%	1,6%	1,1%	1,9%	2,0%	1,8%	6,6%	11,4%	6,9%	0,0%	1,4%	0,5%	0,6%	0,9%	0,7%	2,6%	8,9%	3,5%	
	Grande	0,1%	1,3%	0,5%	0,6%	1,0%	1,1%	2,1%	6,5%	3,3%	0,0%	1,6%	0,1%	1,0%	0,5%	0,3%	1,9%	5,2%	2,4%	
	Todas	0,2%	1,8%	1,0%	1,6%	2,0%	1,7%	5,7%	11,9%	6,0%	0,0%	1,3%	0,3%	0,7%	0,8%	0,8%	3,8%	10,0%	4,3%	

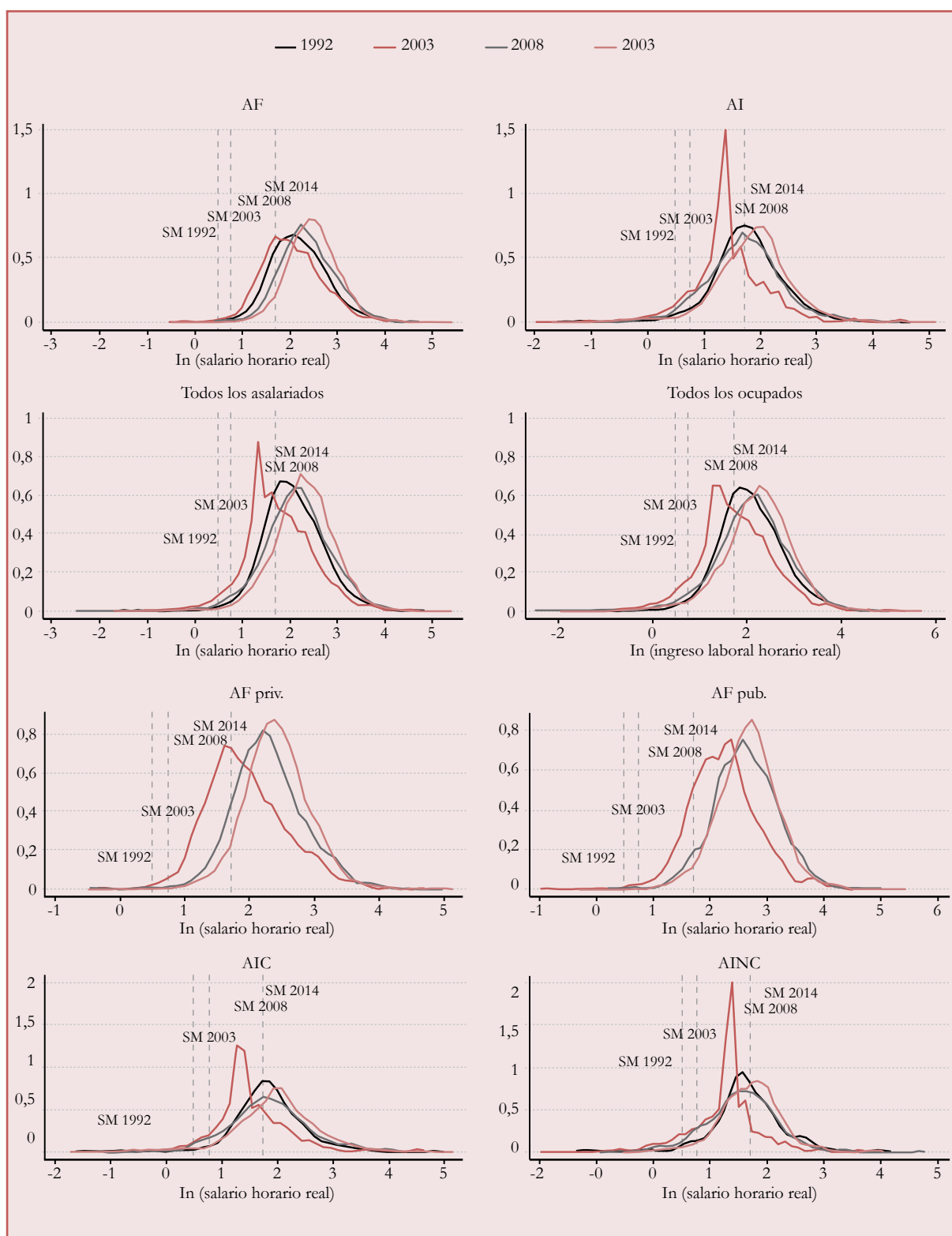
Continúa en página 57

Categoría	Subcategoría	Varones								Mujeres										
		1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014	1992	1993	1995	1998	2002	2003	2004	2008	2014	
ASALARIADOS INFORMALES SIN TD	Tipo de institución																			
	Privada	-	-	8,9%	11,9%	21,4%	17,1%	35,0%	49,9%	37,1%	-	-	9,9%	11,2%	18,3%	12,1%	26,9%	48,5%	34,7%	
	Pública	-	-	1,3%	2,2%	10,1%	3,8%	14,4%	47,4%	25,1%	-	-	6,1%	2,8%	6,2%	1,1%	7,3%	55,2%	29,0%	
	Calificación de la tarea																			
	Calificado	2,8%	2,9%	7,3%	7,2%	14,7%	11,9%	28,6%	43,3%	31,6%	0,7%	7,0%	6,6%	6,8%	8,7%	5,1%	18,6%	44,7%	27,4%	
	No calificado	4,0%	12,2%	11,9%	19,9%	29,9%	20,0%	40,9%	63,0%	48,4%	1,0%	13,3%	14,3%	15,0%	23,5%	10,7%	23,0%	58,1%	43,8%	
	Antigüedad laboral																			
	Menor a 1 año	3,2%	7,4%	10,9%	13,2%	24,8%	19,0%	38,1%	55,3%	43,9%	1,3%	11,2%	10,8%	12,8%	16,9%	8,0%	28,2%	51,1%	35,9%	
	De 1 a 5 años	3,3%	3,3%	6,1%	8,7%	16,1%	11,2%	27,6%	47,8%	33,6%	0,4%	7,0%	9,9%	5,5%	12,8%	6,7%	14,7%	48,4%	31,3%	
	Mayor a 5 años	2,7%	2,0%	5,2%	7,1%	13,4%	5,8%	33,7%	43,3%	30,7%	1,5%	4,4%	5,3%	7,7%	14,4%	3,8%	20,1%	48,9%	36,0%	
Jornada laboral																				
Tiempo parcial involuntario	-	-	4,0%	8,3%	12,3%	7,8%	20,7%	39,3%	27,7%	-	-	1,9%	12,7%	10,9%	5,0%	16,0%	45,4%	25,0%		
