



Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra



## Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial

Roxana Maurizio

**SERIE CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO NO. 76**

INWORK

Servicio de Mercados Laborales Inclusivos,  
Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

***Formas atípicas de empleo en América Latina:  
incidencia, características e impactos en la  
determinación salarial***

**Roxana Maurizio\***

\* Universidad Nacional de General Sarmiento y CONICET, 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](mailto: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.iftro.org](http://www.iftro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Datos de catalogación de la OIT*

*Maurizio, Roxana*

*Formas atípicas de empleo en América Latina : incidencia, características e impactos en la determinación salarial / Roxana Maurizio ; Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo. - Ginebra: OIT, 2016 (Series Condiciones de Trabajo y Empleo ; No 76)*

*International Labour Office Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch.*

*empleo precario / empleo temporal / empleo a tiempo parcial / empleo informal / diferencia del salario / normas de la OIT / aspecto jurídico / Argentina / Brasil / Chile / Ecuador / Perú*

13.01.3

---

Publicado también en Inglés: WP 75: Non-standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages (2016)

Portada: DTP/Design Unit, 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 sancione.

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, o solicitándolos a [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) o escribanos a [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

Impreso en Suiza

---

## Resumen

Durante la última década América Latina experimentó un proceso de mejoras en el mercado de trabajo. Sin embargo, a pesar de ello, estos países siguen evidenciando déficits importantes en materia laboral y en la generación y distribución de los ingresos. Además de la informalidad, las formas atípicas de empleo afectan a un conjunto elevado de asalariados. Este documento analiza tres de estas modalidades: el empleo a tiempo parcial, temporario y la triangulación laboral. El análisis se lleva a cabo para Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Perú. Se estima su incidencia en el total del empleo asalariado y en diferentes subgrupos de ocupados, se analiza la evolución que estas formas atípicas han experimentado durante la última década y se evalúa en qué medida éstas son fuente de brechas salariales y de condiciones laborales más precarias.

# Índice

<b>Resumen.....</b>	<b>iii</b>
<b>Cuadros y Gráficos .....</b>	<b>v</b>
<b>1. Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Enfoque conceptual.....</b>	<b>2</b>
2.1 Empleo a tiempo parcial.....	3
2.2 Empleo temporario .....	4
2.3 Empleo triangular .....	5
<b>3. Marco legal que regula las formas atípicas de empleo .....</b>	<b>6</b>
3.1 Convenio y recomendaciones de la OIT .....	6
3.2 Argentina.....	7
3.3 Brasil .....	7
3.4 Chile .....	8
3.5 Ecuador.....	8
3.6 Perú.....	9
<b>4. Revisión de la literatura sobre empleo temporario y a tiempo parcial en América Latina .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Fuente de información.....</b>	<b>12</b>
<b>6. Metodología de estimación de las brechas salariales.....</b>	<b>13</b>
<b>7. A modo de contexto: el proceso de formalización laboral en América Latina .....</b>	<b>14</b>
<b>8. Incidencia, tendencias y características del empleo temporario .....</b>	<b>15</b>
<b>9. Incidencia, tendencias y características del empleo a tiempo parcial .....</b>	<b>19</b>
9.1 Características del empleo part-time total .....	21
9.2 Características del empleo part-time involuntario.....	23
<b>10. Empleo triangular. El caso de Chile.....</b>	<b>24</b>
<b>11. Formas atípicas de empleo y brechas salariales.....</b>	<b>25</b>
<b>12. Comentarios finales .....</b>	<b>33</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>34</b>
<b>Anexo.....</b>	<b>37</b>
<b>Serie Condiciones de Trabajo y Empleo .....</b>	<b>61</b>

---

## Cuadros y Gráficos

Cuadro 1: Evolución del empleo asalariado formal .....	15
Cuadro 2: Evolución del empleo temporario .....	16
Cuadro 3: Evolución del empleo a tiempo parcial .....	20
Cuadro 4: Brechas salariales asociadas al empleo temporario .....	26
Cuadro 5: Brecha salarial horaria asociada al trabajo a tiempo parcial .....	31
Gráfico 1: Incidencia del empleo temporario en los asalariados formales e informales .....	17
Gráfico 2: Prevalencia del empleo temporario y a tiempo parcial .....	21
Gráfico 3: Brechas salariales horarias asociadas al empleo temporal a lo largo de la distribución .	28
Gráfico 4: Proporción de asalariados temporarios por quintil del salario horario.....	29
Gráfico 5: Brechas salariales horarias asociadas al empleo a tiempo parcial a lo largo de la distribución .....	32
Gráfico 6: Proporción de asalariados a tiempo parcial, por quintil del salario horario.....	32

### Cuadros en el Anexo

Cuadro 1A. Evolución del empleo temporario .....	37
Cuadro 2A. Estimaciones Probit. Probabilidad de ser un trabajador temporario.....	42
Cuadro 3A. Evolución del empleo a tiempo parcial total .....	43
Cuadro 4A. Estimaciones Probit. Probabilidad de ser un trabajador a tiempo parcial .....	48
Cuadro 5A. Evolución del subempleo involuntario .....	50
Cuadro 6A. Características del empleo triangular en Chile. 2011 .....	55
Cuadro 7A. Ecuación de salarios. Heckman en 2 Etapas. Variable dependiente: Salario horario.....	56



---

## 1. Introducción<sup>1</sup>

A nivel mundial ha habido en las últimas décadas un incremento en las formas atípicas de empleo. Ello ha estado asociado a los cambios tecnológicos, a la búsqueda de mayor flexibilidad laboral, a la implementación de nuevas formas de organización industrial y a la mayor inserción de las mujeres en el mercado de trabajo (ILO, 2013).

Paralelamente, sin embargo, durante el último decenio América Latina ha experimentado un proceso de mejoras en el mercado de trabajo. Ello se evidencia en la reducción del desempleo, la creación de nuevos puestos de trabajo, el incremento del salario medio real y la formalización del empleo. No obstante, a pesar de estas mejoras, los países de la región siguen evidenciando déficits importantes en materia laboral. La elevada incidencia de la informalidad resulta ser una fuente de bajos salarios, de falta de cobertura de la seguridad social y también de inestabilidad laboral. Sin embargo, aún dentro de la formalidad, la prevalencia de contratos temporarios resulta significativa con consecuencias similares, en algunos casos, a las de una ocupación informal. Al mismo tiempo, para algunos conjuntos de trabajadores, el empleo *part-time* es la forma más habitual de inserción laboral.

Existe un amplio debate respecto de las causas, el rol e impactos de estas formas atípicas de empleo. Por un lado, se ha planteado que estas formas más flexibles de empleo, especialmente el empleo a tiempo determinado, podrían ser un paliativo frente a las elevadas tasas de desempleo, especialmente en algunos países europeos. Se sugiere, asimismo, que estos empleos pueden ser un “*stepping stone*” para acceder a otros de mejor calidad en el futuro, donde el empleador usa estos contratos como un período de prueba o *screening* para evaluar la productividad del trabajador y la correspondencia entre sus características y las de la ocupación antes de proceder a convertir este puesto en otro a tiempo indeterminado.

Sin embargo, por otro lado, las formas atípicas de empleo podrían generar segmentación en el mercado de trabajo donde los trabajadores con contratos permanentes o *full-time* reciben mayores salarios horarios y mejores condiciones de empleo que aquellos con similares características pero que tienen contratos temporarios o *part-time*, respectivamente. Por otro lado, frente a estas nuevas modalidades de contratación podría darse una sustitución de empleo a tiempo indefinido por tiempo determinado que podría conllevar un incremento en las tasas globales de salida desde la ocupación y, consecuentemente, mayores entradas al desempleo.

Una de las diferencias más evidentes entre los contratos a tiempo fijo e indefinido es la estabilidad del puesto, no sólo debido a la finalización prevista en los primeros sino porque durante los ciclos económicos contractivos el ajuste del personal suele recaer mayormente sobre éstos debido a la posibilidad de no renovar el contrato laboral. Al mismo tiempo, los ocupados de larga duración tienen, en general, mayor acceso a entrenamiento en el puesto de trabajo que aquellos de duración definida, lo que también puede redundar en mayor estabilidad.

En lo que refiere particularmente al empleo a tiempo parcial, en ciertos contextos y para ciertos grupos, éstos podrían ser una forma de inserción que permite combinar el trabajo con actividades extra-laborales como el estudio o las tareas domésticas o de cuidado.

---

<sup>1</sup> Este documento fue preparado en el marco del proyecto “Non-standard forms of employment”, ILO-Ginebra, coordinado por Janine Berg. Se agradecen sus valiosos comentarios, como así también los de Andrés Marinakis y Juan Chacaltana.



---

Sin embargo, el subempleo horario podría ser también reflejo de la falta de demanda de empleo o de un mecanismo para reducir algunos costos laborales.

El objetivo de este documento es estudiar en profundidad el empleo temporario y a tiempo parcial en cinco países de América Latina, Argentina, Brasil, Chile, Ecuador and Perú, y el empleo triangular en el caso de Chile. Se busca estimar la incidencia de estos fenómenos en el empleo asalariado y en diferentes subgrupos de trabajadores, analizar la evolución que éstos han experimentado durante la última década, y evaluar en qué medida estas formas atípicas de empleo van acompañadas de una penalización salarial y de condiciones laborales más precarias.

El documento continúa de la siguiente manera. La sección siguiente presenta el marco conceptual para analizar las formas atípicas de empleo. En la sección 2 se presenta la legislación que regula estos tipos de contratación en los países bajo estudio. En la sección 3 se realiza una revisión de la literatura sobre estas dimensiones en América Latina. En la siguiente se describen las fuentes de información utilizadas. En la sección 5 se detalla la metodología de estimación de las brechas salariales asociadas al empleo atípico. La sección 6 analiza la evolución de la formalidad laboral en los cinco países de modo de contextualizar el análisis posterior. En la sección 7 se estima la incidencia del trabajo temporario, sus características y su evolución a lo largo de la última década. En la siguiente sección se lleva a cabo un estudio análogo para el trabajo a tiempo parcial. En la sección 9 se presenta, específicamente para el caso chileno, la incidencia y características de la subcontratación laboral. En la sección 10 se discuten los resultados que surgen de las estimaciones de las brechas salariales asociadas a ambos fenómenos. Finalmente, la sección 11 concluye.

## 2. Enfoque conceptual

De acuerdo a ILO (2013), las formas atípicas de empleo incluyen aquellas ocupaciones que no forman parte de los arreglos laborales estándar; esto es, no constituyen empleo asalariado contratado por el empleador que hace uso directo de la mano de obra, a tiempo completo y por tiempo indefinido. Por lo tanto, las formas no estándar de empleo refieren a arreglos atípicos en lo que concierne a la jornada laboral, a la estabilidad del puesto de trabajo o/y al tipo de contratación. En lo que sigue se detalla cada una de estas.

(1) *Organización no-estándar del tiempo de trabajo.* Se incluyen aquí aquellos arreglos que difieren de la relación laboral a tiempo completo. Como señala, ILO (2013), no existe una definición internacional de lo que se considera una “semana de trabajo estándar”. Sin embargo, en la mayoría de los países ésta refiere a un conjunto de días laborales (5 o 6 días) con una cantidad fija de horas por día (en general, 8 horas). Por lo tanto, a partir de esta definición aparecen nuevas formas de organización del tiempo de trabajo consideradas atípicas donde la duración de la jornada laboral es inferior a la estándar; en particular, el empleo a tiempo parcial y el empleo por llamada. Este último es un caso extremo en el sentido de que el contrato no estipula horas de trabajo sino que éstas dependen de las necesidades del empleador y de la disponibilidad del trabajador.

(2) *Contratos atípicos de empleo.* Se incluyen aquí los empleos que no están enmarcados en contratos a tiempo indefinido. Estas formas temporarias de empleo engloban a los contratos con una duración definida previamente, empleos cuya duración se extiende hasta la finalización de una tarea o de un proyecto, los contratos de prácticas y a los trabajadores jornaleros.

(3) *Relaciones laborales atípicas.* Las relaciones laborales típicas son aquellas donde un empleador contrata a un trabajador para desempeñarse en su firma por un determinado

---

salario. En contraposición a esta figura, aparecen formas de contratación donde, o bien la condición de asalariado se desdibuja o donde la contratación no se hace de manera directa por parte del empleador que finalmente hace uso de la fuerza de trabajo. Se incluyen aquí, entre otros, a los trabajadores contratados por agencias de empleo o subcontratistas y a los cuentapropia dependientes. En los dos primeros casos aparece una relación triangular de empleo donde se terceriza la contratación del personal. En el último caso, son trabajadores independientes que trabajan para uno o pocos clientes con lo cual mantienen una fuerte dependencia económica con ellos pero que no lo hacen bajo un contrato de empleo. Podría incluirse aquí el trabajo a domicilio.

Además de apartarse de las formas tradicionales de empleo, estos nuevos arreglos pueden implicar mayores riesgos laborales, menor protección y/o salarios menores y más inestables respecto de los asalariados enmarcados en relaciones laborales estándar. A continuación se analizan algunas de las potenciales vulnerabilidades asociadas a estas formas de contratación.

## 2.1 Empleo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial ha venido creciendo sistemáticamente en un conjunto importante de países. Por un lado, el subempleo podría ser voluntario por parte del empleado quien desea trabajar menos horas y el empleador lo acepta bien porque este esquema resulta compatible con las necesidades de su empresa o bien como una estrategia para retener al trabajador. En este sentido, estos arreglos de menor cantidad de horas podrían ser preferibles para cierto conjunto de trabajadores que no desean o no pueden dedicarle una jornada completa al trabajo para el mercado. Las mujeres y los jóvenes, que poseen otras responsabilidades extra-laborales, pueden requerir de este tipo de puestos para insertarse laboralmente. De todas maneras, ello mismo puede generar abuso por parte de los empleadores al ofrecerles a estos grupos de trabajadores exclusiva o mayoritariamente este tipo de ocupaciones.

Los empleadores, asimismo, pueden utilizar este tipo de puestos para lograr mayor flexibilidad en el manejo del personal frente al ciclo económico o para reducir costos salariales. Al mismo tiempo, estos tipos de puestos pueden estar asociados a condiciones laborales menos favorables, a salarios horarios más bajos y a dificultades para acceder a la cobertura de la seguridad social (Connolly y Gregory, 2008; Manning y Petrongolo; 2008).

Adicionalmente, los trabajadores a tiempo parcial suelen recibir menor capacitación en el puesto debido a que los empleadores consideran que éstos contribuyen en menor cuantía a la dinámica de la empresa o que están menos interesados en desarrollar una carrera profesional activa. Se menciona aquí la existencia de una “trampa del empleo *part-time*” (Tilly, 1996) donde la falta de acceso a la capacitación específica atenta contra la posibilidad de transitar hacia una posición a tiempo completo y de hacer carrera dentro de la empresa. En este sentido, un aspecto importante es si este tipo de puestos es transitorio hasta que se accede a un puesto de jornada completa o, si por el contrario, constituye una situación permanente (Connolly y Gregory, 2008).

En algunos casos este tipo de puestos se asocia también con la posibilidad de tener horarios de trabajo variables. Cuando este esquema es determinado por el trabajador ello puede facilitarle la compatibilización del trabajo con actividades extra laborales. Sin embargo, cuando ello es decidido unilateralmente por el empleador puede generar una situación de imprevisibilidad que dificulte la conciliación con otras tareas y reduzca o elimine la posibilidad de contar con otro empleo a tiempo parcial. Asimismo, algunos estudios encuentran que el trabajo en horas no habituales (nocturno o fines de semana)

---

afecta negativamente el funcionamiento del hogar y las relaciones intrafamiliares (Strazdins et al., 2006).

Por otro lado, se argumenta, estos puestos pueden conllevar mayores costos administrativos asociados al manejo de un número mayor de trabajadores. Ello podría implicar menores salarios netos como una forma de compensar estos mayores costos. A su vez, éstos podrían ser crecientes con el nivel de calificación (Jepsen et al., 2005). Si ello es así, podría implicar, por un lado, que estos puestos se concentren entre los asalariados de menor nivel educativo y, por otro lado, que la penalidad salarial sea más elevada entre los trabajadores *part-time* más calificados.

Por lo tanto, en términos agregados, este fenómeno puede ser causa de segmentación en el mercado de trabajo donde, por un lado, las condiciones laborales de este tipo de puestos difieran significativamente de las de un puesto *full-time* y, por otro, donde exista escasa movilidad desde un empleo a tiempo parcial a otro a tiempo completo. Al mismo tiempo, podría generarse una situación de segregación ocupacional si estos puestos se correlacionan con ciertos atributos personales de los trabajadores (por ejemplo, el género, la edad o el nivel educativo).

En este sentido, las normas laborales vigentes en cada país resultan de fundamental importancia ya que pueden reducir o potenciar las vulnerabilidades a las que pueden estar expuestos estos trabajadores. Por ejemplo, ello será diferente si la legislación contempla o no el principio de proporcionalidad en cuanto a la determinación salarial y a los beneficios no salariales respecto de los trabajadores similares a tiempo completo. A veces los trabajadores *part-time* quedan excluidos de los beneficios de la seguridad social debido a los mínimos impuestos en términos de horas trabajadas o de contribuciones para acceder a los mismos.

## 2.2 Empleo temporario

La existencia de contratos temporarios podría deberse, por un lado, a la necesidad de los empleadores de contar con un “período de prueba” donde evaluar de manera menos costosa que bajo un contrato permanente si la correspondencia entre los atributos del puesto y del trabajador es satisfactoria (hipótesis de “*screening device*”). Si ello no fuera así el empleador puede decidir no renovar el contrato, sin tener que enfrentar los costos de despido. Por otro lado, este tipo de ocupaciones podrían ser un tránsito hacia una posición permanente (hipótesis de “*stepping stone*”) (Booth et al., 2002; Zijl et al., 2009).

Por la naturaleza misma de este tipo de empleo, los trabajadores temporarios son más proclives que los permanentes a experimentar inestabilidad ocupacional, ya que una vez finalizado el contrato el empleador puede decidir no renovarlo. Al mismo tiempo, debido a la mayor facilidad para terminar con la relación laboral, el efecto del ciclo económico suele ser mayor en estas ocupaciones.

De acuerdo a Cazes y de Laiglesia (2015), los trabajadores permanentes, además de tener mayor estabilidad que los trabajadores temporarios, reciben, en general, mayores oportunidades de promoción en el puesto y mayores salarios, además de estar más protegidos en caso de despido y otros riesgos laborales.

Sin embargo, por otro lado, se argumenta que los trabajadores temporales pueden recibir un premio salarial (en vez de una penalidad) de modo de compensar la falta de otros beneficios y de condiciones laborales más desfavorables. Se hace referencia aquí a lo que Adam Smith (1776) refería como “diferencias compensadoras”, por lo cual el salario de un determinado puesto reflejaría las ventajas y desventajas que el mismo ofrece. En este

---

sentido, la remuneración horaria es superior por la “desventaja” asociada a, por ejemplo, la menor estabilidad de estas ocupaciones y, por ende, por la incertidumbre respecto de los salarios futuros.

Al mismo tiempo, el hecho de permanecer poco tiempo en el puesto de trabajo genera mayores dificultades para recibir entrenamiento en la firma (Carpio et al. 2011, Bassanini et al., 2005; Arulampalam et al., 2004). Por un lado, se argumenta que en este contexto los trabajadores pueden ser menos proclives a capacitarse si consideran que las probabilidades de transformar su puesto temporario en uno permanente son bajas y que, por ende, la duración en la empresa será reducida. Por otro lado, desde el puesto de vista del empleador, éste estará menos interesado en capacitar a un trabajador que permanecerá escaso tiempo en la empresa por lo que no podrá usufructuar completamente los incrementos de productividad asociados al aumento en el capital humano específico (Cabrales et al., 2014). La combinación de menores posibilidades de recibir entrenamiento y mayor rotación ocupacional atentan, a su vez, contra la probabilidad de que el trabajador pueda realizar trayectorias laborales ascendentes.

Vinculado a lo anterior, el empleo temporario también podría implicar menores niveles de productividad laboral. Ello podría estar asociado al hecho de que los trabajadores realizarán un mayor esfuerzo en la medida en que tengan mayores expectativas de obtener un puesto permanente en la empresa (Dolado y Stucchi, 2008). La percepción de inseguridad laboral puede acarrear, a su vez, problemas de salud afectando, también, la productividad (Lora, 2008).

Por último, al igual que en el caso del empleo a tiempo parcial, la legislación laboral puede contribuir a amplificar o reducir la brecha en las condiciones laborales entre trabajadores temporarios y permanentes. Ello depende de en qué medida los primeros quedan incluidos o excluidos de las normas protectoras y de los derechos laborales que goza un puesto con contrato indefinido. Asimismo, la estabilidad macroeconómica, la demanda de empleo y la diferencia de costos (entre otros, de despido) entre un trabajador permanente y temporario, serán factores que afectarán la posibilidad de que un puesto temporario pueda convertirse efectivamente en uno permanente.

## **2.3 Empleo triangular**

Por último, otras de las formas atípicas de empleo es la triangulación laboral. Existen situaciones asociadas a la estacionalidad del empleo o a fluctuaciones de corto plazo donde es esperable que se recurra a este tipo de empleo. Sin embargo, la preocupación aparece generalmente cuando los trabajadores tercerizados o temporales de agencia comienzan a ocupar puestos esenciales dentro de la empresa pero en condiciones laborales inferiores a las de los trabajadores permanentes contratados de manera directa. En este sentido, la relación triangular entre el asalariado, la agencia de empleo y la empresa que finalmente hace uso de la mano de obra, puede resultar propicia para el incumplimiento de la normativa laboral con impactos negativos sobre las condiciones en las que se desarrollan estos trabajadores.

Ello implica, por ejemplo, que éstos puedan recibir salarios inferiores y un menor acceso a los beneficios de la seguridad social que los que perciben los trabajadores de planta con similares características y realizando las mismas tareas. Ello se refuerza a partir de la dificultad que este tipo de trabajadores experimenta en materia de representación sindical. No siempre está garantizado el derecho a afiliarse a un sindicato y a estar amparado en una negociación colectiva con la empresa usuaria. De hecho, ésta puede ser una de las razones por las cuales un empleador recurre a la tercerización laboral.

---

### 3. Marco legal que regula las formas atípicas de empleo

Existe legislación nacional y también internacional que regula el uso y características de los contratos atípicos. A continuación se revisan, en primer lugar, los convenios y recomendaciones de la OIT y luego la legislación de cada uno de los países bajo análisis.

#### 3.1 Convenios y recomendaciones de la OIT

El Convenio 175 de la OIT regula las condiciones laborales del empleo *part-time*. Allí se estipula que estos trabajadores deben tener igual tratamiento y deben gozar de los mismos derechos laborales que los trabajadores a tiempo completo. Su salario básico debe ser proporcional al percibido por éstos, al igual que el acceso a la seguridad social. Se debe asegurar que los trabajadores a tiempo parcial obtengan condiciones equivalentes a los trabajadores *full-time* en relación a las vacaciones pagas, licencia por enfermedad y maternidad y terminación de la relación laboral. Los beneficios monetarios pueden determinarse sobre una base proporcional a las horas trabajadas o a los ingresos percibidos. Por último, podrán ser excluidos de algunos de estos beneficios aquellos trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y horas de trabajo sean inferiores a los mínimos establecidos en la legislación. Sin embargo, por otro lado, se recomienda que estos mínimos sean lo suficientemente bajos de modo de no excluir a un porcentaje elevado de estos trabajadores de los beneficios laborales y sociales.

El Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo expresamente estipula que se debe garantizar el no uso de los contratos de trabajo de duración determinada como mecanismo para evitar la protección que este convenio brinda a los trabajadores.

La Recomendación 198 sobre la relación de trabajo refiere a la política nacional de protección de los trabajadores. Allí se establece, entre otras cosas, que la misma debería combatir las relaciones de trabajo encubiertas ("*disguised employment relationship*"), donde el empleador considera a un trabajador como si no fuese su empleado cuando en los hechos sí lo es. Asimismo, establece la necesidad de generar normas que sean aplicables a todas las formas contractuales de empleo, con el objetivo de asegurar a los asalariados el pleno ejercicio de sus derechos laborales

Finalmente, el Convenio 181 estipula el funcionamiento de las agencias privadas de empleo. Se establece que estas empresas brindan los siguientes servicios "*a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica ("empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución, y c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas*". Por lo tanto, el empleo temporal a través de estas agencias implica que un trabajador es contratado por éstas para realizar una tarea en la empresa usuaria. No existe una relación laboral entre esta última y el trabajador, si bien la empresa usuaria podría tener algunas obligaciones legales con su empleado. Asimismo, se estipula que los países deberán asegurar que estos trabajadores gocen de protección adecuada en relación a: la libertad sindical, la negociación colectiva, salario mínimo, condiciones de trabajo, prestaciones de la seguridad social, acceso a la formación, entre otros beneficios.

---

Adicional a estos convenios, en cada uno de los países bajo análisis existen normas nacionales que hacen referencia a este tipo de contratos atípicos, tal como se detallan a continuación.

## 3.2 Argentina

En Argentina la Ley de Contrato de Trabajo estipula, como regla general, que las relaciones laborales son permanentes. Sin embargo, existen los contratos a tiempo determinado, los que no pueden tener una duración superior a los 5 años. Para que estos contratos sean válidos deben quedar por escrito las condiciones y la duración del mismo. Asimismo, el tipo de tarea o actividad involucrada deben justificar su uso. La sucesiva celebración de estos contratos, que supere los requerimientos de la tarea o actividad, lo convierte en uno por tiempo indeterminado.

El despido injustificado antes del vencimiento del contrato genera para el trabajador el derecho a percibir, además de la indemnización por la finalización del mismo en estas condiciones, un monto adicional por los daños y perjuicios ocasionados en tales circunstancias. Los tres primeros meses del contrato a tiempo indefinido constituyen el período de prueba, el cual no puede ser utilizado por el empleador más de una vez con el mismo empleado.

También existe la posibilidad de celebrar contratos de temporada o eventuales. El primero responde a la estacionalidad de las actividades realizadas en la empresa mientras que el segundo se origina en demandas extraordinarias de empleo frente a circunstancias específicas que experimenta la firma. En ambos casos los trabajadores gozan de los mismos derechos que los trabajadores permanentes, siempre que reúnan los requisitos estipulados para su acceso.

Por otro lado, el contrato puede ser a tiempo completo o parcial. Este último queda definido como aquel donde el trabajador presta sus servicios por un total de horas al día o a la semana inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad en la que se desarrolla. Este tipo de empleo puede realizarse bajo un contrato permanente o temporario. No es posible realizar horas extras a la vez que cualquier incumplimiento del límite máximo de la jornada a tiempo parcial obliga al empleador a abonar el salario mensual correspondiente a la jornada completa, además de las consecuencias que se deriven de dicho incumplimiento.

La remuneración en los contratos *part-time* es como mínimo proporcional a la que le corresponde por convenio a un trabajador de su misma categoría a tiempo completo o a la que fija el salario mínimo. Si la jornada supera los dos tercios de la jornada completa el empleador debe abonar la remuneración correspondiente a un trabajador *full-time*. Las cotizaciones a la seguridad social se realizan en proporción a la remuneración del trabajador y deben ser unificadas en caso de pluriempleo.

Las negociaciones colectivas deben determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial en el establecimiento. Asimismo, pueden establecer la prioridad para que éstos ocupen las vacantes a tiempo completo que se generen en el mismo.

## 3.3 Brasil

La Ley de Contrato de Trabajo Brasileiro (“*Consolidação das Leis do Trabalho*”) también admite la celebración de contratos a tiempo determinado o indeterminado. El primero de ellos tiene una duración máxima de dos años y no es renovable.