Tiempo parcial voluntario	-	-	1,4%	9,1%	12,9%	4,6%	17,6%	34,3%	21,3%	-	-	8,2%	2,5%	8,3%	1,7%	9,6%	38,0%	29,5%		
Tiempo completo	-	-	7,0%	7,7%	19,2%	14,1%	30,4%	48,8%	31,7%	-	-	7,6%	4,5%	20,1%	16,0%	30,3%	51,7%	34,6%		
Sobrecocupado	-	-	13,5%	15,8%	29,7%	25,6%	50,0%	60,8%	60,0%	-	-	21,4%	21,5%	28,6%	15,4%	44,6%	79,6%	59,1%		
Tamaño de la firma																				
Pequeña	5,2%	5,7%	10,6%	15,5%	25,4%	20,5%	40,2%	54,3%	42,5%	1,1%	10,0%	9,0%	12,1%	21,5%	12,2%	29,9%	49,5%	38,2%		
Mediana	0,7%	4,1%	7,7%	7,4%	14,6%	11,0%	26,1%	46,8%	35,3%	0,8%	7,0%	6,4%	7,4%	7,6%	3,5%	11,0%	57,3%	30,7%		
Grande	0,0%	4,5%	5,7%	1,2%	9,3%	1,6%	26,0%	39,6%	24,8%	0,0%	0,0%	15,8%	4,9%	7,7%	1,4%	8,4%	31,1%	25,6%		
Todos	3,3%	5,3%	8,6%	11,1%	20,2%	14,8%	32,9%	49,8%	36,5%	1,0%	9,0%	9,5%	10,0%	15,1%	7,3%	20,1%	49,6%	33,9%		
ASALARIADOS FORMALES E INFORMALES SIN TD																				
TRABAJADORES DOMÉSTICOS (TD)																				
TOTAL ASALARIADOS																				

Nota: véanse Cuadro A.2 y Cuadro 2.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC, mayo de 1992-2003 (EPHP) y segundos trimestres de 2004-2014 (EPHC).

Gráfico A.3. | Distribución del ingreso laboral de los ocupados, de los asalariados formales y de los informales, años 1992, 2002, 2008 y 2014



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

Cuadro A.5. | Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo, según efecto del crecimiento de salarios, la dispersión de salarios y el nivel del salario mínimo, entre los asalariados formales, período 1992-2014