---

Los trabajadores temporarios gozan de iguales derechos que los que están bajo contrato a tiempo indefinido, salvo la indemnización por despido si la relación laboral termina en el tiempo estipulado.

Los contratos (a tiempo determinado o indefinido) pueden ser de jornada plena o reducida. La jornada ordinaria, la cual constituye la norma salvo que se estipule lo contrario, tiene un máximo de 8 horas diarias (con un máximo de 2 horas extras diarias), mientras que la reducida es inferior o igual a 25 horas a la semana. Las horas extras están prohibidas en este segundo caso a la vez que la jornada diaria no puede superar las 8 horas, al igual que en el contrato a tiempo completo. El salario es proporcional al obtenido por un trabajador full-time comparable.

### **3.4 Chile**

El Código de trabajo chileno establece que el contrato laboral debe ser por escrito y firmado por ambas partes. Estos contratos pueden ser de naturaleza indeterminada o a plazo fijo. En el segundo caso la duración no puede exceder el año (salvo en el caso de los gerentes, profesionales o técnicos la duración máxima no puede ser superior a los dos años).

Los trabajadores que prestan servicios de manera discontinua a través de más de dos contratos a plazo, durante 12 meses o más en un periodo de 15 meses, serán considerados trabajadores a tiempo indefinido. Lo mismo sucede cuando el trabajador continua prestando servicios luego de expirado el plazo del contrato o en el caso de la segunda renovación. En ambos casos el contrato a plazo fijo se convierte en otro a tiempo indefinido.

En términos generales, la duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede ser superior a 45 horas semanales, con algunas excepciones. Sin embargo, también es posible celebrar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, los cuales, al igual que en Argentina, son aquellos en los que se ha pactado una duración de la jornada no superior a dos tercios de la ordinaria. En estos casos el salario mensual no puede ser inferior al salario mínimo vigente proporcional de acuerdo a las horas trabajadas. Estos trabajadores gozan de los mismos derechos que aquellos con contrato a tiempo completo.

El Código permite la subcontratación laboral y el trabajo en empresas de servicios transitorios.

### **3.5 Ecuador**

El Código de trabajo ecuatoriano establece que el contrato de trabajo puede ser expreso (verbal o escrito) o tácito. En los casos donde no existe un contrato escrito, se considera tácita toda relación laboral entre empleador y empleado. Éste adquiere los mismos derechos en cualquiera de estas circunstancias.

En algunos casos es obligatoria la celebración de un contrato escrito. En particular, ello debe ser así cuando el trabajo requiere conocimiento técnico, profesional o de un arte; cuando es un contrato por obra donde el valor de la mano de obra excede 5 salarios mínimos; cuando se trata de un contrato a destajo o por tarea con más de 1 año de duración; o en los casos de contratos a prueba, eventuales o de temporada.

Los contratos pueden ser por tiempo fijo, indeterminado, por temporada, eventual, ocasional, por obra, por tarea, a prueba (con duración máxima de 3 meses y no renovable entre las partes) o a destajo. Se establece, como regla general, una duración mínima de 1 para los contratos a tiempo fijo o indeterminado. Las excepciones son, entre otros, los

---

contratos a prueba, los ocasionales o de temporada y los de obra o servicio, que pueden tener una duración inferior.

Un aspecto relevante aquí es que en los contratos ocasionales o eventuales el sueldo será un 35 por ciento superior al valor por hora del salario básico del sector al que corresponde el trabajador.

Por su parte, el Mandato Constituyente Nro. 8 del año 2008 prohibió la tercerización, la intermediación laboral, y la contratación laboral por horas, entendiéndose que estas formas contractuales precarizan el empleo, vulneran el principio de estabilidad laboral, impiden la organización sindical y desconocen los convenios internacionales.<sup>2</sup>

La jornada parcial es aquella cuya duración es inferior a la de la jornada normal de 8 horas diarias no pudiendo superar las 40 horas semanales. En algunos casos particulares se permite otra duración de la jornada laboral. El contrato de trabajo a tiempo parcial puede estipularse por tiempo indefinido o por duración determinada, siempre por escrito.

Asimismo, se establece que la remuneración se determinará considerando la proporcionalidad en relación a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. De esta manera también se abonarán los otros beneficios establecidos en la ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente. Estos trabajadores tendrán derecho a todos los beneficios laborales, entre otros, la cobertura del seguro social obligatorio.

Finalmente, el Mandato permite la celebración de contratos con empresas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo “*cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria*”. Los trabajadores gozarán de todos los derechos laborales. Estos contratos obligatoriamente deben ser realizados por escrito y certificados frente al citado ministerio.

### 3.6 Perú

La Ley General del Trabajo en Perú establece que el contrato estándar es por tiempo indeterminado, salvo que se especifique lo contrario. Pueden ser escritos o verbales, si bien en algunos casos deben obligatoriamente ser del primer tipo. Pueden celebrarse contratos a tiempo determinado en casos en que lo exija la naturaleza temporal de la tarea o actividad. El contrato escrito debe estipular las causas de esta contratación, sus características y su duración. Sin embargo, las causas pueden ser muy diversas. La primera de ellas es por las necesidades de mercado, donde los aumentos de demanda coyunturales no pueden ser cubiertos por el personal permanente. La duración máxima de este tipo de contrato es de 1 año. También se puede contratar personal por inicio o incremento de la actividad. Por su parte, el contrato ocasional se celebra para obtener personal para actividades transitorias diferentes a la actividad principal de la empresa. Su duración máxima es de 6 meses. El contrato de suplencia permite sustituir a un trabajador permanente que se encuentra en licencia por alguna causa justificada, por lo que su puesto queda reservado para el titular y, por ende, la contratación tendrá la duración de dicha licencia. En los contratos por obra o servicio su duración dependerá del tiempo necesario para su finalización. Se permite la

---

<sup>2</sup> En 2006 se había sancionado la Ley Reformatoria al Código de Trabajo mediante la cual se regulaba este tipo de contrataciones. Sin embargo, en los considerandos del Mandato se menciona que esta reforma no fue suficiente y que las empresas usuarias continuaron abusando de estas formas de contratación.



---

renovación de este tipo de contrato hasta tanto se de por finalizada la obra o el servicio. Pueden firmarse contratos temporarios por las necesidades de mercado y ocasional con el mismo empleador pero entre ambos no pueden superar los 18 meses. Los contratos de temporada, asociados a la naturaleza cíclica de la actividad son considerados de tiempo indeterminado.

Un aspecto importante aquí refiere al hecho de que en los contratos a tiempo determinado existe el período de prueba estipulado por la ley laboral. Éste es de 3 meses, salvo en el caso de los trabajadores de dirección que puede extenderse a 6 meses.

Al igual que en otros países, este tipo de contrato puede convertirse en indeterminado si: el trabajador continua trabajando luego de vencido el contrato o luego de las prórrogas establecidas; si el trabajador continua la relación laboral luego de finalizada la obra o servicio, si el titular no se reincorpora de su licencia y el trabajador continua trabajando, o cuando el contrato no ha sido celebrado por escrito o lo ha sido bajo fraude. Los trabajadores contratados a tiempo determinado gozan de los mismos derechos y beneficios que los de duración indeterminada.

El trabajo a tiempo parcial se define como aquel que demanda una jornada de menos de 4 horas diarias o menos de 24 horas semanales. Este contrato puede ser por tiempo determinado o indeterminado. Los trabajadores *part-time* gozan de los mismos derechos que los *full-time* salvo en el caso de aquellos para cuya percepción se exija trabajar un mínimo de cuatro horas diarias o de veinticuatro horas semanales. Por último, el salario mínimo en estos contratos es una proporción del estipulado para el contrato a tiempo completo en función de las horas trabajadas.

#### **4. Revisión de la literatura sobre empleo temporario y a tiempo parcial en América Latina**

A diferencia de lo que sucede para el mundo desarrollado, existe escasa literatura sobre la incidencia, evolución y características de formas atípicas de empleo en América Latina.

En un estudio reciente, Cazes y de Laiglesia (2015) evalúan en qué medida los empleos temporarios (incluyendo contratos a tiempo determinado y el empleo por agencia) son fuente de segmentación y desigualdad salarial. El estudio incluye los países de la OCDE y algunos de América Latina. De acuerdo a estos autores, dentro de las formas no estándar de empleo, el empleo temporario ha sido uno de los que más ha crecido durante los últimos años. Encuentran una correlación positiva entre mayor prevalencia de contratos a plazo fijo y desigualdad salarial, aun controlando por otros determinantes de ésta. Asimismo, observan que en Chile una proporción importante de empleo temporario se concentra en la triangulación laboral, donde se incluye el contrato por agencia y a la subcontratación.

Carpio et al. (2011) encuentran que en ese país, al igual que en otros, los trabajadores temporales reciben menor capacitación a cargo de la empresa que los trabajadores permanentes. Asimismo, sólo un tercio de los primeros se reconvirtieron en el segundo tipo de contrato entre 2002 y 2004. Ello pone en duda, por lo tanto, el argumento, ya comentado, de que los contratos a tiempo determinado son un *stepping stone* hacia una posición más permanente.

Leiva (2000) analiza los cambios en el mercado laboral chileno como consecuencia del proceso de globalización. Destaca la aparición de nuevas formas no estándar de trabajo caracterizadas por condiciones precarias de empleo. Entre ellas se observa la temporalidad

---

laboral, la subcontratación y el trabajo a tiempo parcial. Rau Binder (2010) se concentra específicamente en el empleo *part-time* en este país. Menciona que en Chile la legislación que establece que las empresas con más de 19 empleados deben proveer salas cuna donde dejar a sus niños menores de dos años en el horario laboral puede ser un desincentivo para el uso de contratos *part-time* dado que este tipo de trabajadores cuentan igual que aquellos a tiempo completo para llegar a este umbral, lo que encarece la contratación de trabajadores de jornada parcial, mayormente mujeres. Asimismo, encuentra que estos puestos se caracterizan por una mayor inestabilidad, por falta de contrato o de contrato a tiempo indefinido, por un menor acceso al seguro de desempleo y por mayor incidencia de la pobreza, en comparación con los empleos a tiempo completo.

Sehnbruch (2004) concluye que la baja calidad del empleo en este país se refleja en la elevada incidencia de contratos atípicos, además de los bajos salarios promedio, la informalidad, la elevada rotación, la baja cobertura de la seguridad social y la escasa capacitación profesional.

Jaramillo (2013) muestra el crecimiento de los contratos de empleo temporales en Perú desde los noventa, a pesar de la reducción en los costos de despido para los contratos típicos de mediados de dicha década.<sup>3</sup> Destaca que además de la informalidad, existe otra forma de segmentación laboral dentro de los contratos formales entre los a tiempo indefinido y los a tiempo determinado. Durante la última década, cuando este país experimentó un crecimiento en el empleo y en los ingresos, conjuntamente con una reducción del desempleo y de la informalidad, la segmentación asociada al tipo de contrato se hizo aún más evidente. En particular, la reducción del porcentaje de trabajadores sin contrato tuvo como contrapartida el incremento en la porción con contratos a tiempo determinado. Estos exhiben condiciones laborales (salarios, acceso a la seguridad social, estabilidad) más precarias que las de un contrato formal a tiempo indefinido. El autor argumenta que algunas de las razones para el uso de este tipo de contrato es evitar los costos de despido (debido a que la única diferencia entre ambos contratos es este costo) y también la posibilidad que tienen los empleadores de reducir el accionar de los sindicatos debido a que la amenaza de no renovación del contrato puede disuadir a los trabajadores de involucrarse en este tipo de actividades.

Novick (2007) también señala para Argentina que la no registración no es la única forma de precariedad laboral sino que aparecen formas atípicas de empleo que adquieren esta característica, entre ellas, los contratos a tiempo parcial y el empleo eventual. Bertranou et al. (2014) identifican dentro del empleo formal de este país la existencia del trabajo a término y a tiempo parcial involuntario. Sin embargo, destacan la baja incidencia del empleo temporario dentro de las posiciones asalariadas formales, inferior al 10 por ciento. Encuentran, a su vez, que durante la última década se observan transiciones desde estos puestos a otras ocupaciones asalariadas con plazo indefinido y de jornada plena.

Leite (2011) discute las tendencias en el mercado de trabajo Brasileiro en los años 2000. Identifica, por un lado, un proceso de mejoras laborales, especialmente desde 2005; por otro, la persistencia de ciertas tendencias a la precarización del empleo, en especial, las relacionadas con la tercerización laboral, forma contractual diseminada a través de una

---

<sup>3</sup> Perú fue durante los noventa uno de los países de la región con reformas flexibilizadoras más profundas. Desde mediados de los ochenta la indemnización por despido se estipulaba en tres meses para aquellos con antigüedad entre tres meses y 1 año, 6 salarios para aquellos con 1 a 3 años de antigüedad mientras que a partir del cuarto año quedaba fija en 12 meses. En 1991 ésta se redujo a un mes por año trabajado, con un mínimo de 3 y un máximo de 12. Luego, en 1995 se excluyó el mínimo, siendo lineal hasta los 12 meses. Finalmente, en 1996 el costo de despido se incrementó a un salario y medio por año trabajado, manteniendo constante el máximo.

---

amplia gama de sectores productivos. Ello se expresa en la subcontratación, el trabajo a domicilio y los contratos a través de cooperativas, entre otras modalidades.

En un libro compilado por Farné (2013), se estudia la calidad del empleo en varios países de América Latina. Allí, Weller y Roethlisberger incluyen a la estabilidad de la relación laboral como uno de los componentes de la calidad de las ocupaciones. Encuentran una fuerte discrepancia entre Argentina y Costa Rica, por un lado, (donde alrededor del 70 por ciento de los asalariados están en una relación permanente) y Ecuador donde la mitad de los puestos son temporales. Marull analiza la situación laboral en este país, en comparación con Bolivia. Encuentra en ambos casos una muy elevada inestabilidad laboral asociada, por un lado, a la falta de contrato laboral y, por otro, a la prevalencia de contratos temporales. Gamero analiza ésta y otras dimensiones que hacen a la calidad de empleo en Perú durante la última década y señala el uso masivo de contratos a plazo fijo o sin contrato, siendo éste uno de los países con mayor proporción de este tipo de modalidades de contratación en la región.

Por último, Aleksynska y Berg (2015) evalúan los determinantes del uso de contratos temporarios en 135 países en vías en desarrollo. Para ello usan la *World Bank Enterprises Survey* que recoge información sobre este tipo de contratos entre los trabajadores a tiempo completo en empresas formales de la industria o servicios con 5 o más ocupados. Ellas encuentran que, como en los países desarrollados, la necesidad de flexibilidad externa es una de las razones más importantes para la utilización de este tipo de contratos, conjuntamente con la posibilidad de reducir costos laborales. A su vez, encuentran que algunas regulaciones laborales específicas pueden limitar su uso. Por el contrario, el ciclo económico no parece tener un impacto significativo sobre la prevalencia de este tipo de empleo, si bien el nivel de desarrollo del país sí está negativamente correlacionado con la temporalidad laboral.

## 5. Fuente de información

Los datos utilizados provienen de las encuestas a hogares llevadas a cabo regularmente por los institutos de estadísticas de cada uno de los países bajo análisis.

En el caso de Argentina, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es relevada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística y Censos en 31 aglomerados urbanos. En Brasil, la *Pesquisa Mensal de Emprego* (PME) se realiza mensualmente por el Instituto Brasileño de Estadística y Geografía en seis regiones metropolitanas del país. La Encuesta de Caracterización Nacional (CASEN), llevada a cabo por el Ministerio de Desarrollo Social de Chile, cubre tanto el área urbana como rural del país y se realiza con una frecuencia bianual o trianual. La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) la realiza trimestralmente el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador en áreas urbanas y rurales. Finalmente la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) es llevada a cabo anualmente por el Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú con representatividad nacional.

El período analizado corresponde a la primera década del nuevo milenio. Sin embargo, los años específicos considerados en cada país dependen de la disponibilidad de información. En Argentina y Brasil se analizan todos los años comprendidos entre 2003 y 2013; los años 2000, 2003, 2006, 2009 y 2011 en Chile y el período 2004-2012 en Ecuador y Perú.

El análisis diferencia entre trabajadores formales e informales. Para ello se adopta el enfoque “legal” que focaliza sobre las condiciones del puesto de trabajo y asocia la

---

informalidad con el incumplimiento de las normas y regulaciones laborales. Bajo este enfoque, un trabajador asalariado es definido como informal si no está cubierto por la legislación laboral (Véase, ILO, 2002 y Hussmanns, 2004). La identificación empírica de esta condición depende de la disponibilidad de información en cada una de las encuestas mencionadas. En Argentina, un trabajador asalariado es considerado formal si su empleador le hace los descuentos para realizar las contribuciones a la seguridad social. En Brasil y Chile, un trabajador formal es aquel que ha firmado un contrato de trabajo. En Ecuador lo es si tiene seguro social mientras que en Perú si está afiliado al sistema de pensiones.

La medición del trabajo temporario también se realiza en función de la disponibilidad de información en cada una de las encuestas. En particular, existen dos tipos de indagación sobre esta dimensión: una más amplia respecto de si el puesto de trabajo tiene o no tiempo de finalización (Argentina) y otra más específica a partir del tipo de contrato de trabajo (Brasil, Ecuador y Perú). Esto es, si el contrato es a tiempo determinado/temporal o permanente/indeterminado. En Chile se presentan ambas alternativas; sin embargo, mientras que el primer enfoque está presente en todos los años, la segunda forma de indagación cambia a lo largo de la serie. De similar manera, en Ecuador las respuestas posibles en relación a la temporalidad cambian en 2007 generando una discontinuidad en la serie. En Perú y en Argentina la indagación excluye al servicio doméstico. En el primero de estos países, a su vez, se identifica la temporalidad sólo entre aquellos asalariados que poseen un contrato de trabajo escrito. Todos estos aspectos hacen que los datos obtenidos no sean estrictamente comparables entre países ni tampoco, como es el caso de Ecuador y Chile, a lo largo del período.

Finalmente, los asalariados a tiempo parcial son definidos aquí como aquellos que trabajan menos de 35 horas semanales. Este límite horario es el utilizado, en general, para identificar estadísticamente este tipo de relación laboral, si bien las legislaciones nacionales pueden diferir en este umbral, como fue señalado anteriormente. Dentro del grupo de trabajadores a tiempo parcial es posible diferenciar entre aquellos que se encuentran subocupados de manera voluntaria y los que lo hacen de manera involuntaria. A diferencia del resto de los países, en Chile es posible realizar esta distinción recién a partir de 2009.

Por último, sólo en este país se cuenta con información que permite identificar la triangulación laboral por lo que el análisis de esta forma de contratación será realizado exclusivamente en este caso.

## 6. Metodología de estimación de las brechas salariales

Para estimar las brechas salariales asociadas a las formas atípicas de empleo se estimarán, en primer lugar, ecuaciones de Mincer corregidas por sesgo de selección a partir del método de Heckman en 2 etapas. A partir de estas estimaciones será posible evaluar si, controlando por un extenso conjunto de características observables, los ocupados en puestos temporarios o con jornadas reducidas reciben un premio o una penalidad salarial en comparación con aquellos ocupados en puestos permanentes o con jornadas completas, respectivamente.

Sin embargo, esta estrategia permite estimar sólo brechas salariales promedio. De manera de contar con una evaluación de estas brechas a lo largo de la distribución se estimarán regresiones por cuantiles no condicionados siguiendo la metodología propuesta por Firpo et al. (2011). Este método se basa en regresiones en donde la variable dependiente, el salario, es reemplaza por una transformación de sí misma –la llamada Función de Influencia Recentrada, *Recentered Influence Function (RIF)*–, mientras que las covariables son las típicamente usadas en este tipo de regresiones.

En particular, la función de influencia, IF (por su sigla en inglés), mide el efecto que sobre los diferentes funcionales de la variable dependiente tienen pequeños cambios en la distribución. La IF se define como:

$$IF(y; q_r; F) = \lim_{\epsilon \rightarrow 0} \frac{(q_r(F_\epsilon) - q_r(F))}{\epsilon}$$

donde  $F_\epsilon(y) = (1 - \epsilon)F + \epsilon\delta_y$ ;  $0 \leq \epsilon \leq 1$  y  $\delta_y$  es una distribución que sólo asigna probabilidad a un valor puntual de  $y$ .

Los autores proponen utilizar una versión recentrada de la IF donde se suma esta función al estadístico de interés. En particular, para cada cuantil no condicional  $q_\tau$ , la RIF es obtenida sumando al propio cuantil su función de influencia  $IF(y; q_r)$ :

$$RIF(y; q_r) = q_\tau + IF(y; q_r)$$

La ventaja de esta formulación es que el valor esperado de la RIF es el propio estadístico de interés en la medida en que el valor esperado de la IF es cero.

A partir de las regresiones RIF se obtiene el efecto marginal de una variable explicativa (X) sobre los cuantiles no condicionados de la distribución salarial, los cuales son luego integrados sobre los valores de X, como en las regresiones estándar. Esto es,

$$\alpha(q_r) = \int \frac{dE(RIF(y; q_r)|X = x)}{dx} dF(x)$$

Por último, dado que el interés es estudiar el efecto de X sobre cada cuantil del salario, la función de influencia asociada con este funcional es dada por:

$$\phi(Y; q_r) = q_r + \frac{(r - \mathbb{I}\{Y \leq q_r\})}{f_Y(q_r)}$$

donde  $f_Y$  es la función de densidad marginal de  $Y$ , y  $\mathbb{I}(\cdot)$  es una función indicadora.

Por lo tanto, una vez obtenida la RIF es posible realizar una estimación por Mínimos Cuadrados Ordinarios donde ésta es la variable dependiente (una transformación recentrada del salario) y las covariables son las mismas que se usan habitualmente en las regresiones Mincer. Los coeficientes estimados indican el efecto de un cambio marginal de estas covariables sobre el cuantil no condicionado de la distribución salarial.

## 7. A modo de contexto: el proceso de formalización laboral en América Latina

La informalidad laboral sigue siendo una característica distintiva de América Latina. Sin embargo, durante el nuevo milenio la mayoría de los países han revertido la tendencia creciente que esta variable había registrado durante la década de 1990.

En particular, en todos los casos aquí analizados la participación de las ocupaciones formales en el empleo asalariado aumentó, si bien con diferente intensidad. Como se detalla en el Cuadro 1, en Argentina y en Brasil el incremento fue de alrededor de 11 puntos porcentuales (p.p.). Más intensa aún fue la formalización operada en Ecuador y Perú, donde la proporción de registrados aumentó 22 p.p. y 17 p.p., respectivamente, desde 2004 en

adelante. Por último, en Chile, donde la formalidad inicialmente ya era más elevada que en el resto de los países, el incremento fue menor, de alrededor de 5 p.p.

**Cuadro 1. Evolución del empleo asalariado formal (porcentaje)\***

Año	Argentina	Brasil	Chile	Ecuador	Perú
2000			77.0		
2003	56.1	69.7	77.7		
2004	55.4	69.1		32.9	35.0
2005	57.3	70.2		32.7	36.9
2006	58.7	71.3	79.8	32.8	40.6
2007	61.3	73.1		33.6	44.2
2008	62.5	74.4		35.7	44.2
2009	64.1	74.8	77.4	39.7	47.8
2010	66.8	77.0		45.0	48.1
2011	66.3	79.0	82.3	53.2	50.7
2012	65.6	79.3		54.5	52.5
2013	66.8	81.8			

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

\*Los datos para Argentina and Brasil corresponden a áreas urbanas

Este proceso de formalización del trabajo debe ser evaluado aún más positivamente teniendo en cuenta que se llevó a cabo en un período de crecimiento del empleo agregado, lo que dio lugar a la creación de un volumen significativo de nuevos puestos asalariados registrados en el sistema de seguridad social. En Argentina y Brasil, por ejemplo, el número de ocupaciones de este tipo aumentó alrededor de 60 por ciento mientras que el empleo total lo hizo en 25 por ciento durante la última década (Maurizio, 2015).

Los logros en materia de formalización del empleo han estado asociados, por un lado, a un mayor dinamismo en la generación de nuevos puestos de trabajo en un contexto macroeconómico caracterizado, en general, por tasas de crecimiento relativamente elevadas y estables. Por otro lado, a la implementación de políticas públicas específicas tendientes a reducir los costos de la formalidad, a través de diferentes mecanismos de incentivos, o a incrementar los costos de la informalidad, a través del fortalecimiento de la inspección laboral (Berg, 2011; Beccaria, 2013; Bertranou et al., 2012 y 2013; Maurizio, 2014 y 2015; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013; Pereyra, 2012; Pires, 2009).

En este contexto, en las siguientes secciones se analiza en detalle en qué medida este proceso de registración laboral también ha sido acompañado de mejoras en otras dimensiones que hacen a la calidad del empleo.

## 8. Incidencia, tendencias y características del empleo temporario

La incidencia del empleo temporario es diferente en cada uno de los países bajo análisis (Cuadro 2). Si bien, como ya fue mencionado, estos valores no son estrictamente comparables entre sí, se observa que, considerando la última observación para las áreas urbanas de cada país, en un extremo se ubica Brasil, con una incidencia muy baja, 3 por ciento; seguido por Argentina con el 10 por ciento; luego Chile con alrededor del 20 por ciento; Ecuador con 46 por ciento y finalmente Perú con una incidencia de la temporalidad del orden del 64 por ciento. O sea, en los últimos dos países la mitad o más de los asalariados se desempeña en ocupaciones a plazo definido. En Ecuador, ello es aún más

problemático cuando se incorpora el área rural donde la incidencia se eleva en casi 10 p.p. adicionales. En Chile se observa un panorama similar si bien este incremento es sustancialmente más bajo. Vale recordar que en Perú la temporalidad está definida solo para los asalariados con contrato escrito. Sin embargo, en 2012 alrededor de sólo la mitad de los asalariados se encontraba en esta situación, lo que hace presuponer que la temporalidad es aún más elevada.<sup>4</sup>

Cuando se analiza la evolución de la temporalidad, se observa una tendencia decreciente en Argentina, Brasil y Ecuador, si bien en este último caso desde 2007 en adelante. Por el contrario, Chile y Perú registran incrementos entre puntas del período, si bien con fluctuaciones al interior del mismo. Por lo tanto, el crecimiento del empleo y de la formalidad operado durante el decenio en todos estos países no ha sido acompañado en los dos últimos casos por un descenso de la temporalidad como sí sucedió en los tres países restantes. Como se mencionó, Gamero (2013) advierte sobre el uso generalizado de diferentes tipos de contratos temporales en Perú, aun para cubrir necesidades permanentes de personal.

**Cuadro 2. Evolución del empleo temporario (porcentaje)**

Año	Argentina	Brasil	Chile		Ecuador		Perú	
			Total	Urbano	Total	Urbano	Total	Urbano
2000			21.0	18.7				
2003	16.8	4.2	24.4	21.9				
2004	15.9	4.1			39.0	33.7	*	*
2005	14.4	3.8			35.0	29.2	59.3	59.9
2006	14.2	4.6	22.7	20.4	38.9	32.8	60.9	62.0
2007	12.8	4.1			59.0**	50.8**	59.7	58.9
2008	11.5	3.8			61.5	53.3	62.8	62.7
2009	11.6	3.5	23.8	21.5	60.0	52.4	62.6	61.6
2010	9.9	3.4			58.7	51.2	64.9	63.9
2011	10.6	3.3	24.2	21.9	55.4	47.2	62.5	61.6
2012	9.9	3.5			54.4	45.7	63.9	63.5
2013	9.8	3.0						

\* El año 2004 no fue incluido aquí debido al elevado porcentaje de no respuesta

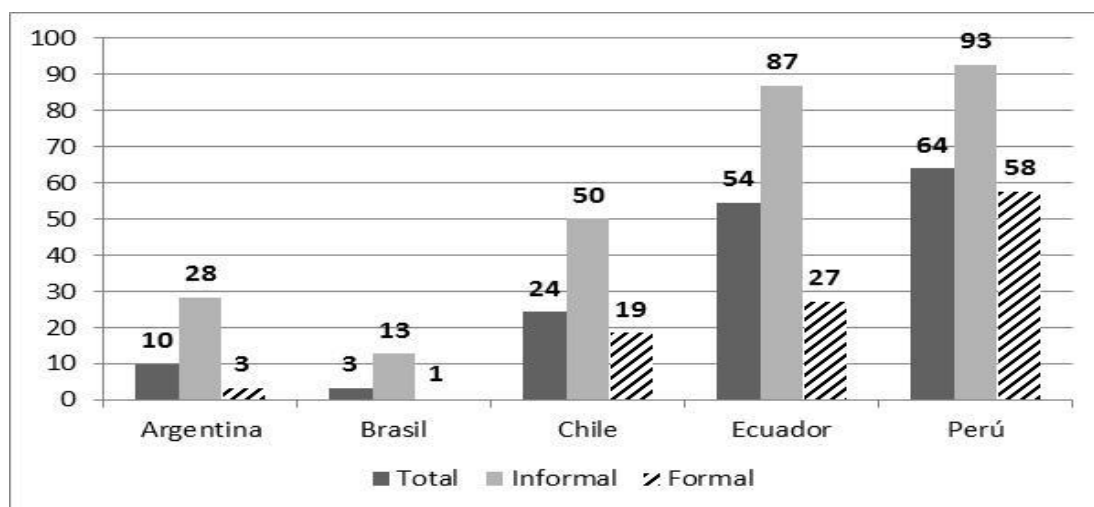
\*\*Cambio en la estrategia de indagación

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

El Cuadro 1A presenta el porcentaje de empleo temporal en los diferentes subgrupos de asalariados y la contribución de cada uno de ellos a la temporalidad laboral global. Ésta afecta con mayor intensidad a los puestos informales que a los formales (Gráfico 1). En Argentina, un tercio de los informales son temporarios alcanzando el 50 por ciento en Chile. En Ecuador y Perú alrededor del 90 por ciento de los asalariados no registrados se encuentra en esta situación. Ello implica que a la precariedad y falta de cobertura de la seguridad social que caracterizan a las posiciones informales se le suma la inestabilidad que conllevan los contratos a tiempo determinado. Sin embargo, salvo en Argentina y Brasil, la temporalidad también se extiende hacia la formalidad afectando al 20 por ciento de estos puestos en Chile, a casi el 30 por ciento en Ecuador y al 60 por ciento en Perú. Ello genera, a su vez, que la brecha de incidencia entre formales e informales sea más elevada en los países con menor presencia de este fenómeno.

<sup>4</sup> Estos números son más elevados que los obtenidos por Aleksynska y Berg (2015) para estos países en años comparables. Ello es esperable debido a que aquí se consideran todos los asalariados mientras que en ese estudio se restringe el análisis a los asalariados full-time en empresas formales con 5 o más ocupados de la industria o los servicios.

**Gráfico 1. Incidencia del empleo temporario en los asalariados formales e informales. Último año de cada país**



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

Las diferencias en las incidencias relativas de este fenómeno, conjuntamente con las evidenciadas en las tasas de informalidad entre países, hacen que la contribución de cada uno de estos dos grupos a la temporalidad global sea diferente en cada caso. En Argentina, Brasil y Ecuador entre el 70 por ciento y 80 por ciento de los puestos a tiempo determinado son informales. En los dos primeros casos ello es a pesar de la relativamente baja tasa de informalidad; ello es consecuencia, por lo tanto, de que la temporalidad es, como se mencionó, prácticamente inexistente entre los puestos registrados. En el caso de Ecuador, por el contrario, es la combinación de alta informalidad general y de una muy elevada incidencia de la temporalidad en este tipo de puestos lo que arroja estos resultados.

A diferencia de estos tres casos, en Chile y Perú alrededor del 60/70 por ciento de los puestos temporarios son formales. En el primero de estos países ello se deriva de una alta formalidad pero también de la relativamente elevada incidencia de este fenómeno en estas ocupaciones. Finalmente, en Perú resulta necesario recordar que la temporalidad es medida sólo entre aquellos que tienen contrato escrito, sesgando, al menos parcialmente, la estimación hacia los puestos registrados que son los que mayormente cuentan con este instrumento laboral.

La evolución de la temporalidad ha sido diferente al interior de cada uno de estos subgrupos de trabajadores. En Argentina, si bien ambos grupos experimentaron una caída de la temporalidad, ésta fue algo mayor, en términos relativos, entre los asalariados formales. En Brasil no ha habido cambios significativos en ninguno de ellos. En Ecuador resulta interesante notar que ambos grupos registraron un alza importante en la temporalidad, de alrededor de 8 p.p. desde 2007 en adelante, mientras que cayó la incidencia global. Ello sugiere, por lo tanto, que en este país ha habido un efecto “composición” a través del proceso de formalización que permitió reducir la tasa de temporalidad general debido exclusivamente a que los formales exhiben una menor incidencia de este fenómeno. Por último, en Chile y en Perú el alza en la proporción de puestos a tiempo determinado se debió a lo sucedido entre las ocupaciones registradas. Por el contrario, la temporalidad entre los puestos informales se mantuvo relativamente estable. Estos resultados evidencian, por lo tanto, que la formalización en estos tres últimos países ha estado caracterizada por una creciente incidencia de contratos a tiempo definido.



---

En cuanto a las características personales, no se observa una correlación clara entre temporalidad y género. Mientras que en Brasil y Perú es superior en las mujeres, en el resto esta relación se invierte. En cuanto a la contribución de cada grupo a la temporalidad global, en Brasil alrededor del 60 por ciento de los puestos temporarios estén ocupados por mujeres mientras que en los restantes países sucede lo contrario.

Consistente con los resultados obtenidos previamente para éstos y otros países, se verifica una asociación negativa entre la incidencia de los puestos temporarios y la edad o el nivel educativo. Ello implica que son los jóvenes y los menos calificados los que se insertan con mayor probabilidad en este tipo de ocupaciones y, por ende, lo que sufren con mayor intensidad la inestabilidad ocupacional que éstas conllevan. Este panorama no se ha modificado sustancialmente a lo largo de la década.

La prevalencia de estos puestos de trabajo es significativamente más elevada en áreas rurales que en las urbanas. Sin embargo, dada la concentración de la ocupación asalariada en estas últimas, la mayor parte de las ocupaciones temporales se localiza allí.

Las actividades de construcción, las agropecuarias (incluidas en “otros sectores”) y el servicio doméstico exhiben, salvo en Brasil y Perú, las tasas más elevadas de empleo temporario. Ello está asociado, por un lado, a la estacionalidad de las tareas (rurales) o a la naturaleza irregular de la actividad (construcción) y, por otro, a que estas ramas son las que generalmente exhiben mayor grado de informalidad laboral. En Brasil destaca la prevalencia de puestos a plazo determinado en el sector público, mientras que en Perú la presencia de la temporalidad es más similar entre los sectores productivos. Sin embargo, también aquí ésta es más elevada en las actividades de la construcción.

Salvo en este último país, en todos los restantes se verifica una mayor incidencia de este tipo de puestos entre las ocupaciones *part-time* que entre las *full-time*. En Argentina, Chile y Ecuador, el porcentaje de puestos temporarios entre las primeras duplica, aproximadamente el observado entre las segundas. En Brasil, esta brecha se eleva a 5 veces. La correspondencia entre ambas formas de contratación, temporal y con jornada reducida, podría indicar que los empleadores recurren a estas figuras para contratar trabajadores que no consideran fundamentales para el desarrollo de las actividades de la firma.

Por último, se observa una correlación negativa entre temporalidad y capacitación en el puesto en Chile y Ecuador, únicos países para los cuales se cuenta con esta información. Ello resulta consistente con los argumentos que plantean que los empleadores estarían menos dispuestos a brindar este tipo de entrenamiento a los empleados que permanecerán poco tiempo en la firma, ya que en esas circunstancias será menos probable que aquellos puedan beneficiarse del incremento potencial de productividad asociado al aumento en el capital humano específico. Asimismo, ello puede estar dando cuenta del hecho de que los puestos temporarios son, a su vez, aquellos que requieren *per-se* menores calificaciones.

Hasta aquí el análisis descriptivo fue realizado por separado para cada dimensión. De modo de considerar el impacto independiente de cada característica, controlando por el resto de los atributos, se llevaron a cabo regresiones *probit*, donde la variable dependiente es una *dummy* que toma el valor 1 si el puesto asalariado es temporario y 0 si es permanente. Los resultados de los efectos marginales se presentan en el Cuadro 2A. En todos los países se comprueba que los asalariados informales enfrentan mayores probabilidades de estar en un puesto temporario que los asalariados formales. Asimismo, las actividades de la construcción prueban ser las que exhiben un mayor uso de contratos a plazo fijo, salvo en el caso de Brasil donde, como ya fue señalado, las actividades en el sector público ocupan este lugar. En Chile y Ecuador también vuelve aparecer la importancia del empleo temporario en “otros sectores” asociada a las actividades agropecuarias. En estos dos países, cuando se

---

controla por el resto de las características, el servicio doméstico deja de estar entre los sectores con mayor incidencia de esta forma atípica de empleo.

A igual que en el análisis descriptivo, en Argentina los hombres tienen mayores probabilidades de ser trabajadores temporarios, mientras que lo contrario se verifica en Brasil. En Ecuador no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres. A diferencia de los resultados previos, cuando se controlan por otras características, los hombres tienen menos probabilidades de ser temporarios en Chile y más probabilidades de serlo en Perú.

Se comprueba la correlación negativa entre la probabilidad de ser temporario y el nivel educativo en todos los países salvo en Brasil. Allí aparece un resultado no esperado, y que debe ser estudiado posteriormente en mayor detalle, ya que la correlación se invierte hasta el nivel terciario incompleto, no siendo estadísticamente significativo el coeficiente que acompaña a la *dummy* del nivel educativo superior. En todos los casos se verifica que este tipo de contratación decrece con la edad.

Por último, consistente con los resultados descriptivos, en todos los países, excepto en Perú, tener un puesto *part-time* se asocia positiva y fuertemente con que éste sea, a su vez, por tiempo determinado.

Resumiendo, a partir de estos resultados econométricos, se comprueba que los asalariados con un “vector” de características menos favorable se insertan con mayor probabilidad en puestos temporales. Ello irá acompañado, seguramente, de menores ingresos laborales, aspecto que se combina con una mayor inestabilidad de los mismos, dado el plazo de finalización determinado de estos contratos.

## 9. Incidencia, tendencias y características del empleo a tiempo parcial

Otra de las dimensiones importantes dentro del empleo atípico son las ocupaciones a tiempo parcial. El Cuadro 3 se presenta, para cada país, el porcentaje del empleo *part-time* en el total de los asalariados, el porcentaje de subocupados involuntarios en el conjunto de estos trabajadores, y el porcentaje de subocupados involuntarios en el total de los asalariados a tiempo parcial.

Hacia el final del período considerado, el trabajo asalariado *part-time* total representaba alrededor del 10 por ciento en Chile y Ecuador, 16 por ciento en Brasil, 26 por ciento en Perú y finalmente 32 por ciento en Argentina. Sin embargo, la incidencia es sustancialmente inferior en el caso del subempleo involuntario: mientras que éste resulta casi insignificante en Brasil (1 por ciento del empleo asalariado en 2011), alcanza al 6/7 por ciento en el resto de los países.

En Chile y Ecuador más de la mitad de los trabajadores *part-time* se encuentran en esta situación de manera involuntaria, alrededor de un cuarto en Argentina y Perú y sólo el 7 por ciento en el caso de Brasil. Por lo tanto, este aspecto debe ser tenido en cuenta cuando se analiza el empleo a tiempo parcial total en América Latina por cuanto su incidencia no refleja de igual manera en cada país la demanda insatisfecha por parte de los asalariados de

mayor cantidad de horas de trabajo. Estas apreciaciones no se modifican cuando se considera sólo el área urbana.<sup>5</sup>

**Cuadro 3. Evolución del empleo a tiempo parcial (porcentaje)**

Año	Argentina			Brasil			Chile		
	Part-time / Total Asal	Subempleo invol / Total Asal	Subempleo invol / Total Part.Time	Part-time / Total Asal	Subempleo invol / Total Asal	Subempleo invol / Total Part.Time	Part-time / Total Asal	Subempleo invol / Total Asal	Subempleo invol / Total Part.Time
2000							9.4		
2003	33.9	16.4	48.4	15.3	3.1	20.5	13.4		
2004	32.5	14.1	43.4	18.2	3.0	16.8			
2005	32.2	11.7	36.5	17.9	2.7	14.9			
2006	31.4	10.9	34.7	22.0	3.1	13.9	11.5		
2007	30.8	9.2	29.9	20.7	2.3	11.2			
2008	32.9	9.3	28.4	16.0	2.3	14.2			
2009	32.3	10.6	32.8	19.7	2.2	11.4	12.8	5.5	43.4
2010	30.6	8.2	26.9	18.8	2.0	10.8			
2011	31.4	8.3	26.3	18.6	1.5	8.2	12.0	6.7	56.3
2012	31.8	8.8	27.8	20.7	1.5	7.3			
2013	31.6	8.0	25.2	15.5	1.0	6.6			

Año	Ecuador			Perú		
	Part-time / Total Asal	Subempleo invol / Total Asal	Subempleo invol / Total Part.Time	Part-time / Total Asal	Subempleo invol / Total Asal	Subempleo invol / Total Part.Time
2004	17.7	12.7	71.6	29.0	12.8	44.0
2005	17.0	11.3	66.5	29.0	12.8	44.0
2006	16.8	11.1	65.8	27.9	12.3	44.2
2007	16.1	9.9	61.6	27.0	12.7	47.2
2008	13.2	7.8	59.1	26.5	11.0	41.3
2009	13.1	7.7	58.8	26.3	10.3	39.0
2010	13.1	8.0	60.7	27.1	10.3	38.0
2011	10.8	6.3	57.8	26.4	9.2	34.9
2012	10.3	5.2	51.0	26.0	7.3	27.9

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

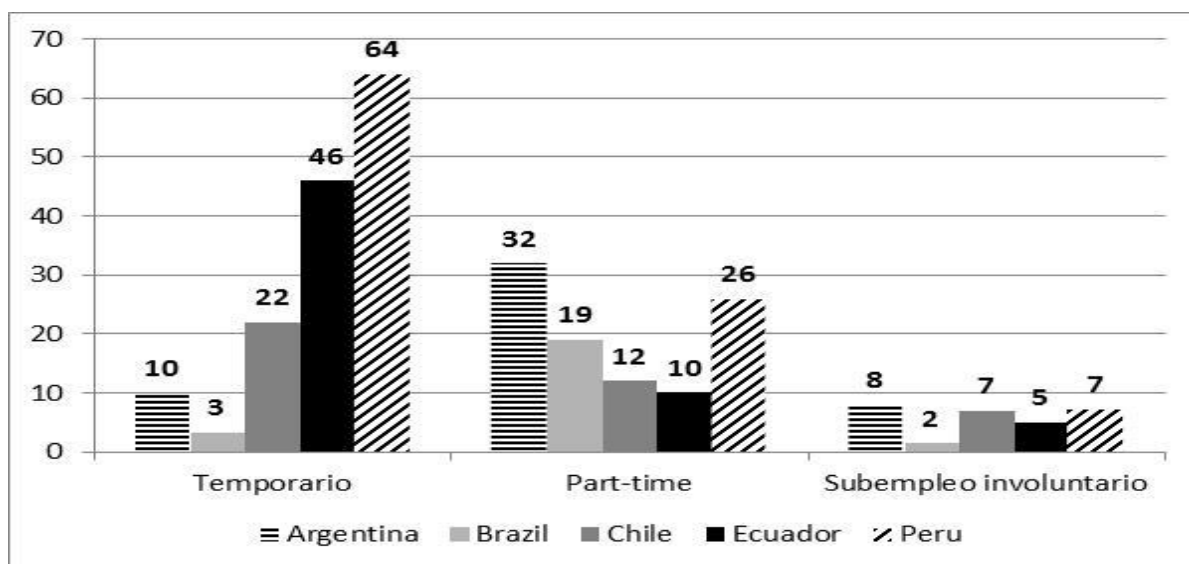
Asimismo, la reducción evidenciada en la última década en el subempleo involuntario ha sido más intensa que la del empleo *part-time* total en todos los países. Ello sugiere que el aumento en la tasa de empleo durante este período ha estado acompañado también de disminuciones importantes en los puestos a tiempo parcial involuntario (donde en casi todos los países la incidencia se contrajo a la mitad, salvo en Chile para el cual sólo se cuenta con información en los últimos años) como consecuencia, probablemente, de reconversiones de estos puestos a otros a tiempo completo. Como se ha evidenciado en otras fases del ciclo económico en la región, el ajuste del empleo a través de las horas trabajadas es habitual en estos mercados de trabajo. Estas tendencias decrecientes, asimismo, parecen contrastar con el proceso creciente de este tipo de puestos observado en el mundo desarrollado durante la última década (Messenger y Ray, 2015).

De modo de tener un panorama conjunto de la incidencia de estas dos formas atípicas de empleo en los cinco países bajo estudio, en el Gráfico 2 se muestra, para el último año de cada serie, el porcentaje de asalariados temporarios (ya analizado), a tiempo parcial y de

<sup>5</sup> Las estimaciones para el área urbana se hicieron con el objetivo de hacer comparables los datos de Chile, Ecuador y Perú con los de los dos países restantes. Las mismas no fueron incluidas por cuestiones de espacio pero están disponibles.

subocupados involuntarios. Allí se observa, por un lado, la mayor importancia que tiene la temporalidad respecto de la subocupación involuntaria en todos los países; por otro, que las diferencias entre éstos son más importantes en relación al empleo temporario que al empleo *part-time*. Por último, se si ordenan los países de acuerdo a la incidencia conjunta de ambos fenómenos en el extremo inferior se ubica Brasil, luego Argentina y Chile, y finalmente Ecuador y Perú. Este ranking es muy similar al que se obtiene a partir de la tasa de formalidad, sugiriendo una correlación positiva entre las diferentes dimensiones que hacen a la calidad del empleo.

**Gráfico 2. Prevalencia del empleo temporario y a tiempo parcial. Último año de cada país**



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

## 9.1 Características del empleo part-time total

Al igual que lo que sucedía con el empleo temporario, la incidencia del empleo *part-time* total es superior entre los asalariados informales que entre los formales: entre dos y 8 veces más elevada en el primer grupo respecto del segundo. Ello, conjuntamente con la importancia de la informalidad, hace que los primeros representen desde el 40 por ciento del total de puestos a tiempo parcial en Brasil hasta el 86 por ciento en Ecuador (Cuadro 3A).

Asimismo, como era esperable, son las mujeres y los jóvenes los grupos de trabajadores que exhiben una mayor presencia en este tipo de ocupaciones. Este resultado es consistente con otros obtenidos en la literatura internacional. Jepsen et al. (2005) menciona que un hallazgo común entre países es que las mujeres constituyen uno de los grupos mayoritarios dentro del trabajo *part-time* y que a través de este tipo de puestos se ha viabilizado, en parte, el aumento del empleo femenino. Como se mencionó, las responsabilidades domésticas y de cuidado, y el estudio, pueden ser factores explicativos de esta situación. Sin embargo, como se analizará posteriormente, es probable también que recaigan sobre estos grupos mayores ofertas de este tipo de empleo aun cuando deseen trabajar más horas.

La relación entre el empleo a tiempo parcial y la edad no es lineal sino que parece exhibir una forma de U donde el grupo de asalariados de más de 45 años muestra una mayor incidencia del subempleo que los trabajadores en edades centrales. Ello podría sugerir que los adultos mayores que permanecen en el mercado de trabajo luego de la edad legal de retiro lo hacen con una intensidad menor que la habitual.

---

Resulta interesante notar que no hay un patrón común en la relación entre este tipo de puestos y el nivel educativo. Mientras que en Argentina y Ecuador su incidencia disminuye con el nivel de calificaciones, lo contrario sucede en Brasil y Chile. En Perú, por su parte, su prevalencia es relativamente similar en los tres niveles de educación considerados.

En relación a la rama de actividad, el servicio doméstico, como era esperable, exhibe una alta incidencia de este fenómeno. En Argentina, por ejemplo, alrededor del 80 por ciento de los puestos en el servicio doméstico son a tiempo parcial a la vez que alrededor de un cuarto de estas ocupaciones se concentran en este sector. En el resto de los países, alrededor del 30 por ciento del empleo doméstico es de jornada reducida. En Argentina, Brasil y Chile también resultan importantes los servicios personales y el sector público debido, en parte, a la incidencia de la educación y salud, privada y pública, respectivamente. En Ecuador y en Perú adquiere también relevancia “otros sectores” donde se incluyen a las actividades agropecuarias.

Un aspecto que resulta importante de analizar, como ya fue señalado, es en qué medida estos puestos a tiempo parcial son transitorios o permanentes. Si bien, a partir de la fuente de información aquí utilizada, no es posible abordar este aspecto con profundidad, el análisis de la incidencia del empleo *part-time* según la ocupación sea temporal o permanente, o según la duración acumulada en el puesto, pueden aproximarnos a una primera respuesta.

Como se observa en el Cuadro 3A, en todos los casos, salvo en Perú, la proporción de empleos a tiempo parcial es significativamente más elevada en los puestos temporarios que en aquellos de duración indeterminada. Ello indica, como ya fue señalado, que aquellos asalariados que se insertan de manera atípica en el mercado de trabajo en cuanto a la intensidad horaria tienen altas chances de hacerlo también en lo que refiere al tipo de contratación. Consistente con estos datos, se observa una correlación negativa entre este tipo de ocupaciones y la duración en el puesto, si bien en algunos países como, por ejemplo, Argentina, con más intensidad que en otros. En este país, por ejemplo, más de la mitad de los puestos con hasta 3 meses de antigüedad son de carácter parcial. Dicho porcentaje se reduce al 25 por ciento en las ocupaciones de más de 5 años de antigüedad.

A partir de estos resultados es posible plantear dos hipótesis diferentes. Por un lado, esta correlación negativa podría indicar que a medida que la relación laboral avanza la probabilidad de reconvertir un puesto de jornada parcial a otro de jornada plena se incrementa. Por otro lado, la combinación de estas dos formas atípicas de inserción laboral podría estar indicando que aquellos individuos que obtienen un puesto *part-time* experimentan una mayor tasa de salida de dicha ocupación que los puestos full-time, reflejando condiciones laborales más desfavorables.

Otra dimensión relevante en la literatura internacional, como lo fue planteado también para el caso del empleo temporario, es si la menor dedicación horaria tiene alguna influencia sobre las decisiones de capacitación ofrecida por la empresa a sus trabajadores. Recordemos que este aspecto puede ser evaluado sólo en Chile y Ecuador. En ambos casos se observa que la importancia relativa de los puestos con jornadas reducidas es superior entre los trabajadores que no reciben ningún tipo de capacitación específica en el puesto de trabajo. Esta correlación negativa entre ambas dimensiones ha sido encontrada en otros estudios y puede reflejar, por un lado, que los costos fijos que implica el entrenamiento para el empleador lo disuadan de ofrecérselos a este tipo de empleados o porque consideran que éstos están menos involucrados con la empresa; por otro, que estos puestos se concentran en actividades que no requieren de calificaciones específicas.

Hasta aquí el análisis ha sido individual para cada atributo personal y del puesto de trabajo, sin controlar por el resto. Es por ello que en el Cuadro 4A se presentan los

---

resultados de las regresiones *probit*. La variable dependiente adopta el valor 1 si el asalariado se desempeña en una posición de este tipo y 0 si lo hace en una ocupación a tiempo completo.

Los resultados confirman que las mujeres y los informales tienen mayores probabilidades de trabajar en puestos de jornadas reducidas en comparación a los varones y los asalariados registrados, respectivamente. También se verifica la relación en forma de U entre la probabilidad de desempeñarse en estos puestos y la edad. Si bien no se observa con todos los estratos educativos, en general, la probabilidad de ser *part-time* crece con la educación, especialmente en los niveles más elevados. Asimismo, se comprueba una relación negativa entre recibir capacitación en el puesto de trabajo y ser un asalariado a tiempo parcial. Finalmente, al igual que los datos descriptivos, salvo en Perú, los trabajadores temporarios exhiben mayores probabilidades de ser *part-time*.

## 9.2 Características del empleo *part-time* involuntario

De modo de evaluar en qué medida estos resultados se modifican cuando se analiza exclusivamente el subempleo involuntario, en el Cuadro 5A se presentan las mismas dimensiones de análisis que las recién estudiadas sólo para este subgrupo.

Al igual que antes, se observa una correlación positiva entre informalidad y este tipo de ocupaciones. Sin embargo, ésta es aún mucho más fuerte que la evidenciada anteriormente. Por ejemplo, mientras que la incidencia de los puestos a tiempo parcial en la informalidad duplica a la registrada entre los asalariados formales en Argentina, la prevalencia del subempleo involuntario es 5 veces mayor en la informalidad que en la formalidad. Por lo tanto, no parece verificarse una situación en la cual la no registración de la relación laboral es “compensada” al permitir al asalariado trabajar de manera voluntaria menor cantidad de horas. Por el contrario, a la precariedad laboral que implica la informalidad se le suma, de manera involuntaria para el trabajador, esta menor intensidad horaria que implica, naturalmente, menores salarios mensuales.

Se repite aquí también la mayor intensidad del subempleo entre las mujeres y los jóvenes. Sin embargo, a diferencia de lo encontrado previamente, aquí no se observa, o lo hace con menor intensidad, la forma de U ni con respecto a la edad ni con la educación. En ambos casos ahora aparece una mayor correlación negativa. Las únicas excepciones son Brasil y Chile en el caso del nivel educativo. Ello sugiere, por lo tanto, que entre los adultos mayores de 45 años y los asalariados de mayor nivel educativo, la menor intensidad de la jornada laboral encontrada previamente sería preponderantemente voluntaria, mientras que lo contrario sucede en el resto de los trabajadores. La voluntariedad, a su vez, puede responder a varios factores. En el caso de la educación puede suceder que los asalariados con ciertas calificaciones se inserten en ocupaciones que son de jornada parcial o que decidan ellos mismos dedicarle menos horas al trabajo y que, dadas sus calificaciones, los empleadores aceptan estas condiciones como una manera de retenerlos en el puesto. En el caso de los adultos mayores, éstos pueden decidir trabajar en este tipo de ocupaciones como una manera de permanecer en el mercado de trabajo, quizá luego de la edad de retiro, pero con una menor intensidad de lo que lo hacían en los años anteriores.

Al igual que en el caso del empleo *part-time* total, aparece aquí la relevancia del servicio doméstico, siendo la rama de actividad con mayor proporción de este tipo de ocupaciones en Argentina, Brasil y Chile. En los otros dos países también la incidencia de este fenómeno es importante en esta rama. Cuando se compara la distribución del subempleo involuntario por sectores en relación a lo que lo hacía el empleo a tiempo parcial total, se observa que el servicio doméstico, de hecho, incrementa su participación en aquellos tres países, lo que sugiere una mayor presencia de la involuntariedad. Por el contrario, el sector

---

público tiene menos importancia aquí. Ello se debe, en parte a, como se mencionó, las actividades de educación que suelen tener un régimen de dedicación parcial.

Se incrementa aún más la correlación entre las jornadas reducidas involuntarias y los puestos temporarios, sugiriendo un panorama más complejo para aquellos asalariados que se insertan en el mercado de trabajo a través de alguna de estas formas atípicas.