Período / descomposición	Asalariados formales					
	Sector privado		Sector público		Total	
	Cambio en p.p.	Estructura (%)	Cambio en p.p.	Estructura (%)	Cambio en p.p.	Estructura (%)
Variación 1992-1993	1,03	100%	2,49	100%	0,78	100%
Crecimiento de salarios	-0,15	-14%	0,00	0%	-0,10	-12%
Distribución salarial	0,22	22%	0,52	21%	0,12	15%
Cambio en el salario mínimo	0,95	93%	1,97	79%	0,76	97%
Variación 2003-2008	9,07	100%	4,24	100%	7,92	100%
Crecimiento de salarios	-1,34	-15%	-0,78	-18%	-1,11	-14%
Distribución salarial	-1,27	-14%	-0,15	-3%	-0,78	-10%
Cambio en el salario mínimo	11,69	129%	5,17	122%	9,81	124%
Variación 2008-2014	-6,52	100%	-2,40	100%	-5,50	100%
Crecimiento de salarios	-4,01	62%	-0,06	3%	-2,99	54%
Distribución salarial	-1,84	28%	-1,79	74%	-1,85	34%
Cambio en el salario mínimo	-0,67	10%	-0,55	23%	-0,65	12%
Variación 2003-2014	2,55	100%	1,84	100%	2,42	100%
Crecimiento de salarios	-1,97	-77%	-0,78	-43%	-1,48	-61%
Distribución salarial	-0,98	-38%	-0,45	-24%	-0,82	-34%
Cambio en el salario mínimo	5,50	215%	3,07	167%	4,73	195%

Nota: las estimaciones para 1992-1993 corresponden al aglomerado del Gran Buenos Aires.

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

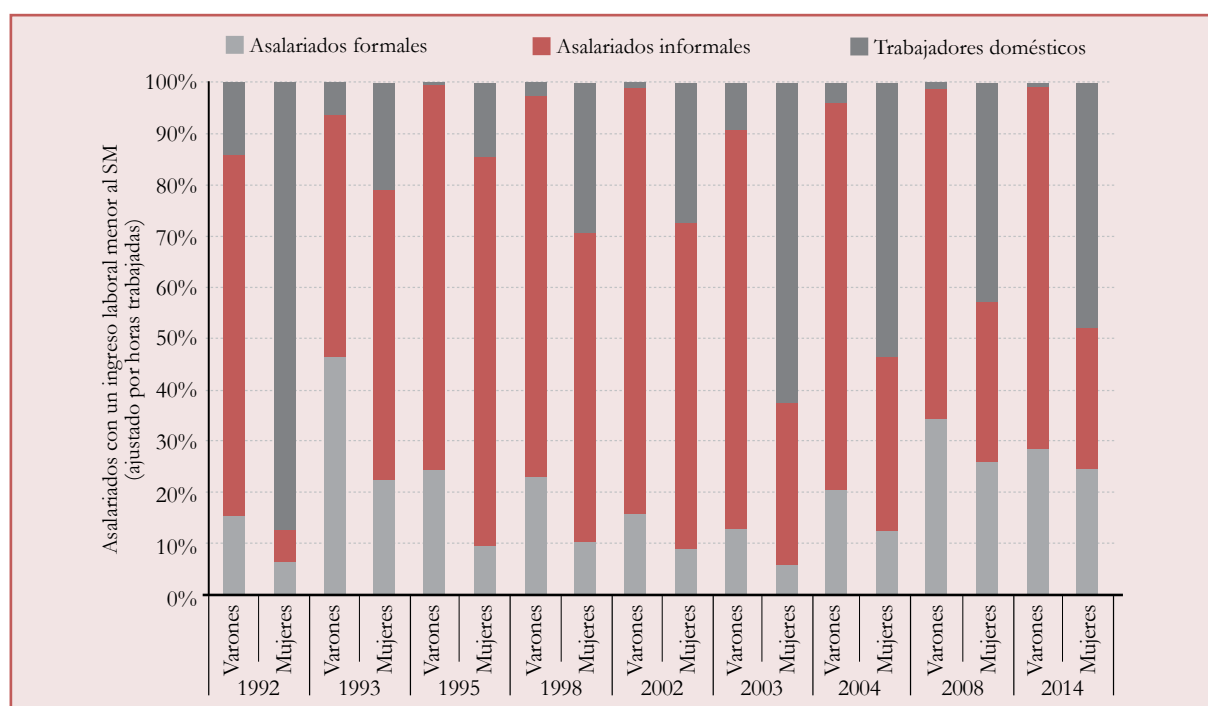
Cuadro A.6. | Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo, según efecto del crecimiento de salarios, la dispersión de salarios y el nivel del salario mínimo, entre los asalariados informales, período 1992-2014