Finalmente, los resultados de las regresiones *probit* (Cuadro 4A) confirman que las mujeres exhiben mayores probabilidades que los varones de trabajar *part-time* tanto de manera voluntaria como involuntaria. O sea, el argumento de que las mujeres se dedican parcialmente al mercado como una forma voluntaria de conciliar estas tareas con otras, en particular las de cuidado, no da cuenta de la mayor incidencia del subempleo involuntario que también recae sobre ellas.

La forma de U que adopta la probabilidad de estar en un puesto *part-time* en relación a la edad es más fuerte en el caso del subempleo voluntario. En particular, tal como se discutió previamente, entre los jóvenes el uso de este tipo de puestos de manera voluntaria es más frecuente que entre los adultos en edades centrales debido a otras actividades como, por ejemplo, el estudio. Los adultos mayores pueden decidir continuar en el mercado de trabajo pero con una intensidad horaria reducida. Los asalariados informales tienen mayores chances de desarrollarse, tanto voluntaria como involuntariamente, en puestos de jornada reducida.

El impacto positivo de la educación en la probabilidad de ser *part-time* mencionado anteriormente se debe mayor o exclusivamente (Argentina) a lo sucedido en el subempleo voluntario. Ello estaría indicando que, a igualdad de otras características, los asalariados con mayores calificaciones tienen una mayor capacidad de negociación de una jornada laboral reducida.

## 10. Empleo triangular. El caso de Chile

Como fue mencionado, no es posible identificar a partir de las fuentes de información aquí utilizadas, los casos de subcontratación o trabajo triangular, salvo en el caso de Chile para el año 2011. Es por ello que en esta sección sólo se reportará información para dicho país.

Sin embargo, en un estudio reciente realizado de manera conjunta por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas y la Confederación Sindical Internacional (2013) sobre las Agencias de Trabajo Transitorio (ATT) se aportan algunos datos relevantes, no sólo para este país sino, también, para Argentina, Brasil y Perú, entre otros casos no considerados aquí (Colombia, México, Panamá y Uruguay). Además de señalar las dificultades que esta forma de tercerización puede generar en relación a las condiciones laborales, este estudio intenta cuantificar la importancia relativa que este tipo de contratación tiene en el empleo asalariado en la región. Encuentran que en casi todos estos países están presentes tres empresas transnacionales de gran relevancia: Adecco, Randstad y Manpower. Este tipo de contratación se extiende por una amplia gama de sectores económicos. Si bien la industria y el comercio parecen ser los más importantes, también en los servicios, transporte, construcción y actividades agrícolas se utiliza mano de obra proveniente de agencias de empleo. Colombia es el país que mayor uso hace de este tipo de contratación (8.7 por ciento de la ocupación asalariada), le sigue Perú (2.5 por ciento), Brasil y Chile (1.8 por ciento) Uruguay (1.3 por ciento) y Argentina y México (alrededor de 0.5 por ciento). Sobre los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de menor nivel educativo recae mayormente este tipo de intermediación laboral.

---

Concentrándonos en Chile, tal como se observa en el Cuadro 6A, alrededor del 93 por ciento de los asalariados fueron contratados en 2011 directamente por la empresa donde trabaja, un 6 por ciento firmó contrato con una empresa contratista o subcontratista y sólo 1 por ciento lo hizo con una empresa de servicios transitorios. O sea, este último número es similar al reportado en el estudio recién mencionado para este país.

Parece haber una mayor incidencia de la informalidad entre aquellos contratados directamente mientras que la prevalencia de puestos formales es algo superior en el segundo tipo de contratación. Los hombres exhiben una menor proporción de contrataciones directas que las mujeres. Similar a los resultados encontrados para la región, la subcontratación y el contrato a través de agencias de empleo temporario es mayor entre los jóvenes.

Prácticamente la totalidad de los asalariados de mayor nivel educativo han sido contratados directamente mientras que, como es esperable, este tipo de contratación disminuye con la calificación del trabajador. Es en las actividades de la construcción donde la subcontratación es más usual que en el resto de los sectores productivos.

Por último, se observa una diferencia significativa en la incidencia de la contratación directa entre los puestos temporales y permanentes, siendo mayor en el segundo caso. Ello sugiere que las empresas prefieren subcontratar personal en aquellos casos donde consideran que éste se desempeñará de manera temporaria en la empresa.

## 11. Formas atípicas de empleo y brechas salariales

Esta sección analiza las brechas salariales asociadas a la temporalidad y al empleo a tiempo parcial.

### *Brechas salariales asociadas al empleo temporario*

Existen diversos argumentos respecto de la existencia de brechas salariales entre los trabajadores temporarios y permanentes. Blanchard y Landier's (2002) presentan un modelo donde se asume que las firmas contratan inicialmente trabajadores temporarios. Dado los mayores costos de despido en el caso de los trabajadores permanentes, las empresas no promoverán a sus empleados a puestos bajo este tipo de contrato a menos que las condiciones económicas generales o de la empresa lo requieran. Sin embargo, una vez que el trabajador está en una posición a tiempo indefinido se encuentra en mejor situación para negociar las condiciones de empleo debido a la existencia de costos de despido (basado en la teoría de *insiders-outsiders*). Por lo tanto, parte del premio asociado con los puestos permanentes se debería a esta situación.

Al mismo tiempo, como fue mencionado, los trabajadores permanentes tienen mayores probabilidades que los temporarios de estar sindicalizados y ello puede ser una fuente adicional de brechas salariales. No obstante, en el contexto latinoamericano, estos argumentos podrían ser ciertos sólo para los trabajadores formales, no para los informales.

Por el contrario, los puestos temporales podrían tener asociado un premio de modo de compensar ciertas desventajas que estas ocupaciones traen aparejadas, en particular, la mayor inestabilidad.

La evidencia empírica para el mundo desarrollado parece sugerir la presencia de una penalidad salarial asociada a la temporalidad. Boeri (2011), por ejemplo, lleva a cabo un estudio comparativo de los países europeos y encuentra en todos los casos que los varones con contratos permanentes reciben mayores salarios mensuales que aquellos en contratos



temporarios, controlando por educación y experiencia en el puesto. El rango se extiende desde 6 por ciento en Reino Unido hasta 45 por ciento en Suecia. Jahn y Pozzoli (2013) estiman que la penalidad que sufren los trabajadores contratados a través de agencias temporales de empleo en Alemania es del 20 por ciento en el caso de los varones y 14 por ciento en las mujeres. Una cifra similar, 20 por ciento, es la que obtienen Blanchard y Landier's (2002) para los trabajadores temporarios en Francia.

Como señala Kahn (2013), estas estimaciones de corte transversal pueden estar sesgadas hacia arriba en la medida en que los trabajadores permanentes pueden tener niveles de productividad no medidos superiores a los de los trabajadores temporarios. De modo de controlar por heterogeneidad no observada, este autor aplica el método de efectos fijos utilizando el *European Community Household Panel* para 13 países europeos en el período 1995-2001. Aun teniendo en cuenta este aspecto, el autor encuentra premios asociados a un puesto permanente, si bien éstos varían dependiendo de ciertas características de los asalariados.

El Cuadro 4<sup>6</sup> resume las estimaciones de las brechas promedio por temporalidad, mientras que el Cuadro 7A presenta los resultados completos de tales regresiones.

**Cuadro 4. Brechas salariales asociadas al empleo temporario. Último año de cada país**

	Salarios horarios			Salarios mensuales		
	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal
Argentina	-8,6%	-7,0%	-9,9%	-13,1%	-11,8%	-11,9%
Brasil	-8,6%	-13,3%	-7,7%	-10,4%	-22,0%	-6,5%
Chile	-15,0%	-15,2%	-13,2%	-16,7%	-15,5%	-17,7%
Ecuador	-12,9%	-9,6%	-15,5%	-13,2%	-9,7%	-16,4%
Perú	-3,7%	-5,6%	0%	-6,2%	-7,4%	0%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

Al igual que lo obtenido para un extenso conjunto de países desarrollados, en todos los casos aquí estudiados se observa una penalidad salarial asociada a la temporalidad del puesto de trabajo, controlando por el resto de los atributos observables. En particular, tener un trabajo temporario reducía, hacia el final del período, el ingreso horario en alrededor del 4 por ciento en Perú, 9 por ciento en Argentina y Brasil, 13 por ciento en Ecuador y 15 por ciento en Chile.

A diferencia de los resultados encontrados por Cazes y de Laiglesia (2015) para los países de la OCDE, aquí no se evidencia una correlación positiva clara (ni negativa tampoco) entre la prevalencia de este tipo de puestos y la magnitud de la penalidad salarial. Perú, con la mayor incidencia de temporalidad, exhibe la menor brecha salarial, seguido por Argentina y Brasil, que registran las tasas de empleo temporario más bajas.

En general, la brecha de salarios se observa tanto entre los trabajadores formales como los informales, no obteniendo un patrón claro en cuanto a su intensidad relativa en cada uno de los dos grupos. Mientras que en Argentina y Ecuador la brecha es mayor entre

<sup>6</sup> Estos resultados se obtienen de computar, para cada coeficiente de la regresión, el antilogaritmo y luego restarle la unidad, de modo de expresar la brecha en términos porcentuales.

---

los informales, lo opuesto se registra en Brasil y Chile. En Perú, de hecho, esta penalidad sólo se verifica entre los asalariados registrados.<sup>7</sup>

El argumento planteado por Blanchard y Landier's (2002) podría estar dando cuenta de la penalidad por temporalidad entre los puestos formales. También en estas ocupaciones puede ser más probable que un trabajador que es permanente reciba con mayor intensidad entrenamiento y capacitación específica (variables no observadas aquí) lo que podría redundar adicionalmente en mayores salarios. De hecho, sobre la base de la teoría de salarios de eficiencia es posible decir que el crecimiento de las vacantes puede aumentar la rotación voluntaria de empleados en la búsqueda de mejores oportunidades de empleo, provocando un mayor número de salidas que pueden resultar en mayores costos para los empleadores. Entonces, cuanto mayor sea el nivel de la inversión hecha por el empleador en la formación específica del trabajador, mayores serán los costos incurridos cuando éste decida renunciar. Por lo tanto, el empleador querrá retenerlo, y cada vez más a medida que acumule experiencia en su puesto de trabajo. Una forma de hacerlo es ofreciéndole mejores condiciones de trabajo, por ejemplo, a través de salarios más altos.

Asimismo, la mayor sindicalización esperada entre los asalariados permanentes también puede contribuir a este resultado.

Estos resultados son aún importantes teniendo en cuenta que la legislación laboral estipula en todos los casos que los trabajadores temporarios deberían tener igual tratamiento que los permanentes en la determinación salarial. Sin embargo, en los países bajo análisis, donde la inspección laboral suele tener un alcance limitado, el uso de contratos temporales puede generar vulnerabilidad entre los trabajadores frente al incumplimiento de las normas laborales que pueden redundar en menores salarios y menor cobertura de otros derechos laborales. Por otro lado, aun cuando los trabajadores temporarios sean remunerados según lo establece la ley, podría suceder que éstos no reciban adicionales, aguinaldo o premios que las empresas pagan a sus empleados permanentes.

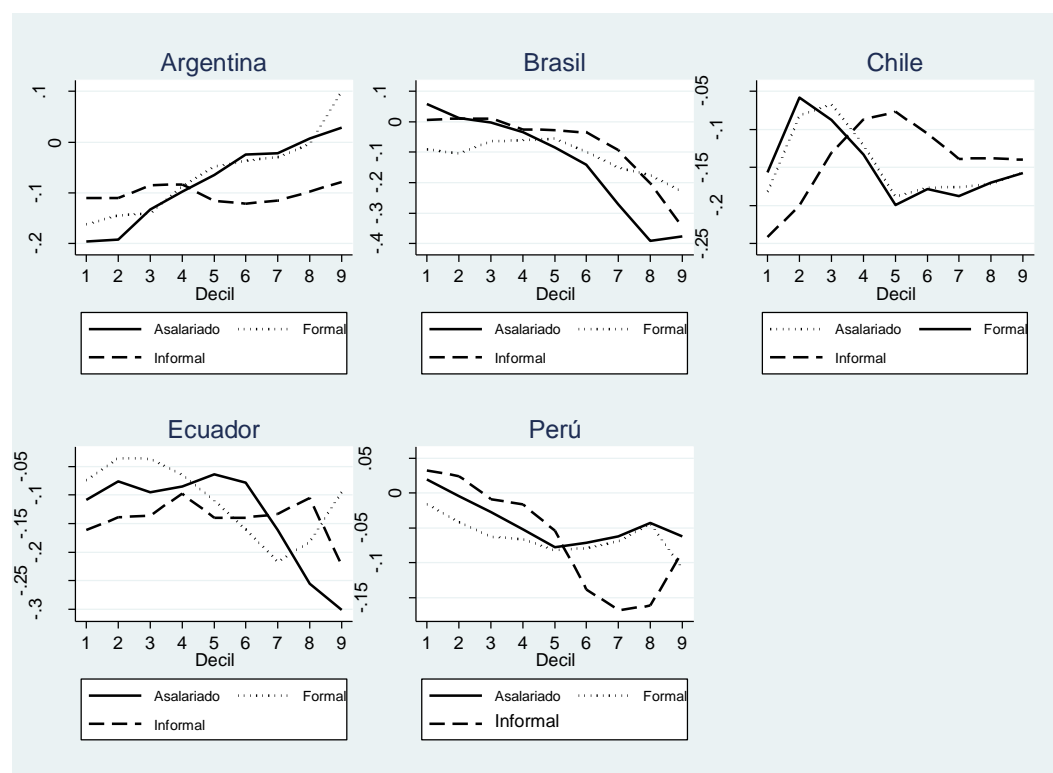
La penalidad es aún mayor cuando se analizan los salarios mensuales, lo que resulta consistente con los datos mostrados previamente respecto de la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre los temporarios.

Hasta aquí se han analizado las brechas promedio sin evaluar en qué medida ellas representan las penalidades que sufren los trabajadores temporarios ubicados en diferentes partes de la distribución. El Gráfico 3 muestra el comportamiento de las brechas en el salario horario a lo largo de la misma, observándose un panorama heterogéneo entre países.

---

<sup>7</sup> De todas maneras, al trabajar con datos de sección cruzada no es posible identificar en qué medida estas brechas pueden estar sobreestimadas debido a la presencia de heterogeneidad no observable.

**Gráfico 3. Brechas salariales horarias asociadas al empleo temporal a lo largo de la distribución. Último año de cada país**



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

En Argentina la penalidad claramente disminuye a través de la escala salarial; esto es, la reducción salarial que sufren los trabajadores temporarios es mayor en la parte inferior de la distribución. Ello se verifica para el total de los asalariados y para los formales, mientras que entre los informales la penalidad se mantiene relativamente estable a lo largo de la misma. Ello sugiere, por lo tanto, una situación particularmente problemática por cuanto la inestabilidad ocupacional, y por lo tanto salarial, impacta más fuertemente entre los bajos salarios.

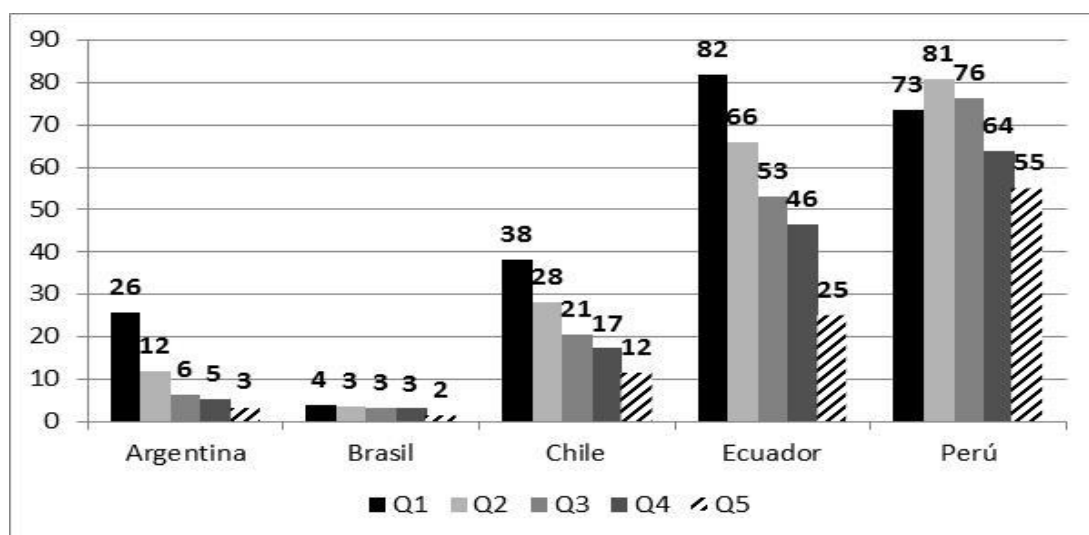
Por el contrario, en Brasil, Ecuador y Perú se observa un patrón creciente en la penalidad a través de los deciles. Aquí, por lo tanto, la brecha salarial en contra de los temporarios es más fuerte en la parte alta de la distribución. En el primer caso, ello se observa para el total de los asalariados y para los informales; en Ecuador para el total y para los informales, y en el caso de Perú especialmente en este último grupo de asalariados. Ello podría estar sugiriendo una especie de “techo de cristal” por cuanto los asalariados temporarios no logran alcanzar posiciones de altos salarios como sí lo pueden hacer los asalariados permanentes.

En Chile no se observa un comportamiento monótono. Ello implica que para el total de los asalariados y para los formales, la penalidad es similar en los deciles más bajos y más altos. Entre los informales, al igual que Argentina, la pérdida salarial asociada a la temporalidad es más elevada en la cola inferior de la distribución. Próximos estudios deberían analizar en detalle los determinantes de los cambios en la penalidad salarial a lo largo de la distribución.

Finalmente, el Gráfico 4 presenta la proporción de trabajadores temporarios en el total de asalariados en cada uno de los quintiles del salario horario. Resulta evidente la incidencia

decreciente de este fenómeno a medida en que se avanza en la distribución, si bien este comportamiento no es siempre monótono. Por ejemplo, el 82 por ciento en Ecuador y el 73 por ciento en Perú de los trabajadores ubicados en el 20 por ciento inferior son trabajadores temporarios. Pero aún en Argentina o en Chile, donde la incidencia global de este fenómeno es significativamente más baja, un 25 por ciento y casi 40 por ciento, respectivamente, de los trabajadores en el primer quintil tienen este tipo de contratos. La mayor concentración de asalariados con ocupaciones temporarias en la parte inferior de la distribución se debe, por un lado, a que este fenómeno afecta con mayor intensidad a aquellos trabajadores con un vector menos favorable de atributos pero, por otro, a la penalidad asociada a este tipo de ocupaciones. Por lo tanto, como ya se mencionó, aquí se combinan salarios bajos e inestables, en países con escaso desarrollo de políticas laborales o sociales que permitan suavizar los impactos de la inestabilidad ocupacional sobre los ingresos laborales y familiares.

**Gráfico 4. Proporción de asalariados temporarios por quintil del salario horario. Último año de cada país**



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

#### *Brechas salariales asociadas al empleo part-time*

La evidencia internacional es mixta respecto del efecto del empleo *part-time* en los salarios horarios. Manning y Petrongolo (2008) encuentran una penalidad salarial para este tipo de puestos en el caso de las mujeres en Reino Unido del orden del 3 por ciento, la cual se eleva al 10 por ciento si no se consideran las características del puesto. Ello refleja que hay diferencias importantes en el tipo de puesto al que accede una mujer trabajando *part-time* en relación a una *full-time*.

Los datos recolectados por Messenger y Ray (2015) de diferentes estudios para un conjunto importante de países también muestran, para la mayoría de ellos, una penalidad en el salario horario de los trabajadores a tiempo parcial. Allí se incluyen, sin embargo, los resultados obtenidos por Rau Binder (2010) quien encuentra un premio asociado a la jornada parcial en el caso chileno. A partir de una descomposición de Oaxaca-Blinder muestra que este resultado se debe exclusivamente al efecto coeficiente ya que el efecto características implicaría que los trabajadores a tiempo parcial tengan un salario horario inferior al de los trabajadores a tiempo completo.

---

Existen diferentes argumentos que dan cuenta de estas brechas salariales, positivas o negativas. Una de las razones esgrimidas para dar cuenta de una penalidad salarial refiere a que ciertos grupos de trabajadores, jóvenes, mujeres o personas en edad avanzada, podrían preferir trabajar de manera *part-time*, como ya fue mencionado, y que, por lo tanto, aceptarían salarios inferiores a los que obtendrían los trabajadores a tiempo completo, controlando por el resto de las características. Sin embargo, este *trade-off* se daría exclusivamente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial voluntarios.

Por otro lado, la existencia de costos fijos (que no dependen de la cantidad de horas trabajadas) asociados a la contratación, capacitación y manejo del personal podría implicar que estos trabajadores sean más costosos que aquellos a tiempo completo, por lo que las firmas podrían decidir contrarrestar estos mayores costos a través de menores salarios. A su vez, en los casos en donde se ofrece capacitación específica y ésta es requerida para lograr mayores niveles de eficiencia y productividad, los trabajadores a tiempo parcial podrían demorar más tiempo en adquirirlas por lo que los empleadores también podrían compensar esta situación con menores salarios netos.

Por el contrario, para explicar un premio al empleo *part-time* se argumenta que estos se verifican especialmente en aquellos sectores con estacionalidad donde la mayor demanda de empleo no puede ser cubierta con horas extras, lo que genera la necesidad de ofrecer salarios horarios más elevados para conseguir mano de obra dispuesta a trabajar en períodos específicos.

Asimismo, se menciona la relación entre la productividad laboral y la cantidad de horas trabajadas como otro factor asociado a la brecha salarial entre ambos tipos de trabajadores. Por un lado, se argumenta que la productividad comienza lentamente a aumentar desde el inicio de la jornada laboral por lo que aquellos que trabajan menor cantidad de horas alcanzarían un máximo de productividad inferior al de los trabajadores *full-time* y, por ende, serían remunerados con menores salarios (Barzel, 1973). Por el contrario, se menciona que la menor cantidad de horas de trabajo generaría un incremento en la productividad laboral debido a la no aparición del efecto “fatiga”, lo que redundaría en mayores salarios horarios (Hagemann, 1994; Shepard *et al.*, 1996).

El cumplimiento de las leyes anti-discriminación debería tender a evitar este tipo de penalidad salarial. Sin embargo, similar a lo que se argumenta en el caso del empleo temporario, los trabajadores *part-time* podrían tener menor poder de negociación, entre otras razones por participar menos de los sindicatos, con consecuencias negativas sobre los salarios.

Por el contrario, Posel y Muller (2007) encuentran un premio asociado al trabajo *part-time* de alrededor del 40 por ciento entre las mujeres en Sudáfrica. Sugieren que este resultado se debe a la existencia de un piso salarial el cual, a su vez, está asociado al salario mínimo horario que es más elevado para aquellos trabajando menos de 28 horas semanales.

Rau Binder (2010) también encuentra un premio salarial de alrededor de 60 por ciento en el caso chileno y argumenta que éste puede deberse, por un lado, a la mayor productividad potencial de los trabajadores a tiempo parcial (si bien se reconoce que es difícil que este factor explique una brecha tan importante); por otro, a diferencias compensadoras en donde esta mayor remuneración horaria es un incentivo para que los trabajadores acepten este tipo de empleo que de otra manera no aceptarían. Aun así ciertas firmas como, por ejemplo, de comercio minorista aceptan pagar salarios más elevados debido a las necesidades de personal los fines de semana.

El Cuadro 5 resume las estimaciones de las brechas de ingresos horarios asociadas al trabajo *part-time*, mientras que el Cuadro 7A presenta los resultados completos de dichas regresiones.

**Cuadro 5. Brecha salarial horaria asociada al trabajo a tiempo parcial. Último año de cada país**

	Part-time			Subempleo involuntario			Subempleo voluntario		
	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal
Argentina	26,5%	28,4%	24,4%	27,5%	28,5%	28,1%	26,2%	28,4%	22,6%
Brasil	34,6%	36,5%	32,7%	30,9%	35,5%	31,8%	35,0%	36,5%	32,8%
Chile	71,8%	77,9%	62,6%	61,4%	62,6%	58,9%	85,7%	96,8%	68,7%
Ecuador	24,7%	31,3%	25,5%	25,4%	42,3%	24,2%	24,1%	27,6%	27,0%
Perú	45,6%	45,6%	51,1%	43,9%	42,2%	58,2%	46,2%	47,0%	48,1%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

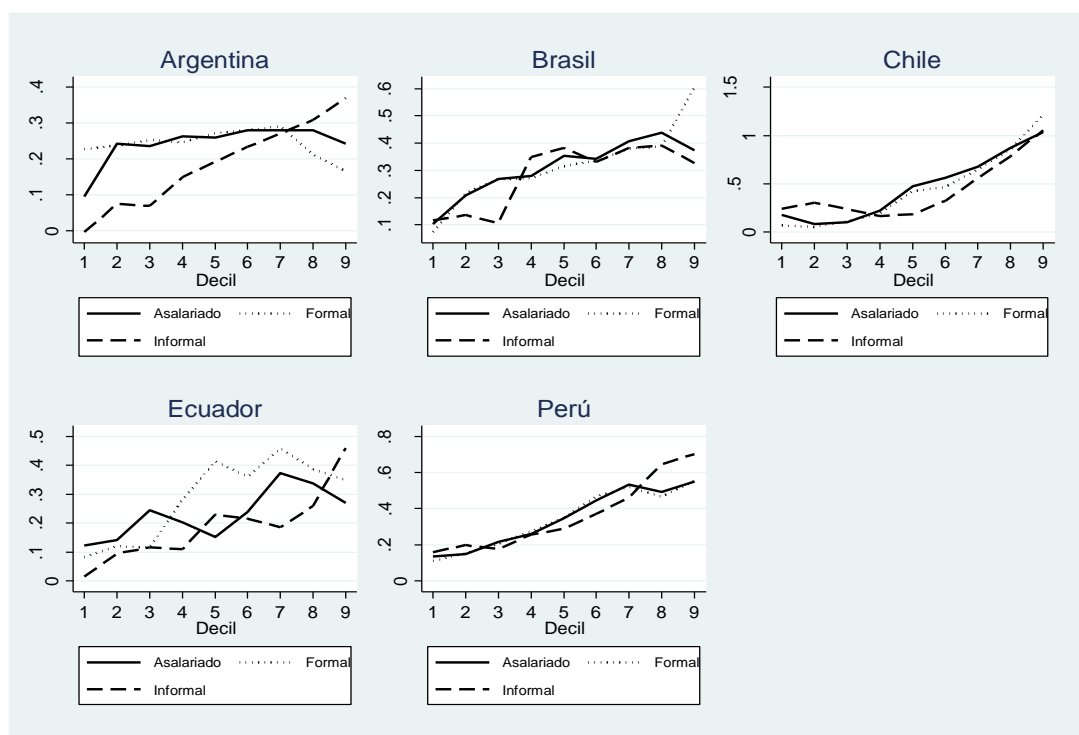
Como allí se observa, y de manera opuesta a lo encontrado para los puestos temporarios, el trabajo a tiempo parcial es remunerado por hora en mayor magnitud que el trabajo a tiempo completo. En todos los casos estas diferencias resultan estadísticamente significativas. Su magnitud, sin embargo, varía por país, desde aproximadamente 25 por ciento en Ecuador y Argentina hasta 72 por ciento en Chile.

Salvo en Perú, en el resto de los casos la brecha de remuneraciones horarias positiva a favor de los trabajadores a tiempo parcial es más intensa entre los formales que entre los informales. Por último, dicho premio se verifica tanto entre los asalariados que trabajan en jornadas reducidas de manera voluntaria como aquellos que lo hacen involuntariamente.