Período / descomposición	Asalariados informales						Trabajadores domésticos	
	Calificados		No calificados		Total		Cambio en p.p.	Estructura (%)
	Cambio en p.p.	Estructura (%)	Cambio en p.p.	Estructura (%)	Cambio en p.p.	Estructura (%)		
Variación 1992-1993	1,88	100%	3,99	100%	2,51	100%	1,24	100%
Crecimiento de salarios	-0,34	-18%	-0,55	-14%	-0,53	-21%	-1,07	-86%
Distribución salarial	0,53	28%	-1,09	-27%	0,16	6%	-0,06	-5%
Cambio en el salario mínimo	1,68	89%	5,63	141%	2,87	115%	2,37	191%
Variación 2003-2008	25,82	100%	36,53	100%	29,23	100%	36,55	100%
Crecimiento de salarios	-4,57	-18%	-7,24	-20%	-6,00	-21%	3,26	9%
Distribución salarial	1,72	7%	4,30	12%	2,97	10%	-4,46	-12%
Cambio en el salario mínimo	28,67	111%	39,48	108%	32,26	110%	37,75	103%
Variación 2008-2014	-11,73	100%	-13,13	100%	-12,42	100%	-22,13	100%
Crecimiento de salarios	-7,40	63%	-7,52	57%	-7,66	62%	-19,47	88%
Distribución salarial	-2,40	20%	-3,04	23%	-2,64	21%	-0,57	3%
Cambio en el salario mínimo	-1,94	17%	-2,57	20%	-2,12	17%	-2,09	9%
Variación 2003-2014	14,09	100%	23,40	100%	16,81	100%	14,42	100%
Crecimiento de salarios	-7,32	-52%	-9,95	-43%	-8,33	-50%	-5,00	-35%
Distribución salarial	-0,57	-4%	-3,24	-14%	-1,54	-9%	-4,83	-34%
Cambio en el salario mínimo	21,98	156%	36,59	156%	26,67	159%	24,26	168%

Nota: las estimaciones para 1992-1993 corresponden al aglomerado del Gran Buenos Aires.

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

Gráfico A.4. | Evolución de la composición de los asalariados con ingresos laborales inferiores al SM, según tipo de inserción laboral por género, período 1992-2014



Nota: en el caso de los trabajadores domésticos, se ha considerado su normativa específica sobre SM. Para el resto de los asalariados, se utilizó el SM general por mes ajustado por horas trabajadas.

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC, mayo de 1992-2003 (EPHP) y segundos trimestres de 2004-2014 (EPHC).

Cuadro A.7. | Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo de los asalariados por calidad del empleo, años 2003, 2008 y 2014

Categoría ocupacional	Calidad del empleo	Incumplimiento del SM		Estructura del empleo (2)	Incumplimiento del SM		Estructura del empleo (4)	Efecto tasas 5 = ((3-1)*2)	Efecto estructura 6 = ((4-2)*1)	Incidencia 7 = (5+6)/Var.Tot.			
		2003 T3			2008 T2								
		Tasas (1)	Estructura		Tasas (3)	Estructura							
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PRIVADO	MC típica	3,5%	8,9%	30,3%	12,5%	(+)	20,1%	(+)	43,8%	(+)	2,72	0,47	17,2%
	MC atípica	5,3%	1,2%	2,7%	19,4%	(+)	1,3%	(+)	1,8%	(-)	0,38	-0,04	1,8%
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PÚBLICO	MC típica	1,5%	1,9%	15,4%	5,6%	(+)	3,3%	(+)	16,0%	(+)	0,63	0,01	3,5%
	MC atípica	1,2%	0,3%	3,1%	8,6%	(+)	0,6%	(+)	1,9%	(-)	0,23	-0,01	1,2%
ASALARIADO FORMAL	Sin especificar	11,3%	0,5%	0,6%	45,1%	(+)	0,9%	(+)	0,5%	(-)	0,19	0,00	1,0%
ASALARIADO INFORMAL	Calificado	16,4%	32,3%	23,2%	43,8%	(+)	27,5%	(-)	17,1%	(-)	6,35	-1,00	28,9%
	No calificado	22,4%	27,5%	14,5%	61,2%	(+)	19,9%	(-)	8,9%	(-)	5,61	-1,25	23,6%
	Sin especificar	1,2%	0,0%	0,2%	44,4%	(+)	0,2%	(+)	0,1%	(-)	0,09	0,00	0,5%
EMPLEADO DOMÉSTICO		31,5%	27,2%	10,2%	73,8%	(+)	26,2%	(-)	9,7%	(-)	4,29	-0,15	22,4%
Total		11,8%	100,0%	100,0%	27,3%	(+)	100,0%		100,0%		20,5	-2,0	100,0%
		2008 T2				2014 T2				Variación 2008-2014			
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PRIVADO	MC típica	12,5%	20,1%	43,8%	6,0%	(-)	13,8%	(-)	42,6%	(-)	-2,85	-0,15	33,5%
	MC atípica	19,4%	1,3%	1,8%	9,7%	(-)	1,1%	(-)	2,1%	(+)	-0,18	0,04	1,5%
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PÚBLICO	MC típica	5,6%	3,3%	16,0%	3,0%	(-)	3,0%	(-)	18,2%	(+)	-0,42	0,12	3,3%
	MC atípica	8,6%	0,6%	1,9%	6,7%	(-)	0,8%	(+)	2,1%	(+)	-0,04	0,01	0,3%
ASALARIADO FORMAL	Sin especificar	45,1%	0,9%	0,5%	11,1%	(-)	0,4%	(-)	0,7%	(+)	-0,18	0,08	1,1%
ASALARIADO INFORMAL	Calificado	43,8%	27,5%	17,1%	30,3%	(-)	27,3%	(-)	16,6%	(-)	-2,30	-0,21	28,0%
	No calificado	61,2%	19,9%	8,9%	46,5%	(-)	19,8%	(-)	7,8%	(-)	-1,30	-0,63	21,6%
	Sin especificar	44,4%	0,2%	0,1%	56,8%	(+)	0,5%	(+)	0,1%	(+)	0,01	0,02	-0,3%
EMPLEADO DOMÉSTICO		73,8%	26,2%	9,7%	63,8%	(-)	33,4%	(+)	9,7%	(-)	-0,97	-0,02	11,0%
Total		27,3%	100,0%	100,0%	18,4%	(-)	100,0%		100,0%		-8,2	-0,7	100,0%