Resulta interesante señalar, por lo tanto, el contraste entre estos resultados y los obtenidos, en general, para el mundo desarrollado. En los países bajo análisis podría estar observándose la existencia de cierto piso salarial, aun cuando ello no esté vinculado a mínimos legales horarios mayores en el caso de los asalariados *part-time*. De hecho, también se observa un premio en el caso de los informales. Más bien ello podría estar asociado al hecho de que en un contexto de bajos salarios generales los obtenidos por los trabajadores a tiempo parcial son más elevados que los que le corresponden proporcionalmente en relación a los salarios de los *full-time*. Asimismo, el argumento de diferencias compensadoras quizá también podría contribuir a explicar esta brecha, especialmente en el caso del subempleo involuntario.

Sin embargo, como en el caso del empleo temporario, las brechas salariales medias no son representativas de lo que sucede a lo largo de la distribución no condicional. En particular, en todos los casos, y tanto para los formales como informales, se observa que el premio es creciente con el salario, si bien no siempre se encuentra un comportamiento monótono. Esto es, los mayores salarios horarios que obtienen, a igualdad de otros atributos, los trabajadores *part-time*, son aún más elevados en la cola superior de la distribución. La única excepción es el caso de los formales en Argentina donde la brecha se mantiene relativamente constante (Gráfico 5). Por lo tanto, el argumento del piso salarial no parece explicar por completo estos premios ya que sólo podría dar cuenta de los que se verifican en la cola inferior de la distribución. En la parte alta de la escala salarial podría estar primando, nuevamente, alguna diferencia compensadora. Sin embargo, posteriores análisis deberían analizar en mayor detalle este aspecto.

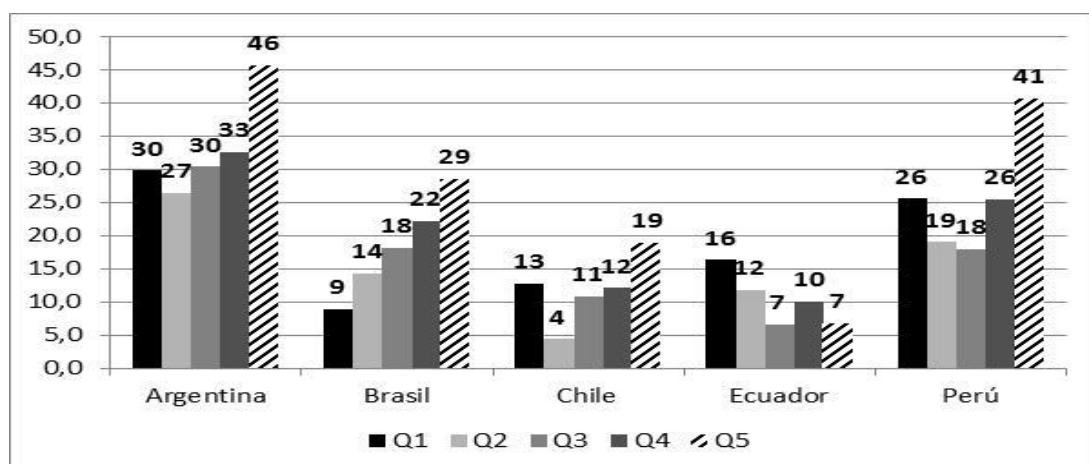
**Gráfico 5. Brechas salariales horarias asociadas al empleo a tiempo parcial a lo largo de la distribución. Último año de cada país**



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

Finalmente, contrariamente a lo que sucedía con el empleo temporario, salvo en el caso de Ecuador, en el resto de los países la incidencia de este tipo de ocupaciones es mayor en el último quintil que en el primero (Gráfico 6). Ello es consistente, por un lado, con que éstos reciben un premio salarial el cual, a su vez, es creciente a lo largo de la distribución; por otro lado, aquí podría también aparecer el “efecto composición” ya que, como fue señalado, son los trabajadores de mayores calificaciones los que exhiben una incidencia más alta de estas ocupaciones (salvo en Ecuador donde se observa el patrón inverso).

**Gráfico 6. Proporción de asalariados a tiempo parcial, por quintil del salario horario. Último año de cada país**



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

---

De todas maneras, al trabajar con datos de sección cruzada no es posible controlar por posible heterogeneidad no observada que podría estar sesgando los resultados en la dirección aquí encontrada.

## 12. Comentarios finales

Durante la última década América Latina ha experimentado un proceso de mejora significativa del mercado de trabajo. Ello se expresa fundamentalmente a través de una reducción del desempleo, creación de nuevos puestos de trabajo, incremento del salario medio real y formalización del empleo.

No obstante, a pesar de estas mejoras, los países de la región siguen evidenciando déficits importantes en materia laboral y en la generación y distribución de ingresos. A la elevada informalidad se le suma la presencia de formas no estándar de empleo.

Este documento tuvo por objetivo estudiar en profundidad el empleo a tiempo parcial y el trabajo temporario en cinco países de la región, Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Perú, y la tercerización laboral en el caso de Chile. Se estimó la incidencia de estos fenómenos en el total del empleo asalariado y en diferentes subgrupos de trabajadores; se analizó su evolución durante la última década y se evaluó en qué medida el empleo atípico va acompañado de una penalización salarial y de condiciones laborales más precarias. La selección de países permitió contar con un panorama exhaustivo de la región ya que los mismos exhiben estructuras y dinámicas laborales muy disímiles entre sí.

Se comprueba que el fenómeno del trabajo temporario resulta de mayor importancia que el empleo a tiempo parcial. Ello se debe tanto a la mayor prevalencia global del primero como a su mayor incidencia en ciertos grupos de trabajadores. En particular, la temporalidad afecta más intensamente a los asalariados informales, mujeres, jóvenes y con menor nivel educativo. Al mismo tiempo, el trabajo temporario, además de implicar lógicamente una menor estabilidad laboral, conlleva una penalidad salarial significativa en todos los países bajo análisis. Ello sugiere una correlación positiva entre bajos salarios, precariedad y falta de ingresos laborales, que resulta aún más problemática si se tiene en cuenta la baja o nula protección frente al desempleo que estos países poseen. En la medida en que este fenómeno afecta más intensamente a los trabajadores que, en promedio, exhiben un vector de características observables menos favorable, estas brechas salariales constituyen fuentes adicionales de desigualdad.

Asimismo, esta penalidad parece reflejar el incumplimiento de la legislación laboral que en todos estos países establece iguales condiciones que los asalariados permanentes en la determinación salarial. Sin embargo, la debilidad de la inspección laboral y la probable menor sindicalización por parte de los trabajadores con contrato fijo seguramente contribuyen a estos resultados.

El subempleo horario y, especialmente aquel de carácter involuntario, tiene una incidencia menor que aquel fenómeno en los países bajo análisis. Sin embargo, también son las mujeres y los jóvenes los que se insertan mayormente en este tipo de ocupaciones. Pero, a diferencia de lo que sucede con los puestos temporarios, esta forma atípica de empleo no parece afectar particularmente a los asalariados de menores calificaciones, sino, lo contrario. Un resultado interesante aquí, que debe ser analizado con mayor detalle en futuros estudios, es que los puestos de jornada reducida exhiben un premio en las remuneraciones el cual, incluso, tiende a aumentar a medida que se avanza en la escala salarial. Todo ello resulta consistente con el hecho de que entre los quintiles más altos de los salarios horarios se encuentre una proporción mayor de trabajadores *part-time* que entre los quintiles más bajos.



---

## Referencias

- Aleksynska, M.; Berg, J. 2015. *Understanding firms' demand for temporary labour in developing countries*, documento presentado a la Conferencia "Regulating for Decent Work 2015", OIT, Ginebra.
- Arulampalam, W.; Booth, A.; Bryan, M. 2004. "Training in Europe," *Journal of the European Economic Association*, 2(2-3), pp. 346-360.
- Bassanini, A.; Booth, A.; Brunello, G.; De Paola, M.; Leven, E. 2005. *Workplace Training in Europe*, IZA Documento de trabajo No. 1640, Bonn.
- Beccaria, L. 2013. *Perspectiva de políticas de formalización de la economía informal en Argentina*, paper presented at Primera Reunión de Estudios de Instituciones y Políticas Laborales en América Latina (REIPAL), Santiago de Chile.
- Barzel, Y. 1973. "The Determination of Daily Hours and Wages," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 2, pp. 220-238.
- Berg, J. 2011. "Laws or Luck? Understanding Rising Formality in Brazil in the 2000s", in S. Lee and D. McCann (eds.): *Regulating for Decent Work: New directions in labour market regulations*, OIT/Palgrave Macmillan.
- Bertranou, F.; Casanova, L.; Saravia, M. 2012. *Caracterización y políticas asociadas a la caída reciente de la informalidad en Argentina*, OIT, Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_. 2013. *Informalidad laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización*, OIT, Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_.; Jiménez, M.; Jiménez, M. 2014. "Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina," *Revista de Economía Laboral*, pp. 24-64, Universidad de Oviedo.
- Blanchard, O.; Landier, A. 2002. "The perverse effects of partial labour market reform: Fixed term contracts in France," *Economic Journal* 112 (480) (June), pp. 214-244.
- Boeri, T. 2011. "Institutional Reforms and Dualist in European Labor Markets," en D. Card y O. Ashenfelter (eds.): *Handbook of Labor Economics*, vol. 4B, Elsevier.
- Booth, A.; Francesconi, M.; Frank, J. 2002. "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?" *The Economic Journal*, 112 (480), F189-F213.
- Cabrales, A.; Dolado, J.; Mora, R. 2014. "Dual labour markets and (lack of) on-the job training: PIAAC evidence from Spain and other EU countries," *Estudios sobre la Economía Española* 2014/14, FEDEA.
- Carpio, S.; Giuliodori, D.; Rucci, G.; Stucchi, R. 2011. *The effects of temporary contracts on human capital accumulation in Chile*, IDB Documento de Trabajo No. IDB-WP-253.
- Cazes, S.; de Laiglesia, J. 2015. "Temporary contracts, labour market segmentation and wage inequality," en J. Berg (ed): *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st century*, OIT, Ginebra.

- 
- Confederación sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas. 2013. *Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina*.
- Connolly, S.; Gregory, M. 2008. "Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain 1991-2001," *The Economic Journal*, 118 (526), pp.52-76.
- Dolado, J.; Stucchi, R. 2008. *Do temporary contracts affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms*, IZA Documento de trabajo No. 3832, Bonn.
- Farné, S. 2013. (comp.) *La calidad del empleo en América Latina a principios del Siglo XXI*, Universidad Externado de Colombia.
- Firpo, S.; Fortin, N.; Lemieux, T. 2011. "Decomposition Methods in Economics," *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4A, capítulo 1, pp. 1-97.
- Gamero, J. 2013. "Auge económico y trabajo decente en el Perú," in S. Farné (comp.): *La calidad del empleo en América Latina a principios del Siglo XXI*, Universidad Externado de Colombia.
- Hagemann, H.; Sommerfeld, K.; Dingier, M.; Miiffer, W.; Neuberger, C.; Delker, C. 1994. *Divide to win: The potential in flexible part-time work*, McKinsey & Company.
- Hussmanns, R. 2004. *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*, Documento de trabajo No. 53, Departamento de Integración de Políticas, OIT, Ginebra.
- Jahn, E.; Pozzoli, D. 2013. "The pay gap of temporary agency workers – Does the temp sector experience pay off?" *Labour Economics*, Vol 24, pp. 48-57.
- Jaramillo, M. 2013. *Employment growth and segmentation in Peru, 2001-2011. Country case study on labour market segmentation*, Employment WP No. 151, ILO, Geneva.
- Jepsen, M.; O'Dorchai, S.; Plasman, R.; Rycx, R. 2005. *The wage penalty induced by part-time work: the case of Belgium*, WP No. 05-17, Université Libre de Bruxelles.
- Kahn, L. 2013. *The structure of the permanent job wage premium: Evidence from Europe*, IZA Discussion Paper No. 7623, Bonn.
- Leite, M. 2011. "El trabajo en el Brasil de los años 2000: dos caras de un mismo proceso," *Revista de Trabajo*, 7 (9), pp. 115-129.
- Leiva, S. 2000. *Part-Time Work in Chile. Is It Precarious Employment? Reflections from a gender perspective*, Serie Mujer y Desarrollo No. 26, CEPAL.
- Lora, E. 2008. *Beyond Facts. Understanding Quality of Life*, Washington: IDB.
- Manning, A.; Petrongolo, B. 2008. "The part-time pay penalty for women in Britain," *The Economic Journal*, 118, pp. 28-51.
- Maurizio, R. 2014. "Formalización del empleo en Argentina durante la década del 2000. Un análisis de sus factores determinantes," in R. Rofman (ed.): *La protección social en Argentina. El rol de las provincias*, The World Bank/Gobierno de España.
- \_\_\_\_\_. 2015. "Transitions to formality and declining inequality. The case of Argentina and Brazil in the 2000s," *Journal of Development and Change*, vol. 46, issue 5, 1047-1079.

- 
- Messenger, J.; Ray, N. 2015. "The "Deconstruction" of part-time work," en J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality. Building just societies in the 21st Century*, OIT, Ginebra.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2013. *La inspección del trabajo en la Argentina 2003-2012. Acciones y resultados*.
- Novick, M. 2007. *Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003 – 2007*, documento presentado al Interregional Symposium on the Informal Economy - Enabling transition to formalization, OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2002. "Resolution concerning decent work and the informal economy," Consejo de administración, 285.<sup>a</sup> reunión, Séptimo punto de l'Orden del día, Ginebra.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Preliminary concept note on non-standard forms of employment*, Grupo sobre la seguridad y el desempeño del mercado de trabajo, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), Ginebra.
- Pereyra, F. 2012. "La regulación de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en Argentina," en V. Esquivel, L. Faur y E. Jelin (eds): *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el estado y el mercado*, IDES/UNFPA/UNICEF, Buenos Aires.
- Pires, R. 2009. *Governing regulatory discretion: innovation, performance and accountability in two models of inspection work*, document presentado a la Conferencia sobre "Regulating for Decent Work", OIT, Ginebra.
- Posel, D.; Muller, C. 2007. *Is there evidence of a wage penalty to female part-time employment in South Africa?* School of Economics and Finance, University of Kwa Zulu Natal, Durban.
- Rau Binder, T. 2010. "El trabajo a tiempo parcial en Chile," *Economía Chilena*, 10(1), pp.39-59.
- Sehnbruch, K. 2004. *From the quantity to the quality of employment: An application of the capability approach to the Chilean labor market*, Center for Latin American Studies, WP No. 9, University of California, Berkeley.
- Shepard, E.; Clifton, T.; Kruse, D. 1996. "Flexible work hours and productivity: Some evidence from the pharmaceutical industry," *Industrial Relations*, Vol. 35, No. 1, pp.123-139.
- Smith, A. 1776. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*, The Modern Library, New York.
- Strazdins, L.; Clements, M.; Korda, R.; Broom, D.; D'Souza, R. 2006. "Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being," *Journal of Marriage and Family*, vol. 68, Issue 2, pp.394–410.
- Tilly, C. 1996. *Half a job: Bad and good part-time jobs in a changing labor market*, Temple University Press, Philadelphia.
- Zijl, M.; van den Berg, G.; Heyma, A. 2009. "Stepping stones for the unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until (regular) work," *Journal of Population Economics* 24 (1), pp.107–139.

# Anexo

## Cuadro 1A. Evolución del empleo temporario

Argentina. 2003-2013

	FORMALITY/INFORMALITY				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2003	79.8	20.2	38.0	5.3	31.6	68.4	14.5	18.1	31.6	50.1	18.3	33.3	15.6	10.2	53.5	31.5	15.0	22.6	14.2	11.0
2004	79.9	20.1	36.3	4.9	31.4	68.6	14.0	17.0	34.6	47.5	17.9	32.9	14.1	9.6	52.2	33.4	14.4	21.0	13.6	10.8
2005	79.5	20.5	35.2	4.4	28.2	71.8	10.9	16.5	33.5	50.3	16.3	29.3	13.5	7.8	56.3	30.9	12.9	20.7	11.5	8.3
2006	79.2	20.8	35.4	4.3	31.5	68.5	11.8	15.6	36.6	48.6	14.7	31.8	12.7	7.1	53.7	32.2	14.0	20.2	11.6	8.6
2007	73.7	26.3	31.8	4.8	36.5	63.5	12.5	13.0	31.7	50.0	18.3	23.4	12.0	8.0	50.0	32.7	17.3	17.3	10.3	9.8
2008	75.9	24.1	30.4	3.9	36.9	63.1	11.1	11.8	27.7	53.7	18.5	19.5	11.5	7.1	50.9	33.2	15.8	16.4	9.5	7.7
2009	74.9	25.1	31.1	4.0	35.4	64.6	10.4	12.4	33.2	49.4	17.4	25.8	10.6	6.5	49.6	37.6	12.8	16.2	10.6	6.3
2010	75.2	24.8	28.8	3.3	31.8	68.2	8.3	10.9	31.0	50.3	18.7	20.5	9.0	6.2	50.2	34.9	14.9	14.6	8.3	6.0
2011	75.8	24.2	30.8	3.5	33.2	66.8	9.3	11.5	30.1	50.0	19.9	21.9	9.7	6.9	48.3	34.0	17.7	15.6	8.7	7.4
2012	74.6	25.4	27.7	3.4	33.9	66.1	8.8	10.5	33.0	50.7	16.3	22.3	8.9	5.5	48.2	34.1	17.7	14.9	7.9	6.9
2013	74.8	25.2	28.2	3.3	31.1	68.9	7.9	10.9	34.1	50.6	15.2	23.3	8.9	5.0	46.7	40.9	12.4	14.0	9.5	4.8

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
12.8	21.3	20.9	7.5	8.6	5.1		16.0	7.8	14.1	58.6	16.8	14.5	13.8	10.7		12.0	16.2
15.9	23.7	19.6	5.8	9.7	4.7		13.3	7.2	15.1	58.0	14.7	10.0	15.1	10.3		10.1	14.5
18.1	26.4	17.6	6.6	5.2	4.5		13.6	8.1	15.3	50.0	12.9	12.2	7.4	8.0		9.1	13.6
16.8	26.8	17.9	4.8	6.0	4.6		14.3	8.8	14.5	46.6	12.3	8.6	8.4	8.4		9.6	16.2
14.4	21.9	19.9	5.0	7.9	5.7		16.6	8.5	10.8	37.7	12.4	8.1	9.0	10.1		10.4	13.2
14.5	23.5	21.8	5.0	6.7	5.5		16.6	6.5	10.0	35.2	12.0	7.1	7.4	7.8		9.1	10.6
16.6	21.5	17.2	6.5	7.1	5.6		15.7	9.8	12.4	36.2	9.9	9.5	7.7	8.1		8.2	13.6
10.1	23.0	22.4	5.9	9.1	4.8		16.9	7.9	6.1	33.5	10.6	7.4	8.2	6.4		7.7	9.8
14.3	25.0	18.4	5.4	6.9	5.1		17.1	7.8	9.4	36.8	9.7	6.6	6.6	8.0		8.1	11.1
15.7	21.9	15.9	6.0	9.2	4.3		19.5	7.6	9.8	31.2	8.2	6.8	8.5	6.1		8.4	8.7
12.0	24.0	18.3	6.6	7.2	4.0		15.6	12.3	7.6	34.3	9.7	7.7	6.7	5.2		6.8	12.1

SECTOR				INTENSIDAD HORARIA				ANTIGÜEDAD									
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
PRIVADO	PUBLICO	PRIVADO	PUBLICO	FULL-TIME	PART-TIME	FULL-TIME	PART-TIME	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
83.0	17.0	18.5	11.7	51.8	48.2	12.6	27.7	53.6	9.7	11.4	18.4	6.8	67.5	34.5	28.9	10.3	2.5
84.7	15.3	17.5	10.7	53.0	47.0	11.8	28.2	51.9	13.7	11.9	18.3	4.2	64.4	39.2	23.7	9.2	1.6
84.6	15.4	15.8	9.8	58.3	41.7	11.7	22.9	46.0	15.0	13.5	19.4	6.1	60.8	39.1	27.0	8.5	2.0
84.7	15.3	15.5	9.5	60.3	39.7	11.9	21.9	43.3	14.0	14.0	21.2	7.5	58.6	33.9	28.8	9.1	2.4
80.6	19.4	13.3	10.8	58.6	41.4	10.1	21.1	44.9	11.3	13.2	23.2	7.4	53.3	27.9	21.8	8.7	2.2
82.4	17.6	12.2	9.2	52.8	47.2	8.6	19.9	41.8	12.8	15.2	23.0	7.3	55.4	32.2	24.6	7.1	2.0
81.3	18.7	12.3	9.3	54.5	45.5	8.7	19.4	40.8	14.1	13.8	24.2	7.0	58.8	38.4	27.0	7.6	1.8
81.1	18.9	10.4	8.1	57.9	42.1	7.8	16.3	40.5	13.2	12.3	26.7	7.4	53.5	29.3	20.6	7.2	1.6
80.6	19.4	11.3	8.4	58.3	41.7	8.6	16.7	41.3	12.0	12.0	23.6	11.1	56.5	31.4	22.0	7.3	2.5
78.4	21.6	10.3	8.5	52.8	47.2	7.2	17.7	35.2	15.4	13.3	27.3	8.9	53.6	39.7	22.1	7.7	1.8
82.5	17.5	10.7	7.0	56.8	43.2	7.7	16.4	38.3	12.7	11.5	27.8	9.7	49.4	30.6	22.2	7.8	2.0

## Brasil. 2003-2011

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	OMBF	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2003	85.2	14.8	11.8	0.9	51.0	49.0	4.7	3.8	48.7	39.3	12.0	8.9	3.0	2.3	45.1	46.7	8.2	4.0	5.1	2.5
2004	85.6	14.4	11.4	0.9	50.4	49.6	4.5	3.8	49.8	36.8	13.4	9.1	2.8	2.4	43.5	49.1	7.4	3.9	5.1	2.2
2005	85.9	14.1	11.1	0.8	50.8	49.2	4.2	3.5	49.1	38.1	12.8	8.6	2.7	2.0	40.2	50.4	9.4	3.4	4.7	2.5
2006	86.5	13.5	13.8	0.9	51.4	48.6	5.1	4.2	44.2	41.0	14.8	9.4	3.5	2.8	43.0	47.2	9.8	4.6	5.1	3.0
2007	85.0	15.0	13.0	0.8	51.8	48.2	4.6	3.7	46.5	39.6	13.9	9.3	3.0	2.3	37.6	52.5	9.9	3.8	5.0	2.6
2008	82.9	17.1	12.2	0.9	51.6	48.4	4.1	3.4	47.7	40.1	12.2	8.7	2.8	1.8	33.2	56.9	9.9	3.2	4.8	2.2
2009	83.1	16.9	11.6	0.8	54.5	45.5	4.0	3.1	47.1	41.4	11.4	8.4	2.7	1.5	31.3	56.3	12.4	2.9	4.4	2.6
2010	78.5	21.5	11.7	1.0	55.0	45.0	4.0	2.9	47.5	40.0	12.5	8.4	2.5	1.6	30.4	57.9	11.6	2.9	4.3	2.1
2011	82.0	18.0	12.8	0.7	57.4	42.6	3.9	2.7	46.3	39.0	14.6	8.2	2.4	1.7	30.0	55.7	14.3	2.8	3.9	2.4

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
13.0	10.9	14.9	4.4	15.3	6.8	5.8	21.2	7.7	3.1	9.5	3.1	2.6	4.4	4.0	2.4	7.1	5.2
11.0	10.9	14.0	3.6	17.8	8.2	4.8	22.4	7.2	2.6	9.3	2.9	2.2	5.0	5.1	1.8	7.3	4.7
11.6	10.2	13.5	3.2	17.8	8.1	3.5	26.1	6.0	2.5	8.2	2.6	1.8	4.5	4.7	1.3	8.0	4.0
11.6	10.1	13.3	3.6	17.1	7.1	7.1	22.8	7.4	3.0	9.6	3.0	2.5	5.1	4.9	3.0	8.7	5.7
11.4	7.8	14.2	4.1	17.4	7.7	6.7	23.6	7.1	2.7	7.0	2.9	2.3	4.6	4.4	2.6	8.2	5.2
10.6	9.5	12.5	3.6	18.5	7.9	4.0	25.9	7.5	2.3	7.1	2.3	1.9	4.4	4.1	1.5	7.9	5.1
9.2	7.4	11.4	3.3	20.0	7.6	4.1	29.7	7.3	2.0	5.1	2.0	1.6	4.4	3.8	1.4	8.5	4.8
9.2	8.1	12.6	4.4	18.3	8.2	4.3	28.7	6.3	1.9	5.5	2.2	2.0	3.8	3.9	1.6	7.8	3.9
8.7	5.8	11.0	4.0	18.5	9.0	6.1	29.8	7.2	1.8	3.4	1.8	1.8	3.4	4.0	2.2	8.0	4.3

SECTOR				PERMANENTE/TEMPORARIO				ANTIGÜEDAD									
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC	PERMANENTE	TEMPORARIO	PERMANENTE	TEMPORARIO	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
75.4	24.6	3.7	7.1	62.1	37.9	3.1	10.5	38.1	15.5	17.0	22.2	7.2	14.6	8.6	6.6	2.3	1.0
74.1	25.9	3.6	7.4	55.3	44.7	2.8	10.2	36.5	16.6	15.4	23.2	8.3	14.3	8.5	6.0	2.4	1.1
71.3	28.7	3.2	7.7	56.7	43.3	2.7	9.5	31.0	17.6	19.7	24.3	7.4	12.7	8.8	6.6	2.3	0.9
74.1	25.9	3.9	8.5	55.2	44.8	3.3	9.4	33.7	15.9	17.8	24.8	7.8	15.8	9.7	7.2	2.8	1.1
73.3	26.7	3.5	8.0	53.5	46.5	2.8	9.4	33.2	16.0	18.3	24.5	8.0	14.8	8.7	7.0	2.5	1.0
71.1	28.9	3.1	7.7	57.1	42.9	2.6	10.2	32.8	17.2	19.3	24.2	6.4	12.4	7.8	6.4	2.3	0.8
66.5	33.5	2.7	8.3	47.3	52.7	2.1	9.5	29.2	15.3	21.7	28.9	4.9	11.1	7.5	6.9	2.5	0.6
68.4	31.6	2.7	7.4	46.6	53.4	2.0	9.8	31.0	15.8	21.4	26.6	5.2	11.3	6.9	6.4	2.3	0.6
67.1	32.9	2.5	7.7	45.2	54.8	1.8	9.7	25.6	16.1	19.6	30.5	8.2	9.7	6.7	5.5	2.4	0.9

## Chile. 2000-2011

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2000	54.5	45.5	49.8	12.4	34.9	65.1	19.2	22.1	23.7	54.8	21.4	35.3	19.3	17.2	63.5	29.4	7.1	31.6	16.1	7.7
2003	50.8	49.2	54.5	15.4	35.5	64.5	22.0	25.9	23.5	54.3	22.2	38.1	23.3	19.3	58.6	33.4	8.0	35.6	20.2	10.1
2006	45.3	54.7	50.4	15.4	37.5	62.5	21.7	23.3	25.6	48.8	25.5	37.3	20.7	18.6	56.1	37.1	6.8	33.2	19.3	8.2
2009	47.7	52.3	48.9	15.7	39.4	60.6	23.4	24.0	24.4	47.6	28.0	39.6	22.2	19.3	51.3	40.3	8.3	36.0	21.1	9.4
2011	36.7	63.3	50.1	18.5	39.6	60.4	23.3	24.8	24.1	46.8	29.1	39.5	23.1	19.4	51.0	48.6	0.4	36.6	18.0	8.5