Nota: en el caso de los trabajadores domésticos (TD), se ha considerado la normativa específica sobre SM. En el caso del TD sin retiro, se consideró el SM mensual promedio (ajustado por horas trabajadas) correspondiente a las cuatro categorías distinguidas en la normativa. En tanto, para el TD con retiro, se utilizó el SM por hora fijado en la normativa.
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

Cuadro A.8. | Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo de los asalariados por condición de informalidad y antigüedad laboral, años 2003, 2008 y 2014

Categoría ocupacional	Antigüedad laboral	Incumplimiento del SM		Estructura del empleo (2)	Incumplimiento del SM		Estructura del empleo (4)	$Efecto\ tasas$ $5 = ((3-1)*2)$	$Efecto\ estructura$ $6 = ((4-2)*1)$	$Incidencia$ $7 = (5+6)/Var.Tot.$
		Tasas (1)	Estructura		Tasas (3)	Estructura				
Variación 2003-2008										
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PRIVADO	Menos de 1 año	2003 T3		4,1%	2008 T2		7,1% (+)	0,59	0,22	4,5%
		7,1%	2,5%		21,7% (+)	5,7% (+)				
	Más de 1 año	3,3%	8,1%	29,3%	11,4% (+)	16,3% (+)	38,8% (+)	2,39	0,31	14,9%
		Menos de 1 año	2,0%	0,2%	1,0%	12,1% (+)	0,5% (+)	1,2% (+)	0,10	0,00
	Más de 1 año		1,5%	2,2%	17,5%	5,6% (+)	3,5% (+)	16,9% (-)	0,72	-0,01
		Sin especificar	0,0%	0,0%	0,2%	34,9% (+)	0,2% (+)	0,2% (+)	0,06	0,00
	Menos de 1 año		23,2%	34,8%	17,6%	53,9% (+)	19,7% (-)	10,0% (-)	5,40	-1,78
		Más de 1 año	14,7%	25,0%	20,0%	47,0% (+)	27,5% (+)	15,9% (-)	6,47	-0,60
	Sin especificar		3,8%	0,1%	0,2%	53,2% (+)	0,4% (+)	0,2% (-)	0,10	0,00
		Menos de 1 año	34,6%	11,6%	3,9%	75,3% (+)	13,0% (+)	4,7% (+)	1,61	0,27
Más de 1 año	29,9%		15,5%	6,1%	72,9% (+)	12,9% (-)	4,8% (-)	2,62	-0,38	12,3%
	Sin especificarr	10,8%	0,1%	0,1%	52,9% (+)	0,3% (+)	0,1% (+)	0,05	0,00	0,3%
Total		11,8%	100,0%	100,0%	27,2% (+)	100,0%	100,0%	20,1	-2,0	100,0%
Variación 2008-2014										
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PRIVADO	Menos de 1 año	2008 T2		7,1%	2014 T2		5,0% (-)	-0,85	-0,46	14,4%
		21,7%	5,7%		9,7% (-)	2,6% (-)				
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PÚBLICO	Menos de 1 año	11,4%	16,3%	38,8%	5,8% (-)	12,7% (-)	40,1% (+)	-2,17	0,15	22,1%
		12,1%	0,5%	1,2%	6,4% (-)	0,4% (-)	1,1% (-)	-0,07	-0,01	0,9%
ASALARIADO FORMAL	Más de 1 año	5,6%	3,5%	16,9%	3,2% (-)	3,3% (-)	19,4% (+)	-0,40	0,14	2,9%
		34,9%	0,2%	0,2%	0,0% (-)	0,0% (-)	0,2% (+)	-0,06	0,00	0,7%
ASALARIADO INFORMAL	Menos de 1 año	53,9%	19,7%	10,0%	41,4% (-)	19,8% (+)	8,8% (-)	-1,24	-0,62	20,3%
		47,0%	27,5%	15,9%	32,5% (-)	27,7% (+)	15,7% (-)	-2,31	-0,11	26,4%
EMPLEADO DOMÉSTICO	Sin especificar	53,2%	0,4%	0,2%	13,7% (-)	0,1% (-)	0,1% (-)	-0,08	-0,05	1,5%
		75,3%	13,0%	4,7%	65,8% (-)	13,7% (+)	3,8% (-)	-0,45	-0,67	12,2%
	Más de 1 año	72,9%	12,9%	4,8%	63,5% (-)	19,7% (+)	5,7% (+)	-0,45	0,65	-2,1%
		52,9%	0,3%	0,1%	15,7% (-)	0,1% (-)	0,1% (-)	-0,05	-0,02	0,8%
Total		27,2%	100,0%	100,0%	18,4% (-)	100,0%	100,0%	-8,2	-1,0	100%

Nota: véase la nota del Cuadro A.7.

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

Cuadro A.9. | Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo de los asalariados por condición de informalidad y tamaño de la firma, años 2003, 2008 y 2014

Categoría ocupacional	Tamaño de la firma	Incumplimiento del SM		Estructura del empleo (2)	Incumplimiento del SM		Estructura del empleo (4)	$5 = ((3-1)*2)$	$Efecto estructura$ $6 = ((4-2)*1)$	$Incidencia$ $7 = (5+6)/Var.Tot.$
		Tasas (1)	Estructura		Tasas (3)	Estructura				
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PRIVADO	Pequeño	3,9%	1,7%	5,2%	18,9% (+)	4,1% (+)	5,9% (+)	0,78	0,03	4,4%
	Mediano	4,3%	4,3%	11,7%	14,1% (+)	8,8% (+)	16,9% (+)	1,15	0,22	7,4%
	Grande	2,5%	2,8%	13,2%	9,2% (+)	6,2% (+)	18,5% (+)	0,88	0,13	5,5%
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PÚBLICO	Pequeño	5,3%	0,2%	0,4%	9,4% (+)	0,1% (-)	0,4% (+)	0,02	0,00	0,1%
	Mediano	1,3%	0,6%	5,2%	5,8% (+)	1,1% (+)	5,2% (+)	0,24	0,00	1,3%
	Grande	1,1%	1,0%	11,0%	4,9% (+)	2,0% (+)	10,9% (-)	0,42	0,00	2,3%
ASALARIADO FORMAL	Sin especificar	5,4%	2,4%	5,2%	16,5% (+)	3,9% (+)	6,4% (+)	0,58	0,06	3,5%
ASALARIADO INFORMAL	Pequeño	26,9%	32,9%	14,4%	52,8% (+)	23,4% (-)	12,1% (-)	3,72	-0,62	16,7%
	Mediano	13,8%	17,5%	15,0%	52,4% (+)	15,6% (-)	8,1% (-)	5,79	-0,95	26,2%
	Grande	8,9%	3,7%	4,9%	34,6% (+)	3,9% (+)	3,1% (-)	1,25	-0,16	5,9%
EMPLEADO DOMÉSTICO	Sin especificar	18,6%	5,7%	3,6%	45,0% (+)	4,7% (-)	2,8% (-)	0,96	-0,15	4,4%
		31,5%	27,2%	10,2%	73,8% (+)	26,2% (-)	9,7% (-)	4,29	-0,15	22,4%
	Total	11,8%	100,0%	100,0%	27,2% (+)	100,0%	100,0%	20,1	-1,6	100,0%
		2008 T2		2014 T2		Variación 2008-2014				
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PRIVADO	Pequeño	18,9%	4,1%	5,9%	11,3% (-)	3,4% (-)	5,5% (-)	-0,45	-0,08	5,8%
	Mediano	14,1%	8,8%	16,9%	7,2% (-)	6,2% (-)	16,0% (-)	-1,17	-0,12	14,3%
	Grande	9,2%	6,2%	18,5%	3,8% (-)	4,1% (-)	19,7% (+)	-0,99	0,11	9,7%
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PÚBLICO	Pequeño	9,4%	0,1%	0,4%	2,5% (-)	0,0% (-)	0,3% (-)	-0,03	-0,01	0,4%
	Mediano	5,8%	1,1%	5,2%	3,6% (-)	1,0% (-)	5,1% (-)	-0,12	-0,01	1,4%
	Grande	4,9%	2,0%	10,9%	3,0% (-)	2,3% (+)	14,0% (+)	-0,21	0,15	0,6%
ASALARIADO FORMAL	Sin especificar	16,5%	3,9%	6,4%	7,4% (-)	2,0% (-)	5,1% (-)	-0,58	-0,21	-4,3%
ASALARIADO INFORMAL	Pequeño	52,8%	23,4%	12,1%	40,6% (-)	25,2% (+)	11,4% (-)	-1,47	-0,33	19,9%
	Mediano	52,4%	15,6%	8,1%	31,9% (-)	13,8% (-)	8,0% (-)	-1,66	-0,08	19,2%
	Grande	34,6%	3,9%	3,1%	26,0% (-)	4,2% (+)	3,0% (-)	-0,26	-0,03	3,3%
EMPLEADO DOMÉSTICO	Sin especificar	45,0%	4,7%	2,8%	35,8% (-)	4,3% (-)	2,2% (-)	-0,26	-0,27	-2,9%
		73,8%	26,2%	9,7%	63,8% (-)	33,5% (+)	9,7% (-)	-0,97	-0,02	10,9%
	Total	27,2%	100,0%	100,0%	18,4% (-)	100,0%	100,0%	-8,2	-0,9	78,2%