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
10.3	18.5	11.1	5.6	4.4	5.6	8.4	4.0	32.0	14.9	49.5	16.0	16.8	11.1	9.9	19.9	13.3	33.2
10.7	17.2	11.3	5.7	4.1	3.3	8.3	5.7	33.8	18.9	52.3	17.0	18.4	13.1	12.2	22.3	13.3	40.2
9.9	17.9	12.0	4.8	4.0	3.7	8.0	4.8	34.8	16.5	43.6	16.9	14.5	11.5	13.1	22.3	10.6	39.1
6.8	16.1	15.8	4.4	4.2	4.1	7.5	6.7	34.4	16.3	45.8	21.5	13.7	11.6	12.5	24.8	13.4	39.6
6.5	18.3	19.9	4.8	5.0	4.3	7.1	7.4	26.7	15.7	47.4	22.9	15.2	12.9	13.1	23.6	15.9	39.8

TRAINING				AREA				SECTOR				INTENSIDAD HORARIA			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
NO TRAINING	TRAINING	NO TRAINING	TRAINING	RURAL	URBAN	RURAL	URBAN	PRIVADO	PUBLICO	PRIVADO	PUBLICO	FULL-TIME	PART-TIME	FULL-TIME	PART-TIME
92.6	7.4	23.8	8.7	20.8	79.2	39.9	18.7	90.1	9.9	22.5	13.0	83.9	16.1	19.4	36.1
92.1	7.9	27.9	9.9	19.8	80.2	45.7	21.9	92.7	7.3	26.0	13.9	81.2	18.8	21.6	32.0
93.1	6.9	25.1	9.9	19.2	80.8	41.8	20.4	93.2	6.8	24.3	11.9	77.2	22.8	19.7	45.0
92.4	7.6	25.7	12.4	19.0	81.0	42.3	21.5	90.3	9.7	25.3	15.0	76.4	23.6	20.7	43.8
				19.3	80.7	42.9	21.9	90.2	9.8	25.1	17.9	79.1	20.9	21.7	42.1

ANTIGÜEDAD									
CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
3.6	9.4	57.9	19.7	9.4	29.4	35.1	61.9	12.6	5.0
3.1	9.0	56.9	21.9	9.2	31.6	36.3	65.1	16.4	5.9
68.0			20.1	11.9	50.7			14.6	7.1
69.1			20.3	10.6	54.5			14.1	7.1
63.4			22.2	14.3	51.5			15.7	9.4

\*A partir de 2006 la primera categoría agrupa a los asalariados hasta un año de antigüedad

## Ecuador. 2004-2012

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2004	89.3	10.7	52.0	12.7	23.2	76.8	27.1	45.0	34.7	45.9	19.4	50.0	36.6	31.6	74.3	21.3	4.4	50.7	27.1	14.2
2005	87.9	12.1	45.6	13.0	27.1	72.9	27.5	38.9	33.8	45.4	20.8	44.1	32.6	29.6	73.0	22.6	4.4	44.9	25.2	13.0
2006	86.7	13.3	50.2	15.8	25.2	74.8	29.6	43.5	34.0	46.2	19.8	48.6	37.2	31.4	70.9	23.8	5.3	49.1	28.3	18.5
2007	89.1	10.9	79.1	19.2	28.6	71.4	50.1	63.5	31.7	46.3	22.0	75.2	55.8	49.5	71.7	23.4	4.9	74.8	43.9	24.0
2008	87.2	12.8	83.5	22.0	29.3	70.7	52.9	66.0	30.4	46.1	23.4	77.2	58.7	52.7	68.7	25.9	5.5	76.6	48.1	28.5
2009	84.2	15.8	83.8	23.8	30.0	70.0	52.4	64.0	31.3	44.7	23.9	76.1	57.1	50.9	67.7	26.5	5.8	76.6	46.3	27.7
2010	80.4	19.6	85.8	25.6	28.6	71.4	48.8	63.9	30.1	46.8	23.1	77.2	56.9	47.1	64.3	28.6	7.0	74.5	46.5	31.4
2011	73.6	26.4	87.0	27.5	29.3	70.7	47.6	59.4	28.1	46.2	25.7	74.7	52.1	47.3	61.9	30.2	7.9	72.7	43.4	30.6
2012	72.6	27.4	86.8	27.4	29.9	70.1	46.5	58.6	26.3	47.4	26.2	72.9	52.1	46.2	59.6	31.9	8.4	71.6	44.0	30.1

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
11.1	16.1	13.3	4.8	4.0	3.9	5.2	3.3	38.3	33.3	76.1	31.8	35.2	26.4	26.7	33.4	9.3	59.0
10.1	15.3	14.2	5.1	3.9	4.1	7.2	3.0	37.2	29.3	65.2	29.6	30.7	23.3	24.5	32.3	8.2	52.1
10.9	18.5	12.5	4.8	3.6	4.2	4.6	4.9	36.0	33.6	75.7	28.5	31.9	24.5	31.0	28.5	14.8	56.4
10.6	14.4	15.5	5.6	3.9	4.0	6.8	3.4	35.8	52.9	89.5	55.1	55.6	38.8	45.0	64.7	15.8	81.3
10.8	14.0	15.1	5.2	4.2	4.1	6.9	4.7	35.1	53.6	91.8	57.0	61.0	43.7	45.9	67.9	21.9	83.6
10.4	15.2	15.7	5.4	4.7	3.7	7.1	5.0	33.0	52.3	91.7	55.8	56.3	42.8	44.2	67.4	22.2	81.6
10.6	14.2	16.2	4.9	4.4	3.9	5.8	7.4	32.6	50.1	90.5	55.3	52.5	38.9	48.4	65.1	28.5	80.4
9.3	13.3	15.3	5.0	5.1	3.6	5.0	7.4	36.0	43.4	87.6	49.7	51.8	38.2	39.1	62.0	26.2	80.5
8.7	14.2	15.6	4.7	4.9	3.5	5.3	9.0	34.2	41.1	85.0	50.4	46.1	32.6	34.8	63.1	32.6	77.9

ENTRENAMIENTO			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
NO	SI	NO	SI
94.9	5.1	44.3	12.2
94.8	5.2	39.1	11.8
93.9	6.1	43.5	14.9
93.7	6.3	68.5	19.3
93.5	6.5	70.9	21.2
93.4	6.6	69.6	20.4
91.7	8.3	68.5	22.9
89.1	10.9	65.8	24.1
88.9	11.1	65.9	22.7

AREA			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
RURAL	URBAN	RURAL	URBAN
36.3	63.7	54.1	33.7
38.3	61.7	51.2	29.2
38.3	61.7	55.6	32.8
37.9	62.1	80.2	50.8
37.6	62.4	82.5	53.3
35.8	64.2	81.2	52.4
36.2	63.8	79.1	51.2
37.0	63.0	78.4	47.2
38.6	61.4	77.9	45.7

SECTOR			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC
96.5	3.5	44.5	8.9
96.8	3.2	39.3	8.1
94.7	5.3	42.6	15.2
96.4	3.6	66.1	15.2
94.6	5.4	68.1	22.8
94.1	5.9	66.6	23.3
91.7	8.3	64.8	28.8
91.5	8.5	61.4	26.9
89.6	10.4	58.6	33.6

INTENSIDAD HORARIA			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
FULL-TIME	PART-TIME	FULL-TIME	PART-TIME
74.8	25.2	35.4	55.3
77.5	22.5	32.6	46.4
77.3	22.7	36.2	52.5
78.0	22.0	54.7	80.6
82.3	17.7	58.1	82.3
82.0	18.0	56.5	82.5
81.6	18.4	54.9	82.1
83.1	16.9	51.4	86.3
83.9	16.1	50.6	84.8

ANTIGÜEDAD					
CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
<1año	1-5 años	>5 años	<1año	1-5 años	>5 años
36.0	25.6	38.5	49.2	35.1	34.6
34.0	27.3	38.7	43.4	32.8	31.1
35.6	24.9	39.5	49.5	33.5	35.7
36.5	26.9	36.6	77.4	55.9	49.3
34.0	27.8	38.2	79.1	59.4	52.5
36.5	29.1	34.4	79.0	57.8	49.1
37.7	27.0	35.2	79.4	54.5	48.1
38.9	25.5	35.6	78.6	48.4	45.4
37.3	25.8	36.9	77.2	48.0	45.1

## Perú. 2004-2012

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2005	46.7	53.3	91.1	45.3	36.0	64.0	61.0	58.3	19.2	64.1	16.7	92.8	63.2	35.8	13.9	44.8	41.3	66.4	68.3	50.3
2006	38.3	61.7	92.7	50.3	37.1	62.9	63.2	59.6	18.7	66.1	15.3	93.8	67.6	32.9	12.4	43.0	44.6	70.2	68.1	53.5
2007	35.8	64.2	93.2	49.8	37.8	62.2	60.2	59.5	20.0	65.0	15.0	94.6	65.6	31.9	12.4	44.7	43.0	72.8	68.1	50.6
2008	34.5	65.5	93.3	53.6	36.9	63.1	62.2	63.1	22.2	62.7	15.1	93.4	68.9	34.0	13.0	46.1	40.9	74.7	70.6	53.5
2009	29.6	70.4	92.5	55.1	35.6	64.4	60.3	64.0	21.4	60.9	17.7	92.6	67.8	37.8	13.3	45.0	41.7	76.1	72.2	52.2
2010	28.4	71.6	95.9	57.5	37.9	62.1	65.2	64.7	20.7	61.7	17.7	91.4	72.7	37.8	14.0	44.2	41.8	77.0	73.1	55.4
2011	27.4	72.6	92.5	55.7	39.2	60.8	61.6	63.0	22.0	59.8	18.2	91.3	70.0	36.0	12.6	46.7	40.7	76.2	71.7	51.9
2012	25.8	74.2	92.7	57.6	38.8	61.2	64.1	63.7	22.3	58.6	19.1	91.9	73.7	36.2	12.8	45.9	41.3	78.8	71.7	54.1

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
15.6	3.4	14.4	4.3	14.1	10.1		25.7	12.4	74.6	88.4	74.8	66.5	80.5	79.3		37.7	62.3
14.9	4.0	13.3	4.7	17.5	8.3		24.5	12.8	67.2	76.6	76.3	67.6	84.7	78.7		39.3	68.0
15.3	3.7	13.3	4.9	15.1	8.9		27.5	11.4	64.5	95.4	76.0	64.2	81.1	75.6		40.3	70.6
15.6	5.1	13.8	4.5	15.2	8.3		26.6	11.0	72.1	86.8	77.7	66.2	79.3	75.4		43.2	70.7
14.6	5.9	13.3	4.7	13.4	8.6		28.4	11.1	68.7	91.0	74.5	66.9	73.1	73.3		73.3	46.1
12.2	6.1	12.7	5.0	15.0	9.0		28.5	11.5	69.0	85.8	75.7	69.9	83.1	78.2		47.4	73.4
12.7	6.6	13.3	4.9	15.0	9.1		26.0	12.4	69.1	88.5	72.0	71.7	78.3	76.7		42.5	74.1
13.1	6.5	13.6	5.6	14.7	9.4		25.6	11.6	70.0	85.8	74.5	72.5	77.9	77.5		44.5	72.5

AREA				SECTOR				INTENSIDAD HORARIA			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
RURAL	URBAN	RURAL	URBAN	PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC	FULL-TIME	PART-TIME	FULL-TIME	PART-TIME
16.2	83.8	56.3	59.9	73.3	26.7	74.4	38.0	82.5	17.5	61.6	51.4
13.6	86.4	54.7	62.0	74.2	25.8	74.5	40.0	82.6	17.4	64.6	50.8
7.9	92.1	71.8	58.9	71.5	28.5	73.8	40.4	81.5	18.5	62.4	55.5
17.2	82.8	63.5	62.7	72.3	27.7	75.5	43.6	82.1	17.9	66.4	57.6
18.2	81.8	67.5	61.6	70.6	29.4	73.4	46.3	81.7	18.3	65.6	58.4
18.5	81.5	69.7	63.9	69.9	30.1	76.4	48.0	82.1	17.9	68.5	59.3
7.6	92.4	75.4	61.6	72.8	27.2	75.3	42.9	81.7	18.3	65.7	55.9
18.6	81.4	65.4	63.5	73.2	26.8	75.4	45.0	82.6	17.4	67.5	56.6

ANTIGÜEDAD									
CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
13.3	12.1	13.1	41.2	20.3	96.2	97.4	95.6	82.5	25.5
12.4	10.9	12.9	40.7	23.1	97.0	98.4	95.2	84.3	29.4
18.8	12.0	13.3	37.4	18.6	97.3	97.7	95.7	81.8	24.4
20.4	14.0	14.7	34.6	16.3	97.9	97.6	95.5	82.0	24.6
18.6	13.0	14.7	38.6	15.1	97.5	95.5	92.7	80.5	23.9
20.5	13.6	13.6	36.6	15.7	97.6	95.3	93.9	83.1	26.0
19.7	14.4	14.2	37.0	14.7	95.8	94.2	91.5	80.8	23.4
19.6	12.0	15.2	37.4	15.8	97.5	93.7	94.0	82.0	25.5

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares



**Cuadro 2A. Estimaciones Probit. Probabilidad de ser un trabajador temporario**

Covariables	Argentina	Brasil	Chile	Ecuador	Perú
Hombre	0.0108** [0.00473]	-0.00163*** [0.000448]	-0.0740*** [0.00466]	0.00332 [0.0110]	0.0361*** [0.0122]
Edad	0.00158 [0.000994]	-0.000646*** [8.98e-05]	-0.0144*** [0.000866]	-0.0102*** [0.00192]	-0.0312*** [0.00275]
Edad2	-2.25e-05* [1.19e-05]	5.82e-06*** [1.12e-06]	0.000105*** [1.03e-05]	4.57e-05** [2.23e-05]	0.000179*** [3.17e-05]
Asalariado informal	0.206*** [0.0115]	0.100*** [0.00285]	0.270*** [0.00588]	0.452*** [0.00906]	0.210*** [0.0102]
Jefe de hogar	-0.00379 [0.00468]	-0.00123** [0.000481]	-0.0281*** [0.00424]	-0.0123 [0.0111]	-0.0597*** [0.0124]
Menos que primaria comp	0.0101 [0.0117]	0.000159 [0.000863]	0.0395*** [0.00760]	0.0717*** [0.0153]	0.0518 [0.0342]
Secundaria incompleta	-0.0153*** [0.00592]	0.00705*** [0.00154]	-0.0411*** [0.00660]	-0.0476*** [0.0169]	-0.0474 [0.0366]
Secundaria completa	-0.0208*** [0.00589]	0.00174** [0.000854]	-0.121*** [0.00575]	-0.0587*** [0.0147]	-0.186*** [0.0330]
Terciaria incompleta	-0.0131* [0.00678]	0.0201*** [0.00250]	-0.168*** [0.00544]	-0.0630*** [0.0177]	-0.232*** [0.0377]
Terciaria completa	-0.0166** [0.00665]	0.00162 [0.00104]	-0.160*** [0.0121]	-0.0665*** [0.0182]	-0.276*** [0.0273]
Dedicación parcial	0.0407*** [0.00593]	0.0100*** [0.000792]	0.137*** [0.00665]	0.133*** [0.0144]	-0.109*** [0.0138]
Industria	-0.0380*** [0.00460]	-0.00235*** [0.000788]	-0.199*** [0.00404]	-0.388*** [0.0215]	-0.257*** [0.0396]
Comercio	-0.0569*** [0.00407]	-0.00542*** [0.000611]	-0.205*** [0.00464]	-0.345*** [0.0218]	-0.202*** [0.0397]
Transporte	-0.0453*** [0.00388]	-0.00234*** [0.000891]	-0.199*** [0.00407]	-0.321*** [0.0260]	-0.172*** [0.0455]
Sector financiero	-0.0450*** [0.00418]	0.000801 [0.000983]	-0.201*** [0.00419]	-0.281*** [0.0262]	-0.128*** [0.0375]
Servicios personales	-0.0385*** [0.00524]	7.03e-05 [0.00109]	-0.201*** [0.00429]	-0.259*** [0.0297]	-0.0320 [0.0372]
Servicio doméstico		-0.00218** [0.000918]	-0.233*** [0.00303]	-0.375*** [0.0266]	
Sector público	-0.0107 [0.00771]	0.0236*** [0.00284]	-0.192*** [0.00472]	-0.222*** [0.0241]	-0.237*** [0.0301]
Otros sectores	-0.0330*** [0.00478]	-0.00219*** [0.000836]	-0.125*** [0.00562]	-0.144*** [0.0217]	-0.262*** [0.0385]
Urbano			-0.0170*** [0.00528]	-0.0859*** [0.0105]	0.000302 [0.0125]
Entrenamiento				-0.115*** [0.0122]	
Región	SI	SI	SI	SI	SI
Observaciones	11,987	105,869	59,069	16,438	9,549

Standard errors in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

## Cuadro 3A. Evolución del empleo a tiempo parcial total

Argentina. 2003-2013

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2003	59.0	41.0	44.9	24.9	64.6	35.4	52.0	20.7	19.3	47.4	33.3	38.4	30.7	36.9	43.6	32.5	23.9	32.9	30.9	41.7
2004	63.8	36.2	45.9	21.5	64.5	35.5	50.5	19.8	20.5	46.7	32.7	38.0	29.1	35.3	45.3	33.6	21.1	32.8	29.6	37.9
2005	60.3	39.7	45.0	22.5	67.0	33.0	50.2	18.6	18.8	47.6	33.6	35.1	29.2	35.7	42.3	33.0	24.7	30.7	28.9	42.0
2006	58.8	41.2	43.9	22.3	67.9	32.1	48.9	17.8	20.0	47.0	33.0	36.5	27.1	35.0	43.0	31.9	25.1	31.3	26.7	40.5
2007	56.9	43.1	44.7	21.8	68.5	31.5	48.8	17.0	20.5	46.2	33.3	35.0	27.1	34.5	43.2	32.9	23.9	31.6	26.2	37.8
2008	55.3	44.7	47.8	23.8	66.6	33.4	50.7	19.4	20.6	47.1	32.3	39.3	29.4	35.4	38.6	35.7	25.8	31.5	29.9	41.4
2009	52.6	47.4	46.8	24.0	68.3	31.7	49.9	18.4	19.1	48.6	32.3	39.1	29.4	33.9	39.8	35.0	25.2	32.3	28.6	39.8
2010	49.3	50.7	44.9	23.4	68.7	31.3	49.1	16.8	18.2	49.2	32.7	35.3	28.1	32.7	36.4	36.1	27.5	29.2	27.5	39.2
2011	49.2	50.8	45.2	24.2	68.2	31.8	49.5	17.6	17.4	49.4	33.2	36.1	28.8	33.6	35.5	35.6	29.0	29.7	27.8	40.8
2012	50.1	49.9	45.9	24.3	68.6	31.4	50.8	17.5	17.9	47.8	34.3	37.7	27.8	36.1	35.6	35.8	28.5	31.3	27.8	40.0
2013	48.5	51.5	45.2	24.6	68.4	31.6	49.6	17.7	17.4	48.6	34.0	36.4	28.1	35.5	36.1	37.4	26.5	31.1	28.6	38.0

SECTOR DE ACTIVIDAD																		
CONTRIBUCIÓN										INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros		Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
5.8	5.0	14.0	3.8	5.8	11.3	20.8	27.8	5.7		14.1	29.0	23.9	15.9	20.9	56.9	68.0	50.3	27.3
6.7	5.4	14.3	3.6	6.6	9.7	23.4	24.8	5.5		14.2	28.6	23.3	14.6	23.3	51.0	73.0	46.6	24.6
6.8	4.2	12.9	2.9	6.5	11.5	23.5	25.0	6.6		14.5	18.8	22.5	12.9	23.4	54.4	72.3	45.4	27.7
6.2	4.1	14.2	2.5	6.3	10.8	24.5	26.2	5.4		13.2	16.3	22.9	10.8	21.8	52.5	70.9	46.3	24.7
6.3	3.6	13.6	2.9	7.3	10.3	24.3	25.5	6.2		12.7	15.5	21.6	12.3	22.3	49.2	72.0	46.0	26.6
7.8	4.3	13.7	3.3	8.3	10.7	21.2	25.2	5.5		17.1	19.2	23.2	14.6	28.5	50.9	72.2	46.1	27.2
7.0	3.3	12.9	2.5	7.4	11.3	22.7	26.9	6.0		15.9	16.5	21.9	11.5	24.5	52.4	74.6	45.7	26.4
5.0	3.3	12.7	2.9	7.9	10.7	22.8	29.1	5.7		10.2	15.7	19.7	12.0	24.7	51.1	74.8	47.6	24.4
5.4	4.0	12.5	2.1	7.1	9.6	21.9	31.1	6.3		11.8	17.8	21.1	8.5	22.1	50.8	70.8	50.7	29.1
4.9	3.7	11.4	3.0	7.0	10.1	23.1	31.1	5.8		11.0	17.4	20.7	12.2	23.0	51.9	77.2	49.2	23.1
4.8	4.0	11.4	2.8	6.7	10.2	24.0	28.3	7.9		10.7	19.3	21.2	11.7	22.4	48.9	76.4	45.8	26.9

	SECTOR				PERMANENTE/TEMPORARIO				ANTIGÜEDAD									
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
	PRIVADO	PUBLICO	PRIVADO	PUBLICO	PERMANENT	TEMPORARIO	PERMANENT	TEMPORARIO	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
2003	70.3	29.7	29.9	49.1	72.3	27.7	25.9	48.2	36.8	4.4	7.2	20.4	31.2	52.0	31.0	38.3	26.0	27.6
2004	74.0	26.0	29.8	44.4	71.8	28.2	23.2	47.0	39.2	5.5	7.0	21.8	26.4	54.2	32.0	29.5	25.2	24.6
2005	74.0	26.0	29.4	44.0	77.1	22.9	24.2	41.7	36.4	4.8	6.4	23.0	29.3	53.7	27.4	29.2	25.5	25.9
2006	72.5	27.5	28.1	45.0	78.1	21.9	24.0	39.7	35.9	5.4	6.2	23.0	29.6	51.7	29.8	28.6	24.7	25.4
2007	73.0	27.0	27.8	43.3	78.9	21.1	22.9	41.4	35.5	5.5	7.9	23.0	28.1	52.3	33.0	32.5	23.1	24.1
2008	73.8	26.2	29.9	45.8	80.1	19.9	25.4	47.2	32.1	5.0	6.9	27.8	28.2	55.8	35.2	33.3	27.3	25.8
2009	72.2	27.8	29.1	45.1	80.6	19.4	24.8	45.5	32.3	4.9	6.4	26.4	30.0	57.8	38.9	36.6	25.7	24.9
2010	69.9	30.1	26.8	46.2	83.7	16.3	23.9	42.1	31.2	5.0	5.8	26.1	31.9	56.2	33.6	31.0	24.4	24.5
2011	68.0	32.0	27.0	47.9	83.3	16.7	25.1	41.7	30.8	4.2	5.8	26.6	32.7	54.7	32.4	32.6	26.8	24.7
2012	68.1	31.9	27.8	46.1	82.3	17.7	24.4	47.2	30.9	4.0	6.3	26.7	32.1	59.7	33.7	34.2	26.9	24.1
2013	71.2	28.8	28.4	43.4	83.6	16.4	24.4	43.2	31.3	4.6	5.0	27.0	32.2	56.4	35.6	31.9	26.9	24.2

## Brasil. 2003-2011

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	OMBR	MUJER	OMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2003	54.4	45.6	27.2	10.0	67.2	32.8	22.6	9.2	27.7	47.8	24.5	18.2	13.4	16.8	43.4	36.4	20.3	14.0	14.4	22.6
2004	52.2	47.8	30.2	12.6	64.3	35.7	25.5	12.0	27.3	46.8	25.8	21.9	15.7	20.3	42.6	36.8	20.6	16.8	16.8	26.6
2005	50.9	49.1	30.0	12.6	65.2	34.8	25.3	11.5	25.8	46.5	27.7	20.7	15.3	20.9	41.5	38.1	20.5	16.6	16.6	25.5
2006	46.0	54.0	34.8	16.7	62.2	37.8	29.5	15.5	25.1	48.7	26.1	25.3	19.7	24.2	39.9	39.4	20.7	20.6	20.4	30.9
2007	44.9	55.1	34.0	15.7	62.5	37.5	27.7	14.5	23.7	49.8	26.5	23.5	18.8	22.4	37.8	39.9	22.3	19.1	19.0	29.6
2008	51.9	48.1	31.9	10.4	65.3	34.7	22.1	10.5	25.0	47.4	27.5	19.2	14.0	17.5	38.1	38.8	23.1	15.7	14.0	21.9
2009	46.1	53.9	35.6	14.3	64.1	35.9	26.6	13.5	23.7	47.4	28.8	23.5	17.3	21.7	36.9	39.7	23.4	19.1	17.5	27.0
2010	44.3	55.7	35.8	13.6	64.3	35.7	25.5	12.7	23.5	47.0	29.6	22.6	16.4	20.9	33.2	41.2	25.6	17.5	16.9	25.9
2011	40.9	59.1	35.9	13.9	63.2	36.8	24.8	13.0	22.9	46.3	30.8	22.8	15.9	21.0	32.4	40.9	26.6	17.4	16.4	26.2

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
7.5	2.8	11.1	3.3	11.3	14.0	20.8	22.8	6.5	6.4	8.8	8.4	7.4	11.9	29.8	30.9	28.0	15.9
9.5	2.8	11.1	3.7	12.6	12.2	19.9	21.3	7.0	10.0	10.6	10.1	10.1	15.5	33.5	32.5	30.8	20.0
9.3	2.8	11.3	3.2	13.7	11.5	20.2	22.0	6.1	9.4	10.5	10.0	8.8	16.1	31.6	32.9	31.8	18.7
12.3	2.7	11.3	3.9	15.5	10.5	18.6	19.2	6.1	15.3	12.5	12.3	13.0	22.1	35.4	37.0	35.6	22.6
11.3	2.8	11.8	3.9	15.2	11.4	18.4	19.3	6.0	13.6	12.6	12.0	11.3	20.1	32.8	35.5	34.1	22.3
8.5	2.8	11.5	3.5	13.5	12.4	20.4	20.7	6.7	8.0	8.8	9.2	7.9	13.5	27.2	32.9	27.1	19.2
10.2	3.2	11.3	4.1	14.9	10.8	19.4	19.9	6.1	12.2	12.1	11.1	11.3	18.1	30.5	37.0	32.3	22.4
9.4	3.1	10.7	4.7	15.2	12.2	17.5	20.9	6.4	10.7	11.4	10.0	11.7	17.4	32.4	35.0	31.3	21.6
9.2	3.4	10.8	4.3	17.3	11.6	15.9	21.4	6.0	10.9	11.1	10.1	10.6	18.2	30.0	33.3	33.4	20.5