Nota: véase la nota del Cuadro A.7. Establecimiento pequeño: hasta 5 empleados; mediano: de 6 a 40 empleados y grande: más de 40 empleados.
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

Cuadro A.10. | Descomposición del cambio en la tasa de incumplimiento del salario mínimo de los asalariados por condición de informalidad y jornada laboral, años 2003, 2008 y 2014

Categoría ocupacional	Jornada laboral	Incumplimiento del SM		Estructura del empleo (2)		Incumplimiento del SM		Estructura del empleo (4)	Efecto tasas 5 = ((3-1)*2)	Efecto estructura 6 = ((4-2)*1)	Incidencia 7 = (5+6)/ Var.Tot.
		Tasas (1)	Estructura			Tasas (3)	Estructura				
		2003 T3				2008 T2				Variación 2003-2008	
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PRIVADO	Tiempo parcial involuntario	3,4%	0,5%	1,6%	8,7% (+)	0,3% (-)	1,0% (-)	0,09	-0,02	0,4%	
	Tiempo parcial voluntario	1,8%	0,4%	2,8%	3,9% (+)	0,6% (+)	4,5% (+)	0,06	0,03	0,5%	
	Tiempo completo	1,7%	2,6%	18,0%	9,9% (+)	10,0% (+)	27,4% (+)	1,47	0,16	9,2%	
	Sobrecupado	7,6%	7,0%	10,9%	22,9% (+)	11,0% (+)	13,1% (+)	1,68	0,16	10,3%	
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PÚBLICO	Tiempo parcial involuntario	0,5%	0,1%	2,3%	4,7% (+)	0,2% (+)	1,0% (-)	0,10	-0,01	0,5%	
	Tiempo parcial voluntario	0,4%	0,2%	5,8%	2,1% (+)	0,5% (+)	6,9% (+)	0,09	0,00	0,6%	
	Tiempo completo	1,8%	1,2%	7,9%	4,5% (+)	1,3% (+)	8,0% (+)	0,21	0,00	1,2%	
	Sobrecupado	3,9%	0,8%	2,5%	24,9% (+)	2,0% (+)	2,2% (-)	0,53	-0,01	2,9%	
ASALARIADO INFORMAL	Tiempo parcial involuntario	12,3%	10,9%	10,5%	42,0% (+)	5,7% (-)	3,7% (-)	3,12	-0,84	12,8%	
	Tiempo parcial voluntario	8,5%	6,3%	8,7%	36,4% (+)	7,2% (+)	5,4% (-)	2,42	-0,28	12,0%	
	Tiempo completo	20,3%	16,8%	9,7%	49,7% (+)	18,2% (+)	10,0% (+)	2,86	0,05	16,3%	
	Sobrecupado	34,1%	25,5%	8,8%	64,1% (+)	16,5% (-)	7,0% (-)	2,65	-0,62	11,4%	
EMPLEADO DOMÉSTICO	Tiempo parcial involuntario	16,8%	6,7%	4,7%	56,4% (+)	5,4% (-)	2,6% (-)	1,87	-0,35	8,5%	
	Tiempo parcial voluntario	22,4%	4,2%	2,2%	71,0% (+)	11,1% (+)	4,2% (+)	1,07	0,46	8,6%	
	Tiempo completo	51,3%	8,1%	1,9%	91,4% (+)	6,7% (-)	2,0% (+)	0,75	0,06	4,6%	
	Sobrecupado	67,6%	8,7%	1,5%	97,7% (+)	3,3% (-)	0,9% (-)	0,46	-0,40	0,3%	
Total		11,8%	100,0%	100,0%	27,3% (+)	100,0%	100,0%	19,4	-1,6	100,0%	