SECTOR				PERMANENTE/TEMPORARIO				ANTIGÜEDAD									
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC	PERMANENTE	TEMPORARIO	PERMANENTE	TEMPORARIO	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
74.9	25.1	13.4	26.5	89.5	10.5	14.3	37.9	14.4	9.6	12.4	34.7	28.9	19.8	19.1	17.5	13.2	14.7
76.6	23.4	16.2	29.7	89.8	10.2	17.0	44.7	13.4	9.9	12.1	35.5	29.1	22.9	22.4	20.7	16.0	17.4
75.9	24.1	15.8	30.5	90.5	9.5	16.8	43.3	12.2	9.6	12.7	35.8	29.6	22.9	22.1	19.7	15.8	17.3
78.2	21.8	19.9	34.9	90.6	9.4	20.9	44.8	11.8	8.8	12.7	36.4	30.3	26.1	25.4	24.5	20.0	21.6
78.3	21.7	18.7	33.1	90.6	9.4	19.5	46.5	10.7	9.0	11.9	37.9	30.5	23.6	24.4	22.7	19.1	20.3
77.1	22.9	14.3	26.4	89.8	10.2	14.9	42.9	12.6	9.9	12.7	35.5	29.2	19.9	18.8	17.9	14.2	15.4
77.7	22.3	17.8	31.3	90.5	9.5	18.5	52.7	11.0	8.6	13.2	38.3	28.9	23.1	23.1	23.3	18.3	18.5
76.7	23.3	16.8	30.4	90.2	9.8	17.5	53.4	11.3	9.0	12.9	36.7	30.0	22.4	21.3	20.9	17.1	18.4
76.2	23.8	16.4	32.3	90.3	9.7	17.3	54.8	9.5	9.5	12.8	38.1	30.1	20.3	22.3	20.4	17.2	18.3

## Chile. 2000-2011

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2000	51.4	48.6	20.9	5.9	66.8	33.2	16.4	5.0	18.2	53.1	28.6	12.1	8.3	10.2	41.2	32.0	26.9	9.2	7.8	13.0
2003	38.1	61.9	24.1	10.6	55.2	44.8	19.1	9.9	18.0	53.6	28.4	16.7	12.6	13.5	38.2	39.6	22.2	13.1	13.0	15.1
2006	55.4	44.6	31.0	6.3	65.8	34.2	19.3	6.4	24.6	44.8	30.6	18.1	9.6	11.3	40.7	41.6	17.7	12.2	11.0	10.9
2009	50.8	49.2	28.6	8.0	60.8	39.2	19.4	8.3	23.0	45.2	31.8	20.1	11.3	11.7	38.2	43.5	18.3	14.4	12.3	11.1
2011	46.8	53.2	31.6	7.7	63.1	36.9	18.6	7.5	22.5	43.2	34.3	18.2	10.6	11.3	36.1	61.9	2.0	12.8	11.4	19.0

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
6.0	1.7	12.6	5.3	6.1	26.0	23.7	5.4	13.4	3.8	2.0	8.0	7.1	6.9	20.3	24.8	8.0	6.2
8.6	4.5	15.8	6.5	5.9	11.3	15.8	14.7	16.7	8.5	7.9	13.4	11.8	10.5	23.4	23.4	16.3	11.4
5.9	2.4	21.1	4.8	6.0	11.8	23.1	10.0	14.9	5.0	2.9	14.9	7.2	8.8	20.9	32.5	11.0	8.5
4.8	3.7	21.9	5.0	6.4	10.6	19.2	12.0	16.2	6.2	5.6	15.9	8.4	9.5	17.5	34.4	12.9	10.0
4.5	3.9	25.4	5.3	5.8	10.6	21.0	11.3	12.2	5.4	4.9	14.5	8.3	7.5	16.0	34.7	12.2	9.0

ENTRENAMIENTO				AREA				SECTOR				PERMANENTE/TEMPORARIO			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
SI	NO	SI	NO	RURAL	URBAN	RURAL	URBAN	PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC	PERMANENTE	TEMPORARIO	PERMANENTE	TEMPORARIO
83.5	16.5	9.4	8.4	8.0	92.0	6.8	9.7	79.8	20.2	8.9	11.9	63.9	36.1	7.6	16.1
83.9	16.1	14.1	10.7	8.2	91.8	10.7	13.8	83.3	16.7	13.1	15.5	68.0	32.0	12.0	18.8
91.9	8.1	12.5	5.8	7.0	93.0	7.7	11.9	88.6	11.4	11.7	10.1	55.0	45.0	8.1	22.8
90.4	9.6	13.5	8.4	8.1	91.9	9.7	13.1	85.8	14.2	12.9	11.9	56.2	43.8	9.4	23.6
				9.2	90.8	10.2	12.2	86.9	13.1	12.0	11.9	57.9	42.1	9.1	20.9

ANTIGÜEDAD									
CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
3.2	9.5	23.2	31.7	32.3	11.8	15.9	11.1	9.1	7.7
2.7	9.1	22.7	32.4	33.2	15.4	20.3	15.5	13.4	11.3
42.0			33.2	24.8	15.8			12.2	7.4
42.0			34.4	23.6	17.9			12.8	8.4
39.7			36.4	23.9	16.1			12.9	7.9

## Ecuador. 2004-2012

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2004	86.4	13.6	22.8	7.3	38.2	61.8	20.3	16.4	33.9	41.3	24.8	22.2	14.9	18.3	65.8	24.8	9.4	20.4	14.2	13.8
2005	83.7	16.3	21.1	8.5	44.9	55.1	22.1	14.3	31.3	41.9	26.8	19.8	14.6	18.6	63.0	26.1	10.9	18.8	14.1	15.6
2006	86.0	14.0	21.5	7.2	39.3	60.7	20.0	15.3	34.8	39.4	25.8	21.5	13.7	17.7	63.9	26.5	9.6	19.1	13.6	14.4
2007	87.4	12.6	21.2	6.0	42.0	58.0	20.1	14.0	29.4	40.8	29.7	19.0	13.4	18.3	65.4	25.5	9.1	18.6	13.0	12.2
2008	87.9	12.1	18.1	4.4	41.7	58.3	16.2	11.6	30.7	40.3	29.1	16.7	10.9	14.1	66.6	26.2	7.2	15.9	10.4	8.0
2009	86.2	13.8	18.7	4.5	42.2	57.8	16.1	11.5	32.5	37.9	29.6	17.2	10.5	13.8	62.1	30.1	7.8	15.3	11.4	8.1
2010	85.5	14.5	20.5	4.2	39.0	61.0	14.9	12.2	28.1	40.6	31.3	16.2	11.0	14.3	63.1	30.9	5.9	16.4	11.2	5.9
2011	84.3	15.7	19.6	3.2	36.9	63.1	11.8	10.3	27.2	44.8	28.0	14.1	9.9	10.1	65.5	29.5	5.0	15.1	8.3	3.8
2012	86.4	13.6	19.6	2.5	40.5	59.5	11.9	9.4	28.5	38.3	33.2	14.9	7.9	11.1	67.3	28.6	4.1	15.3	7.4	2.7

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
7.7	5.1	14.4	4.0	3.0	9.2	7.5	10.2	38.8	10.4	11.0	15.5	13.5	9.2	28.2	21.9	12.9	27.2
6.3	4.5	13.6	3.9	2.6	10.0	12.6	11.3	35.3	8.9	9.3	13.7	11.5	7.5	29.1	27.5	15.0	24.0
7.1	5.5	13.7	3.4	3.3	10.5	7.7	9.6	39.3	9.4	9.7	13.6	9.9	9.8	33.2	20.6	12.5	26.6
6.8	5.1	13.5	4.2	3.6	9.6	9.5	8.2	39.4	9.2	8.6	13.1	11.4	9.9	29.6	24.8	10.3	24.5
8.5	4.9	12.4	4.5	3.3	10.3	9.9	6.0	40.1	9.0	6.8	10.1	11.2	7.2	25.4	21.4	5.9	20.6
6.9	5.5	14.6	4.4	5.1	8.3	9.4	7.6	38.2	7.5	7.2	11.3	10.0	10.0	22.0	19.7	7.4	20.7
6.2	7.2	15.3	4.4	3.6	7.0	9.1	7.3	39.9	6.5	10.2	11.7	10.5	6.9	19.8	23.0	6.2	22.3
6.8	6.1	17.5	3.3	4.0	6.1	6.2	2.7	47.3	6.2	7.8	11.1	6.7	5.9	12.8	15.3	1.8	20.8
7.1	5.7	17.6	3.2	2.9	5.4	9.7	1.8	46.5	6.3	6.3	10.7	6.0	3.7	10.3	22.4	1.2	20.0

ENTRENAMIENTO				AREA				SECTOR			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
NO	SI	NO	SI	RURAL	URBAN	RURAL	URBAN	PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC
92.3	7.7	19.5	8.3	37.0	63.0	25.0	15.1	89.9	10.1	18.8	11.6
90.2	9.8	18.1	10.9	33.2	66.8	21.5	15.4	88.4	11.6	17.4	14.2
90.9	9.1	18.2	9.6	37.6	62.4	23.6	14.3	90.3	9.7	17.6	12.0
91.2	8.8	18.2	7.3	42.2	57.8	24.4	12.9	91.7	8.3	17.1	9.5
91.3	8.7	14.9	6.0	41.1	58.9	19.4	10.8	93.7	6.3	14.5	5.7
92.0	8.0	14.9	5.4	39.9	60.1	19.8	10.7	91.9	8.1	14.2	7.0
91.4	8.6	15.3	5.2	38.9	61.1	19.2	10.9	92.6	7.4	14.7	5.7
93.9	6.1	13.6	2.6	40.6	59.4	16.9	8.7	97.1	2.9	12.7	1.8
95.7	4.3	13.4	1.6	47.4	52.6	18.1	7.4	98.0	2.0	12.1	1.2

PERMANENTE/TEMPORARIO				ANTIGUEDAD					
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
PERMANENTE	TEMPORARIO	PERMANENTE	TEMPORARIO	<1año	1-5 años	>5 años	<1año	1-5 años	>5 años
44.7	55.3	12.9	25.2	31.9	24.9	43.1	19.9	15.6	17.7
53.6	46.4	14.0	22.5	30.1	27.4	42.5	18.7	16.0	16.5
47.5	52.5	13.1	22.7	30.4	26.9	42.8	18.2	15.6	16.7
19.4	80.6	7.6	22.0	31.1	26.2	42.7	18.0	14.8	15.7
17.7	82.3	6.0	17.7	29.9	27.9	42.2	14.9	12.7	12.5
17.5	82.5	5.7	18.0	32.6	27.8	39.7	15.3	12.0	12.3
17.9	82.1	5.7	18.4	31.6	27.3	41.1	14.9	12.3	12.6
13.7	86.3	3.3	16.9	34.2	25.6	40.2	13.5	9.5	10.0
15.2	84.8	3.4	16.1	30.5	25.1	44.4	11.9	8.8	10.2

## Perú. 2004-2012

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2004	72.9	27.1	31.8	23.6	45.0	55.0	36.9	24.7	31.9	46.2	21.9	33.0	26.7	29.3	37.4	32.2	30.3	31.4	24.2	32.9
2005	73.0	27.0	32.0	21.2	45.3	54.7	35.4	24.0	31.4	45.4	23.2	33.0	25.2	28.9	40.9	32.9	26.1	33.6	23.0	28.7
2006	69.5	30.5	31.9	21.8	44.9	55.1	34.8	24.0	32.5	45.0	22.5	33.1	25.0	28.1	37.6	32.6	29.8	32.8	22.4	30.4
2007	68.8	31.2	32.4	19.6	47.9	52.1	34.6	22.4	32.2	44.8	23.0	33.2	23.6	27.3	35.0	36.1	28.9	30.8	23.5	28.0
2008	67.8	32.2	31.5	19.9	48.7	51.3	33.6	22.1	31.3	44.7	24.0	29.9	24.0	27.8	33.1	37.6	29.3	29.5	23.2	28.5
2009	64.7	35.3	31.9	20.0	47.9	52.1	33.5	22.0	32.6	42.9	24.5	32.0	23.0	27.0	33.4	36.5	30.1	30.3	22.8	27.6
2010	63.8	36.2	32.7	20.9	48.7	51.3	34.0	22.8	32.1	41.5	26.4	32.8	23.2	28.6	34.1	38.0	27.9	31.5	24.1	27.2
2011	60.9	39.1	32.0	20.8	49.4	50.6	32.8	22.2	31.1	41.8	27.1	31.6	23.3	26.9	30.4	38.7	30.8	29.6	23.7	27.5
2012	60.5	39.5	32.2	20.1	49.0	51.0	32.4	21.9	31.2	38.2	30.6	31.4	21.6	28.3	29.8	37.5	32.6	29.4	22.4	28.3

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
7.8	4.6	11.2	3.1	3.6	7.2	7.5	25.9	29.2	16.8	22.3	20.5	15.6	16.9	52.2	30.9	39.0	37.8
7.9	5.1	11.3	3.7	4.7	7.1	7.2	21.6	31.3	16.9	24.9	20.0	18.1	20.9	48.1	28.9	32.1	38.4
7.8	4.9	11.9	4.3	4.5	6.5	7.4	22.2	30.4	16.7	21.8	19.8	18.8	17.5	46.2	30.3	34.3	39.7
8.8	5.1	13.6	4.7	3.9	8.6	7.2	21.3	26.7	16.0	20.2	22.2	20.4	15.4	51.0	31.1	30.2	38.3
8.1	5.9	13.4	4.3	5.9	7.9	6.8	22.6	25.1	14.6	21.4	21.0	17.8	21.0	44.8	28.8	32.9	36.9
8.3	5.7	12.5	5.1	4.6	8.3	6.5	22.2	26.9	15.8	18.1	18.9	22.1	16.6	45.0	29.5	31.1	39.8
7.7	7.1	14.9	4.3	4.1	8.3	7.1	21.1	25.4	15.5	20.8	23.1	21.4	15.1	45.2	31.7	31.3	39.1
7.8	6.1	15.3	4.2	5.6	7.9	6.0	23.6	23.5	16.2	18.0	22.3	20.1	19.1	41.1	29.6	33.0	35.4
7.9	6.1	15.5	4.0	4.6	9.0	5.7	23.3	23.9	15.6	17.3	21.9	19.6	15.3	44.4	30.6	32.2	36.1

AREA				SECTOR				PERMANENTE/TEMPORARIO			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
RURAL	URBAN	RURAL	URBAN	PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC	PERMANENTE	TEMPORARIO	PERMANENTE	TEMPORARIO
33.5	66.5	38.3	25.9	73.9	26.1	26.8	38.1	60.5	39.5	30.8	20.6
35.2	64.8	36.3	25.0	78.2	21.8	27.3	31.5	48.6	51.4	24.4	17.5
36.0	64.0	40.3	23.8	77.6	22.4	26.6	33.6	49.2	50.8	27.1	17.4
21.4	78.6	38.1	25.0	78.5	21.5	26.4	29.3	44.5	55.5	23.2	18.5
32.2	67.8	35.4	23.7	77.2	22.8	25.2	32.2	42.4	57.6	24.1	17.9
33.7	66.3	35.8	23.2	77.2	22.8	25.2	31.1	41.6	58.4	23.3	18.3
33.8	66.2	37.0	23.9	78.5	21.5	26.3	30.6	40.7	59.3	24.5	17.9
18.2	81.8	36.7	24.9	76.0	24.0	25.0	32.2	44.1	55.9	25.3	18.3
33.8	66.2	34.8	23.0	76.4	23.6	24.7	31.4	43.4	56.6	25.2	17.4

ANTIGÜEDAD									
CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
22.6	8.6	6.7	26.2	35.8	35.3	30.5	26.2	27.2	31.1
29.2	9.5	7.1	25.8	28.3	36.1	28.6	25.1	25.0	25.9
29.1	8.5	8.4	24.3	29.7	35.8	25.9	27.1	23.7	26.9
34.2	9.2	7.8	22.8	25.9	35.3	26.1	24.1	23.3	23.9
34.7	9.4	7.6	22.7	25.6	34.3	23.2	21.3	23.0	25.4
33.4	10.2	8.5	22.2	25.7	34.2	26.6	22.5	20.7	26.0
34.4	10.9	8.4	21.9	24.4	34.4	26.9	23.5	21.8	26.5
31.4	10.7	8.8	22.6	26.4	33.5	26.0	24.1	21.9	25.6
32.6	9.4	8.7	21.8	27.6	33.4	24.8	22.7	20.7	26.2

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

**Cuadro 4A. Estimaciones Probit. Probabilidad de ser un trabajador a tiempo parcial**

Covariables	Argentina			Brasil			Chile		
	Total	Involuntario	Voluntario	Total	Involuntario	Voluntario	Total	Involuntario	Voluntario
Hombre	-0.163*** [0.0100]	-0.0181*** [0.00374]	-0.129*** [0.00912]	-0.0563*** [0.00264]	-0.00209*** [0.000612]	-0.0515*** [0.00251]	-0.0643*** [0.00312]	-0.0336*** [0.00228]	-0.0271*** [0.00207]
Edad	-0.0159*** [0.00212]	0.000532 [0.000740]	-0.0164*** [0.00190]	-0.0123*** [0.000542]	-6.87e-05 [0.000116]	-0.0120*** [0.000512]	-0.00691*** [0.000536]	-0.00181*** [0.000395]	-0.00423*** [0.000335]
Edad2	0.000204*** [2.44e-05]	-9.93e-06 [8.92e-06]	0.000210*** [2.18e-05]	0.000154*** [6.52e-06]	1.90e-08 [1.41e-06]	0.000151*** [6.14e-06]	8.10e-05*** [6.28e-06]	1.61e-05*** [4.69e-06]	5.38e-05*** [3.86e-06]
Asalariado informal	0.163*** [0.0144]	0.0260*** [0.00538]	0.121*** [0.0134]	0.195*** [0.00424]	0.0269*** [0.00153]	0.155*** [0.00403]	0.148*** [0.00466]	0.0865*** [0.00362]	0.0505*** [0.00308]
Jefe de hogar	-0.0547*** [0.00948]	0.00506 [0.00324]	-0.0594*** [0.00851]	-0.0130*** [0.00262]	0.00163*** [0.000589]	-0.0162*** [0.00249]	-0.00521* [0.00277]	0.00191 [0.00200]	-0.00754*** [0.00179]
Menos que primaria completa	0.0331 [0.0284]	0.0132 [0.0104]	0.00473 [0.0258]	0.0265*** [0.00490]	0.00389*** [0.00118]	0.0190*** [0.00464]	0.000947 [0.00502]	0.00184 [0.00358]	-0.000683 [0.00326]
Secundaria incompleta	0.0275 [0.0177]	0.00319 [0.00570]	0.0221 [0.0165]	0.0697*** [0.00669]	0.00393** [0.00153]	0.0626*** [0.00641]	-0.00198 [0.00491]	0.000729 [0.00353]	-0.00254 [0.00317]
Secundaria completa	0.0129 [0.0153]	-0.00386 [0.00487]	0.0165 [0.0142]	0.0162*** [0.00434]	4.69e-05 [0.000966]	0.0152*** [0.00414]	-0.00707 [0.00433]	-0.00475 [0.00305]	-0.00244 [0.00286]
Terciaria incompleta	0.109*** [0.0201]	0.00328 [0.00619]	0.103*** [0.0191]	0.136*** [0.00727]	0.00434*** [0.00161]	0.126*** [0.00702]	0.0422*** [0.00551]	0.0127*** [0.00377]	0.0257*** [0.00389]
Terciaria completa	0.104*** [0.0174]	0.00997 [0.00616]	0.0890*** [0.0162]	0.127*** [0.00616]	0.0107*** [0.00181]	0.111*** [0.00588]	0.105*** [0.0202]	0.0412*** [0.0142]	0.0586*** [0.0151]
Dedicación parcial	0.120*** [0.0168]	0.0453*** [0.00759]	0.0329** [0.0141]	0.127*** [0.00781]	0.00495*** [0.00134]	0.101*** [0.00720]	0.0662*** [0.00349]	0.0498*** [0.00270]	0.0104*** [0.00209]
Industria	0.0112 [0.0224]	0.00386 [0.00713]	-0.00454 [0.0209]	-0.00239 [0.00619]	0.000671 [0.00165]	-0.00554 [0.00582]	0.0149* [0.00787]	0.00415 [0.00556]	0.00990* [0.00567]
Comercio	0.0501** [0.0209]	-9.29e-05 [0.00596]	0.0502** [0.0204]	-0.0289*** [0.00560]	0.00146 [0.00156]	-0.0304*** [0.00525]	0.0692*** [0.00747]	0.0375*** [0.00556]	0.0298*** [0.00537]
Transporte	-0.0135 [0.0253]	0.00122 [0.00799]	-0.0231 [0.0234]	0.00999 [0.00739]	0.00434* [0.00240]	0.00330 [0.00688]	0.0563*** [0.00949]	0.0289*** [0.00709]	0.0265*** [0.00686]
Sector financiero	0.175*** [0.0275]	0.0144 [0.00941]	0.153*** [0.0274]	0.0671*** [0.00710]	0.00617*** [0.00207]	0.0571*** [0.00674]	0.0435*** [0.00911]	0.0233*** [0.00687]	0.0191*** [0.00634]
Servicios personales	0.435*** [0.0283]	0.0505*** [0.0157]	0.381*** [0.0313]	0.166*** [0.00978]	0.0302*** [0.00490]	0.131*** [0.00920]	0.100*** [0.0108]	0.0624*** [0.00874]	0.0371*** [0.00743]
Servicio doméstico				0.145*** [0.0102]	0.0231*** [0.00411]	0.107*** [0.00948]	0.207*** [0.0134]	0.104*** [0.0105]	0.0896*** [0.0104]
Sector público	0.494*** [0.0212]	0.0393*** [0.00945]	0.433*** [0.0226]	0.205*** [0.00932]	0.0194*** [0.00354]	0.178*** [0.00897]	0.0560*** [0.00821]	0.0366*** [0.00644]	0.0189*** [0.00553]
Otros sectores	0.140*** [0.0252]	0.0175** [0.00881]	0.112*** [0.0247]	0.0617*** [0.00859]	0.0139*** [0.00335]	0.0449*** [0.00799]	0.0288*** [0.00646]	0.0119*** [0.00459]	0.0164*** [0.00473]
Urbano							0.0168*** [0.00331]	0.00856*** [0.00234]	0.00664*** [0.00221]
Entrenamiento									
Región	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Observaciones	11,987	11,987	11,987	105,869	105,869	105,869	59,069	59,069	59,069

Standard errors in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Table 4A (cont.)**

Covariables	Ecuador			Perú		
	Total	Involuntario	Voluntario	Total	Involuntario	Voluntario
Hombre	-0.0503*** [0.00584]	-0.00919*** [0.00319]	-0.0329*** [0.00405]	-0.0734*** [0.0101]	-0.00664 [0.00491]	-0.0605*** [0.00862]
Edad	-0.00427*** [0.000679]	0.000978** [0.000419]	-0.00404*** [0.000431]	-0.00353* [0.00213]	0.00242** [0.00112]	-0.00584*** [0.00178]
Edad2	5.76e-05*** [7.82e-06]	-1.35e-05*** [4.97e-06]	5.40e-05*** [4.97e-06]	4.82e-05* [2.49e-05]	-2.77e-05** [1.32e-05]	7.40e-05*** [2.07e-05]
Asalariado informal	0.0967*** [0.00623]	0.0522*** [0.00466]	0.0341*** [0.00391]	0.0941*** [0.0136]	0.0313*** [0.00764]	0.0582*** [0.0116]
Jefe de hogar	-0.0211*** [0.00471]	-0.00160 [0.00271]	-0.0168*** [0.00308]	-0.0169 [0.0107]	0.00133 [0.00531]	-0.0173* [0.00899]
Menos que primaria completa	0.0151** [0.00592]	0.00321 [0.00314]	0.0113*** [0.00421]	0.0208 [0.0394]	-0.0206* [0.0121]	0.0637 [0.0427]
Secundaria incompleta	0.00288 [0.00655]	-0.00326 [0.00335]	0.00703 [0.00478]	0.0358 [0.0357]	-0.0153 [0.0120]	0.0686* [0.0382]
Secundaria completa	-0.00510 [0.00578]	0.00107 [0.00342]	-0.00475 [0.00369]	0.0651** [0.0309]	-0.00273 [0.0127]	0.0799** [0.0315]
Terciaria incompleta	0.0389*** [0.0102]	0.0106* [0.00588]	0.0226*** [0.00694]	0.183*** [0.0379]	0.0265 [0.0178]	0.172*** [0.0400]
Terciaria completa	-0.00240 [0.00952]	0.00303 [0.00635]	-0.00414 [0.00573]	0.182*** [0.0276]	0.0287** [0.0132]	0.156*** [0.0266]
Dedicación parcial	0.0416*** [0.00508]	0.0306*** [0.00333]	0.00833** [0.00326]	-0.103*** [0.0117]	-0.0153*** [0.00579]	-0.0800*** [0.0102]
Industria	0.0254** [0.0117]	0.0142** [0.00713]	0.0143 [0.00917]	-0.0346 [0.0259]	-0.00928 [0.0121]	-0.0186 [0.0244]
Comercio	0.0588*** [0.0123]	0.0108* [0.00596]	0.0522*** [0.0120]	-0.0361 [0.0247]	-0.0163 [0.0103]	-0.00845 [0.0242]
Transporte	0.0508*** [0.0163]	0.0212** [0.00950]	0.0294** [0.0137]	0.0385 [0.0358]	-0.0240** [0.0109]	0.0788** [0.0378]
Sector financiero	0.0365** [0.0165]	0.00536 [0.00879]	0.0359** [0.0147]	0.000573 [0.0272]	-0.00840 [0.0116]	0.0193 [0.0268]
Servicios personales	0.124*** [0.0239]	0.0421*** [0.0148]	0.0812*** [0.0210]	0.308*** [0.0396]	0.0647*** [0.0240]	0.259*** [0.0427]
Servicio doméstico	0.111*** [0.0204]	0.0236** [0.0100]	0.0908*** [0.0201]			
Sector público	-0.0221** [0.0102]	-0.00386 [0.00694]	-0.00990 [0.00695]	0.210*** [0.0260]	0.0380*** [0.0130]	0.177*** [0.0254]
Otros sectores	0.0856*** [0.0102]	0.0279*** [0.00546]	0.0531*** [0.00911]	0.0402 [0.0290]	-0.00481 [0.0119]	0.0584** [0.0296]
Urbano	-0.00818* [0.00459]	-0.00651** [0.00269]	0.000678 [0.00293]	-0.00688 [0.0104]	0.000477 [0.00495]	-0.00687 [0.00882]
Entrenamiento	-0.0297*** [0.00662]	-0.0111** [0.00456]	-0.0144*** [0.00393]			
Región	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Observaciones	16,438	16,438	16,438	9,549	9,549	9,549

Standard errors in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares



## Cuadro 5A. Evolución del subempleo involuntario

### Argentina. 2003-2013

	FORMALITY/INFORMALITY				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2003	73.6	26.4	26.9	7.7	58.8	41.2	22.9	11.6	22.8	47.4	29.8	21.9	14.8	16.0	54.2	29.6	16.3	19.8	13.6	13.7
2004	81.4	18.6	25.4	4.8	59.2	40.8	20.1	9.9	21.8	48.6	29.6	17.6	13.1	13.9	58.8	29.4	11.8	18.5	11.3	9.2
2005	80.6	19.4	21.9	4.0	61.5	38.5	16.8	7.9	22.0	48.1	29.9	15.0	10.8	11.6	56.1	30.9	13.0	14.9	9.9	8.1
2006	78.3	21.7	20.3	4.1	64.2	35.8	16.0	6.9	22.0	49.9	28.1	13.9	10.2	10.4	56.9	28.8	14.3	14.4	8.4	8.0
2007	75.3	24.7	17.7	3.7	67.3	32.7	14.3	5.3	20.7	50.4	28.9	10.6	8.9	9.0	56.1	28.3	15.6	12.3	6.8	7.4
2008	76.5	23.5	18.7	3.5	60.5	39.5	13.1	6.5	24.6	49.7	25.8	13.3	8.8	8.0	50.7	34.3	14.9	11.8	8.2	6.8
2009	74.2	25.8	21.7	4.3	64.4	35.6	15.4	6.8	23.1	53.3	23.7	15.5	10.6	8.2	50.6	34.7	14.6	13.5	9.3	7.6
2010	74.9	25.1	18.4	3.1	66.1	33.9	12.7	4.9	23.0	49.8	27.2	12.0	7.6	7.3	48.8	37.3	13.9	10.5	7.6	5.3
2011	70.3	29.7	16.9	3.7	67.0	33.0	12.8	4.8	21.0	51.5	27.4	11.5	7.9	7.3	47.6	32.6	19.8	10.5	6.7	7.3
2012	70.3	29.7	17.9	4.0	66.5	33.5	13.7	5.2	20.6	52.6	26.8	12.1	8.5	7.8	48.7	32.5	18.8	11.9	7.0	7.3
2013	71.4	28.6	16.8	3.4	66.6	33.4	12.2	4.7	21.1	51.4	27.5	11.1	7.5	7.2	50.8	34.6	14.6	11.0	6.7	5.3