Continúa en página 65

Categoría ocupacional	Jornada laboral	Incumplimiento del SM		Estructura del empleo (2)	Incumplimiento del SM		Estructura del empleo (4)	Efecto tasas 5 = ((3-1)*2)	Efecto estructura 6 = ((4-2)*1)	Incidencia 7 = (5+6)/Var.Tot.
		Tasas (1)	Estructura		Tasas (3)	Estructura				
		2008 T2		2014 T2		Variación 2008-2014				
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PRIVADO	Tiempo parcial involuntario	8,7%	0,3%	1,0%	6,1% (-)	0,3% (+)	1,0% (+)	-0,03	0,00	0,3%
	Tiempo parcial voluntario	3,9%	0,6%	4,5%	1,1% (-)	0,3% (-)	5,7% (+)	-0,13	0,05	0,9%
	Tiempo completo	9,9%	10,0%	27,4%	3,8% (-)	5,9% (-)	28,9% (+)	-1,68	0,15	17,4%
	Sobreocupado	22,9%	11,0%	13,1%	16,7% (-)	8,6% (-)	9,5% (-)	-0,81	-0,82	18,6%
ASALARIADO FORMAL - SECTOR PÚBLICO	Tiempo parcial involuntario	4,7%	0,2%	1,0%	5,0% (+)	0,3% (+)	1,2% (+)	0,00	0,01	-0,2%
	Tiempo parcial voluntario	2,1%	0,5%	6,9%	2,5% (+)	1,0% (+)	7,6% (+)	0,03	0,01	-0,5%
	Tiempo completo	4,5%	1,3%	8,0%	2,4% (-)	1,2% (-)	9,6% (+)	-0,17	0,07	1,1%
	Sobreocupado	24,9%	2,0%	2,2%	10,0% (-)	1,1% (-)	2,1% (-)	-0,32	-0,02	4,0%
ASALARIADO INFORMAL	Tiempo parcial involuntario	42,0%	5,7%	3,7%	26,5% (-)	5,3% (-)	3,7% (-)	-0,57	0,00	6,5%
	Tiempo parcial voluntario	36,4%	7,2%	5,4%	25,7% (-)	7,7% (+)	5,5% (+)	-0,58	0,04	6,1%
	Tiempo completo	49,7%	18,2%	10,0%	32,4% (-)	18,0% (-)	10,3% (+)	-1,73	0,15	18,0%
	Sobreocupado	64,1%	16,5%	7,0%	59,8% (-)	16,4%	5,1% (-)	-0,30	-1,23	17,5%
EMPLEADO DOMÉSTICO	Tiempo parcial involuntario	56,4%	5,4%	2,6%	50,8% (-)	7,2% (+)	2,6% (+)	-0,15	0,00	1,6%
	Tiempo parcial voluntario	71,0%	11,1%	4,2%	57,5% (-)	15,0% (+)	4,8% (+)	-0,57	0,41	1,9%
	Tiempo completo	91,4%	6,7%	2,0%	91,0% (-)	9,2% (+)	1,9% (-)	-0,01	-0,11	1,4%
	Sobreocupado	97,7%	3,3%	0,9%	100,0% (+)	2,3% (-)	0,4% (-)	0,02	-0,49	5,4%
Total		27,3%	100,0%	100,0%	18,5% (-)	100,0%	100,0%	-7,0	-1,8	100,0%

Nota: véase la nota del Cuadro A.7.
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH-INDEC.

Serie Documentos de Trabajo - Oficina de País de la OIT para la Argentina

Documento de trabajo N° 1

Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012

Fabio Bertranou, Luis Casanova y Marianela Sarabia. Julio de 2013.

Documento de trabajo N° 2

Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2013.

Documento de trabajo N° 3

Mecanismos de formulación e implementación de la política de empleo en Argentina

Fabio Bertranou. Octubre de 2013.

Documento de trabajo N° 4

Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social

Oscar Cetrángolo, Ariela Goldschmit, Juan Carlos Gómez Sabaíni y Dalmiro Morán. Noviembre de 2013.

Documento de trabajo N° 5

Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina

Carina Lupica. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 6

Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional

Victoria Castillo, Moira Ohaco y Diego Schleser. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 7

Estrategias para la formalización del empleo rural. El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza

Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 8

El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales. Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil

Luis Casanova y Javier Alejo. Enero de 2015.

Documento de trabajo N° 9

Instituciones laborales y políticas de protección social para la erradicación del trabajo infantil en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Alejandra Beccaria y Gustavo Ponce. Febrero de 2015.

Documento de trabajo N° 10

Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina

Giuseppe M. Messina. Marzo de 2015.

Documento de trabajo N° 11

Asistencia escolar y participación laboral de los adolescentes en Argentina: el impacto de la Asignación Universal por Hijo

Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Julio de 2015.

Documento de trabajo N° 12

Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina

Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2015.

Serie disponible en:

<http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/lang-es/index.htm>