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
7.8	8.4	16.3	4.8	5.3	9.8	25.7	16.5	5.5	9.2	23.6	13.4	9.7	9.2	23.9	40.5	14.4	12.7
8.6	9.8	17.4	4.3	5.6	6.7	31.1	10.9	5.6	7.9	22.4	12.3	7.6	8.6	15.3	42.2	8.9	11.0
9.0	7.0	15.2	4.6	5.5	7.9	32.0	10.3	8.4	7.0	11.6	9.7	7.3	7.2	13.7	35.9	6.9	12.7
7.7	6.6	14.3	3.3	4.3	8.2	36.6	12.6	6.5	5.7	9.1	8.0	5.0	5.2	13.9	36.8	7.8	10.4
8.3	6.6	16.8	3.4	6.3	5.9	33.5	13.7	5.6	5.0	8.5	8.0	4.3	5.7	8.4	29.6	7.4	7.1
12.1	8.2	15.6	4.8	8.7	7.5	25.7	11.3	6.1	7.5	10.3	7.5	6.1	8.5	10.1	24.8	5.8	8.6
7.6	6.4	16.3	3.2	5.6	9.4	32.9	11.0	7.7	5.7	10.5	9.1	4.8	6.1	14.3	35.6	6.1	11.1
6.4	6.7	17.2	3.5	8.4	7.6	31.6	12.9	5.7	3.6	8.6	7.2	4.0	7.1	9.7	28.0	5.7	6.6
7.8	7.8	14.9	1.9	5.4	7.9	32.3	15.9	6.2	4.4	9.1	6.6	2.0	4.5	11.1	27.4	6.8	7.5
6.7	6.9	11.4	5.0	6.5	9.4	30.8	16.8	6.4	4.2	9.1	5.7	5.7	5.9	13.5	28.6	7.4	7.1
5.7	7.4	13.5	2.1	4.1	8.4	36.7	13.2	9.0	3.2	9.0	6.3	2.2	3.5	10.2	29.5	5.4	7.8

SECTOR				PERMANENTE/TEMPORARIO				ANTIGÜEDAD									
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC	PERMANENT	TEMPORARIO	PERMANENT	TEMPORARIO	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
81.4	18.6	16.8	14.9	59.9	40.1	9.4	30.8	48.6	4.8	7.3	19.3	20.0	33.1	16.4	18.9	11.9	8.5
88.5	11.5	15.5	8.5	56.6	43.4	6.8	27.2	53.7	6.6	8.3	17.9	13.6	32.2	16.6	15.1	9.0	5.5
88.7	11.3	12.9	7.0	57.7	42.3	5.5	23.6	53.0	6.4	7.4	18.4	14.8	28.5	13.4	12.3	7.4	4.8
86.3	13.7	11.6	7.8	62.3	37.7	5.3	19.1	52.9	6.2	5.3	22.3	13.4	26.5	11.7	8.6	8.3	4.0
85.1	14.9	9.7	7.1	66.0	34.0	4.7	16.5	48.9	7.0	9.6	20.7	13.7	21.5	12.7	11.9	6.2	3.5
87.1	12.9	10.0	6.4	63.5	36.5	5.1	21.9	46.2	7.2	8.6	24.6	13.4	22.7	14.4	11.8	6.9	3.5
87.6	12.4	11.6	6.6	66.1	33.9	5.6	21.7	48.6	7.5	6.7	23.1	14.0	28.6	19.5	12.6	7.4	3.8
87.2	12.8	9.0	5.3	64.0	36.0	4.2	21.4	48.0	6.8	6.3	24.7	14.1	23.2	12.5	9.1	6.2	2.9
83.0	17.0	8.7	6.7	66.2	33.8	4.4	18.5	47.4	6.8	6.2	21.9	17.7	22.1	13.8	9.3	5.8	3.5
82.7	17.3	9.4	7.0	65.3	34.7	4.7	22.4	43.5	5.2	9.6	25.3	16.5	23.4	12.1	14.4	7.1	3.4
85.6	14.4	8.6	5.5	64.6	35.4	3.8	18.6	50.6	6.3	5.9	22.1	15.1	23.1	12.4	9.6	5.6	2.9

## Brasil. 2003-2011

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	OMBRE	MUJER	OMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2003	75.9	24.1	7.8	1.1	69.5	30.5	4.8	1.7	26.5	52.8	20.7	3.6	3.0	2.9	59.0	29.4	11.7	3.9	2.4	2.7
2004	77.2	22.8	7.5	1.0	70.1	29.9	4.7	1.7	26.4	53.2	20.4	3.6	3.0	2.7	60.9	27.4	11.7	4.0	2.1	2.5
2005	75.8	24.2	6.6	0.9	67.9	32.1	3.9	1.6	26.9	51.3	21.7	3.2	2.5	2.4	57.6	30.6	11.8	3.4	2.0	2.2
2006	74.5	25.5	7.8	1.1	68.4	31.6	4.5	1.8	27.3	51.7	21.1	3.8	2.9	2.7	57.4	30.6	12.0	4.1	2.2	2.5
2007	74.8	25.2	6.4	0.8	70.1	29.9	3.5	1.3	25.7	51.8	22.5	2.9	2.2	2.1	55.2	30.9	13.9	3.1	1.6	2.1
2008	74.0	26.0	6.5	0.8	70.7	29.3	3.4	1.3	24.4	51.7	23.9	2.7	2.2	2.2	50.4	33.4	16.2	2.9	1.7	2.2
2009	70.9	29.1	6.2	0.9	69.4	30.6	3.3	1.3	23.9	50.8	25.3	2.7	2.1	2.2	51.2	34.0	14.8	3.0	1.7	1.9
2010	68.2	31.8	6.0	0.8	68.1	31.9	2.9	1.2	23.8	52.2	24.0	2.5	2.0	1.8	45.5	36.1	18.4	2.6	1.6	2.0
2011	65.6	34.4	4.7	0.7	69.0	31.0	2.2	0.9	20.1	53.3	26.6	1.6	1.5	1.5	43.0	33.3	23.7	1.9	1.1	1.9

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
5.9	3.9	11.5	3.5	8.0	10.2	35.9	14.2	6.9	1.0	2.6	1.8	1.6	1.7	4.4	10.9	3.6	3.5
5.6	4.0	12.8	2.9	7.9	9.0	36.4	13.5	7.9	1.0	2.6	2.0	1.3	1.6	4.1	10.0	3.3	3.8
6.3	4.9	12.8	2.7	8.9	10.1	34.3	12.6	7.4	0.9	2.7	1.7	1.1	1.6	4.1	8.3	2.7	3.4
6.7	3.8	11.9	3.1	9.5	10.3	36.7	10.7	7.4	1.2	2.4	1.8	1.5	1.9	4.8	10.2	2.8	3.8
5.7	3.2	12.0	2.8	8.4	11.6	37.1	12.3	7.0	0.8	1.6	1.4	0.9	1.2	3.8	8.0	2.4	2.9
5.8	3.7	12.7	3.0	9.3	11.8	33.9	12.1	7.6	0.8	1.7	1.4	1.0	1.3	3.7	7.8	2.3	3.1
6.6	3.5	12.3	3.3	8.9	10.4	35.3	13.2	6.6	0.9	1.5	1.4	1.0	1.2	3.3	7.7	2.4	2.7
6.0	3.2	11.4	4.8	8.9	12.9	31.6	13.0	8.1	0.7	1.3	1.2	1.3	1.1	3.7	6.8	2.1	3.0
4.9	2.8	10.4	3.4	10.3	14.6	30.2	16.6	6.8	0.5	0.8	0.8	0.7	0.9	3.1	5.2	2.1	1.9

SECTOR				PERMANENTE/TEMPORARIO				ANTIGÜEDAD									
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC	PERMANENTE	TEMPORARIO	PERMANENTE	TEMPORARIO	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
85.0	15.0	3.1	3.3	86.2	13.8	2.8	10.1	24.3	11.7	13.3	32.6	18.2	6.8	4.8	3.8	2.5	1.9
84.8	15.2	3.0	3.2	87.2	12.8	2.8	9.4	21.5	12.9	13.7	34.0	18.0	6.2	4.9	3.9	2.6	1.8
86.0	14.0	2.7	2.6	86.8	13.2	2.4	9.0	21.3	12.6	14.0	33.3	18.7	6.0	4.3	3.2	2.2	1.6
87.8	12.2	3.1	2.7	86.3	13.7	2.8	9.1	21.4	12.0	14.0	32.7	19.9	6.6	4.8	3.8	2.5	2.0
86.5	13.5	2.3	2.3	87.4	12.6	2.1	7.0	20.1	12.6	14.7	33.8	18.9	5.0	3.8	3.1	1.9	1.4
86.8	13.2	2.3	2.1	88.4	11.6	2.1	6.9	19.8	12.0	13.9	34.3	19.9	4.4	3.2	2.8	1.9	1.5
85.4	14.6	2.2	2.3	88.0	12.0	2.0	7.6	21.2	10.7	17.2	34.7	16.2	5.1	3.3	3.5	1.9	1.2
85.6	14.4	2.0	2.0	87.3	12.7	1.8	7.4	18.3	13.8	14.7	34.9	18.3	3.9	3.5	2.6	1.8	1.2
82.2	17.8	1.4	2.0	86.2	13.8	1.4	6.4	16.1	11.8	16.2	36.2	19.7	2.8	2.3	2.1	1.3	1.0

## Chile. 2000-2011

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2009	58.6	41.4	14.3	2.9	62.3	37.7	8.6	3.5	22.6	47.3	30.1	8.6	5.2	4.8	41.8	41.0	17.3	6.8	5.0	4.6
2011	49.7	50.3	19.0	4.1	63.0	37.0	10.4	4.2	21.2	47.3	31.5	9.7	6.5	5.9	36.1	61.4	2.4	7.2	6.4	13.0

SECTOR DE ACTIVIDAD																		
CONTRIBUCIÓN										INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros		Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
4.3	4.7	20.1	5.3	5.3	10.8	20.9	11.2	17.4		2.4	3.1	6.3	3.9	3.4	7.7	16.2	5.2	4.7
4.1	4.5	25.5	4.4	5.6	10.7	21.2	11.3	12.7		2.7	3.2	8.2	3.9	4.0	9.1	19.8	6.9	5.3

TRAINING				AREA				SECTOR				PERMANENTE/TEMPORARIO			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
NO TRAINING	TRAINING	NO TRAINING	TRAINING	RURAL	URBAN	RURAL	URBAN	PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC	PERMANENTE	TEMPORARIO	PERMANENTE	TEMPORARIO
92.8	7.2	6.0	2.7	8.2	91.8	4.2	5.7	87.0	13.0	5.7	4.7	46.1	53.9	3.3	12.6
				10.2	89.8	6.3	6.8	87.2	12.8	6.8	6.6	51.7	48.3	4.6	13.5

ANTIGUEDAD									
CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
47.5			34.3	18.2	8.8			5.6	2.8
43.4			35.0	21.6	10.0			7.0	4.0

## Ecuador. 2004-2012

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2004	91.3	8.7	17.3	3.3	32.3	67.7	12.3	12.9	34.1	44.4	21.5	16.0	11.5	11.4	69.5	23.5	7.0	15.4	9.6	7.4
2005	88.4	11.6	14.8	4.0	40.3	59.7	13.2	10.3	30.8	44.7	24.5	12.9	10.4	11.3	66.8	24.3	8.9	13.3	8.7	8.5
2006	90.2	9.8	14.9	3.3	34.6	65.4	11.6	10.8	33.5	42.5	24.0	13.6	9.7	10.8	66.3	26.2	7.5	13.1	8.9	7.4
2007	91.8	8.2	13.7	2.4	36.2	63.8	10.7	9.5	27.1	43.7	29.2	10.8	8.8	11.1	68.9	23.7	7.4	12.1	7.5	6.1
2008	93.2	6.8	11.3	1.5	38.1	61.9	8.8	7.3	28.0	43.0	29.0	9.0	6.9	8.3	70.4	23.4	6.2	10.0	5.5	4.1
2009	90.8	9.2	11.6	1.8	37.4	62.6	8.4	7.3	30.6	40.5	28.9	9.5	6.6	7.9	66.7	26.2	7.1	9.7	5.8	4.3
2010	92.1	7.9	13.4	1.4	31.8	68.2	7.3	8.3	25.6	44.7	29.7	8.9	7.4	8.2	68.7	26.7	4.6	10.8	5.9	2.8
2011	91.1	8.9	12.2	1.0	27.3	72.7	5.0	6.9	27.2	46.7	26.1	8.2	5.9	5.4	69.7	27.0	3.3	9.3	4.4	1.5
2012	92.6	7.4	10.7	0.7	30.6	69.4	4.6	5.6	28.1	45.5	26.4	7.5	4.8	4.5	66.0	29.7	4.3	7.7	3.9	1.5

SECTOR DE ACTIVIDAD																	
CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros
6.7	6.5	14.2	4.4	2.9	7.9	6.5	7.8	43.1	6.5	10.0	11.0	10.5	6.4	17.4	13.6	7.0	21.6
6.1	5.8	13.3	4.3	1.7	9.7	12.5	8.1	38.4	5.7	8.1	9.0	8.4	3.2	18.9	18.1	7.2	17.4
7.3	6.2	13.8	3.9	3.7	9.6	7.3	7.0	41.2	6.4	7.2	9.0	7.5	7.3	19.9	12.9	6.0	18.4
6.6	6.5	13.0	5.1	3.3	8.8	8.9	5.9	41.9	5.5	6.8	7.8	8.6	5.5	16.7	14.3	4.5	16.1
8.3	6.5	12.3	4.7	2.8	9.7	10.7	3.5	41.6	5.2	5.3	5.9	7.0	3.6	14.1	13.6	2.0	12.6
6.1	6.9	14.1	5.2	4.7	7.1	8.3	4.9	42.7	3.9	5.3	6.4	7.0	5.4	11.1	10.2	2.8	13.6
4.8	9.1	15.0	5.7	2.8	6.4	7.9	4.2	44.1	3.1	7.8	7.0	8.2	3.3	11.0	12.1	2.1	14.9
4.8	8.5	16.2	3.6	3.3	4.7	5.2	1.4	52.4	2.5	6.3	5.9	4.2	2.8	5.7	7.4	0.5	13.3
8.8	8.2	13.0	4.3	1.9	5.3	6.3	1.8	50.4	4.0	4.7	4.1	4.0	1.2	5.2	7.4	0.6	11.1

ENTRENAMIENTO				AREA				SECTOR			
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
NO	SI	NO	SI	RURAL	URBAN	RURAL	URBAN	PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC
94.8	5.2	14.4	4.0	39.5	60.5	19.1	10.4	92.3	7.7	13.8	6.3
92.7	7.3	12.3	5.4	34.5	65.5	14.9	10.0	91.7	8.3	12.0	6.7
92.2	7.8	12.1	5.4	38.0	62.0	15.7	9.4	92.9	7.1	11.9	5.8
93.5	6.5	11.5	3.3	43.9	56.1	15.6	7.7	93.9	6.1	10.8	4.3
94.0	6.0	9.0	2.5	42.9	57.1	12.0	6.2	96.1	3.9	8.8	2.1
95.2	4.8	9.1	1.9	41.7	58.3	12.2	6.1	94.7	5.3	8.6	2.7
94.8	5.2	9.6	1.9	41.1	58.9	12.3	6.4	95.7	4.3	9.2	2.0
96.1	3.9	8.0	1.0	42.5	57.5	10.2	4.9	98.5	1.5	7.5	0.5
96.6	3.4	6.9	0.7	53.1	46.9	10.3	3.4	98.1	1.9	6.2	0.6

PERMANENTE/TEMPORARIO				ANTIGUEDAD					
CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
PERMANENTE	TEMPORARIO	PERMANENTE	TEMPORARIO	<1año	1-5 años	>5 años	<1año	1-5 años	>5 años
39.0	61.0	8.1	19.9	31.9	25.3	42.8	14.2	11.3	12.6
49.8	50.2	8.6	16.2	30.8	28.6	40.6	12.7	11.1	10.5
43.6	56.4	7.9	16.0	31.8	25.8	42.4	12.6	9.9	10.9
14.8	85.2	3.6	14.3	31.2	24.9	43.9	11.1	8.7	9.9
12.2	87.8	2.4	11.2	28.8	28.3	43.0	8.5	7.6	7.5
11.6	88.4	2.2	11.3	32.1	27.2	40.7	8.9	6.9	7.4
10.7	89.3	2.1	12.2	31.1	26.4	42.5	8.9	7.2	7.9
6.4	93.6	0.9	10.6	34.0	23.7	42.3	7.8	5.1	6.1
6.3	93.7	0.7	9.0	30.8	23.2	46.0	6.2	4.1	5.4

## Perú. 2004-2012

	FORMALIDAD/INFORMALIDAD				GÉNERO				EDAD						EDUCACIÓN					
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA			CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
2004	76.1	23.9	14.6	9.2	42.8	57.2	15.4	11.3	30.9	47.9	21.1	14.1	12.2	12.4	38.3	35.2	26.5	14.1	11.6	12.6
2005	74.6	25.4	14.2	8.6	42.4	57.6	14.4	11.0	31.0	46.9	22.1	14.1	11.3	11.9	40.1	35.3	24.5	14.3	10.7	11.7
2006	70.0	30.0	14.2	9.5	44.6	55.4	15.3	10.7	31.1	47.0	21.9	14.0	11.6	12.1	40.0	33.0	27.0	15.4	10.0	12.2
2007	69.3	30.7	15.4	9.1	46.4	53.6	15.8	10.9	29.7	46.2	24.1	14.4	11.5	13.5	35.3	39.0	25.7	14.6	12.0	11.7
2008	67.9	32.1	13.0	8.2	46.6	53.4	13.3	9.5	26.9	48.5	24.6	10.6	10.8	11.8	33.3	38.3	28.4	12.3	9.8	11.4
2009	65.4	34.6	12.6	7.6	45.6	54.4	12.4	9.0	29.9	46.8	23.3	11.4	9.8	10.0	33.1	38.8	28.1	11.7	9.5	10.0
2010	65.1	34.9	12.6	7.6	45.9	54.1	12.2	9.1	29.9	43.6	26.5	11.6	9.3	10.9	33.0	42.6	24.4	11.6	10.2	9.0
2011	62.2	37.8	11.4	7.0	46.4	53.6	10.7	8.2	28.9	44.3	26.7	10.3	8.6	9.3	31.2	39.3	29.5	10.6	8.4	9.2
2012	60.2	39.8	9.0	5.6	42.7	57.3	7.9	6.9	27.3	42.3	30.4	7.6	6.7	7.8	32.6	35.8	31.6	9.0	6.0	7.7

	SECTOR DE ACTIVIDAD																
	CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA							
	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.	Otros	Manuf	Construc	Com.	Transport	Serv.Financ.	Serv.Per.	Serv.Domés.	Sec. Púb.
9.0	5.9	11.8	3.7	4.1	7.2	7.8	20.8	29.8	8.5	12.4	9.5	8.2	8.4	22.8	14.2	13.8	17.0
9.5	7.2	11.8	3.6	4.6	5.3	7.1	18.3	32.6	8.8	15.4	9.0	7.7	8.7	15.5	12.4	11.8	17.4
8.9	4.7	11.6	4.9	4.4	6.6	8.6	19.0	31.5	8.4	9.3	8.5	9.4	7.5	20.5	15.6	13.0	18.1
9.5	6.2	13.7	5.0	3.4	7.8	8.5	18.7	27.2	8.1	11.6	10.6	10.3	6.2	21.8	17.2	12.4	18.4
8.9	7.3	12.6	4.5	5.8	8.3	8.2	20.3	24.2	6.7	10.9	8.1	7.7	8.5	19.4	14.3	12.2	14.7
9.1	6.8	12.3	5.7	3.8	7.9	6.9	19.8	27.6	6.8	8.4	7.3	9.7	5.4	16.7	12.3	10.8	15.9
8.9	8.4	14.7	4.5	5.3	7.8	6.4	17.8	26.2	6.8	9.4	8.6	8.5	7.4	16.0	10.9	10.0	15.3
9.0	8.4	13.0	5.1	5.3	7.5	6.0	20.6	25.2	6.5	8.6	6.6	8.5	6.2	13.7	10.4	10.0	13.3
9.6	8.1	14.1	3.7	4.2	8.8	4.9	20.9	25.7	5.3	6.4	5.6	5.0	3.9	12.1	7.3	8.1	10.9

	AREA				SECTOR				PERMANENTE/TEMPORARIO			
	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
	RURAL	URBAN	RURAL	URBAN	PRIVADO	PUBLIC	PRIVADO	PUBLIC	PERMANENTE	TEMPORARIO	PERMANENTE	TEMPORARIO
30.4	69.6	15.3	11.9	78.9	21.1	12.6	13.6	55.0	45.0	10.8	9.1	
34.0	66.0	15.2	11.1	81.6	18.4	12.4	11.5	45.4	54.6	8.1	6.6	
33.9	66.1	16.8	10.9	80.9	19.1	12.3	12.6	46.5	53.5	9.1	6.5	
19.2	80.8	16.1	12.1	81.2	18.8	12.9	12.1	43.5	56.5	9.2	7.6	
30.6	69.4	13.9	10.0	79.5	20.5	10.7	12.0	41.2	58.8	8.5	6.7	
34.5	65.5	14.3	9.0	79.5	20.5	10.1	10.9	41.2	58.8	7.8	6.2	
33.9	66.1	14.0	9.1	81.9	18.1	10.4	9.8	38.8	61.2	7.6	6.0	
17.5	82.5	12.3	8.8	79.1	20.9	9.1	9.8	41.3	58.7	7.2	5.8	
34.2	65.8	9.8	6.4	78.6	21.4	7.1	7.9	38.8	61.2	5.7	4.8	

	ANTIGÜEDAD									
	CONTRIBUCIÓN					INCIDENCIA				
	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años	<3 meses	3-6 meses	6-1 año	1-5 años	>5 años
26.6	9.3	7.7	24.3	32.1	19.2	15.3	13.9	11.7	13.0	
33.9	9.4	8.1	23.5	25.0	18.2	12.3	12.4	9.9	9.9	
32.8	8.5	8.9	23.7	26.1	17.8	11.5	12.6	10.2	10.5	
38.1	9.5	8.1	20.4	23.9	18.6	12.8	11.7	9.8	10.4	
38.2	9.7	6.6	21.3	24.2	15.6	9.9	7.6	8.9	9.9	
34.9	10.3	8.2	22.7	23.9	13.9	10.5	8.4	8.3	9.4	
38.5	10.0	8.1	21.8	21.7	14.6	9.4	8.5	8.3	8.9	
32.8	11.5	8.5	21.5	25.7	12.2	9.8	8.1	7.3	8.7	
32.6	9.7	8.5	21.9	27.3	9.3	7.2	6.2	5.8	7.2	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

## Cuadro 6A. Características del empleo triangular en Chile. 2011

### Mecanismo de contratación

Directamente	92.9
Contratista o subcontratista	6.1
Empresa de servicios transitorios	1.1
Total	100

Mecanismo de contratación	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	INFORMAL	FORMAL	INFORMAL	FORMAL	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	<25 años	25-45	>45	<25 años	25-45	>45
Directamente	17.8	82.2	93.8	92.7	42.1	57.9	95.1	91.3	14.5	49.1	36.4	91.5	93.0	93.3
Contratista o subcontratista	14.0	86.0	4.8	6.3	26.8	73.2	4.0	7.5	17.1	48.3	34.6	7.0	6.0	5.8
Empresa de servicios transitorios	22.5	77.5	1.4	1.0	34.7	65.3	0.9	1.2	20.3	48.1	31.5	1.5	1.1	0.9

Mecanismo de contratación	CONTRIBUCIÓN			INCIDENCIA		
	<SC	SC-TI	TC	<SC	SC-TI	TC
Directamente	32.9	65.7	1.4	91.0	93.7	99.9
Contratista o subcontratista	43.4	56.6	0.0	7.8	5.2	0.1
Empresa de servicios transitorios	37.3	62.7	0.0	1.2	1.0	0.0

Mecanismo de contratación	CONTRIBUCIÓN									INCIDENCIA								
	Manuf	Construc	Trade	Transport	Finan. Serv.	Pers. Serv	Domes. Serv	Public sec.	Otros	Manuf	Construc	Trade	Transport	Finan. Serv.	Pers. Serv	Domes. Serv	Public sec.	Otros
Directamente	10.3	8.7	21.2	7.6	9.3	8.1	7.7	11.6	15.5	94.9	86.2	93.8	91.9	92.6	94.8	99.5	96.1	88.6
Contratista o subcontratista	7.4	18.8	17.2	8.0	9.5	5.8	0.4	6.5	26.5	4.5	12.2	4.9	6.3	6.2	4.4	0.4	3.5	9.9
Empresa de servicios transitorios	6.1	13.6	24.3	12.8	10.6	5.6	0.7	4.3	21.9	0.7	1.6	1.3	1.8	1.2	0.8	0.1	0.4	1.5

Mecanismo de contratación	CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA		CONTRIBUCIÓN		INCIDENCIA	
	RURAL	URBANO	RURAL	URBANO	PRIVADO	PUBLICO	PRIVADO	PUBLICO	FULL-TIME	PART-TIME	FULL-TIME	PART-TIME
Directamente	11.0	89.0	94.2	92.7	86.2	13.8	92.3	96.7	87.9	12.1	92.8	93.7
Contratista o subcontratista	8.6	91.4	4.8	6.2	93.2	6.8	6.5	3.1	90.8	9.2	6.2	4.6
Empresa de servicios transitorios	10.1	89.9	1.0	1.1	97.4	2.6	1.2	0.2	81.7	18.3	1.0	1.7

## Cuadro 7A. Ecuación de salarios. Heckman en 2 Etapas. Variable dependiente: Salario horario

Argentina. 2013

Covariables	Salario horario			Salario mensual			Salario horario			Salario mensual		
	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal
Hombre	0.0289*	0.0244*	-0.217***	0.0888***	0.0729***	-0.326***	0.0286*	0.0244*	-0.221***	0.0932***	0.0735***	-0.312***
	[0.0157]	[0.0146]	[0.0819]	[0.0178]	[0.0145]	[0.0503]	[0.0157]	[0.0146]	[0.0816]	[0.0172]	[0.0144]	[0.0521]
Menos que prim	-0.118***	-0.0981***	-0.0284	-0.118***	-0.0477	0.0271	-0.118***	-0.0981***	-0.0287	-0.115***	-0.0503	0.0278
	[0.0331]	[0.0377]	[0.0576]	[0.0371]	[0.0369]	[0.0507]	[0.0331]	[0.0377]	[0.0574]	[0.0363]	[0.0368]	[0.0513]
Secundaria incor	0.0393**	0.0466**	-0.0376	0.0453**	0.0585***	-0.0989***	0.0391**	0.0466**	-0.0387	0.0476**	0.0594***	-0.0942***
	[0.0176]	[0.0199]	[0.0389]	[0.0190]	[0.0193]	[0.0343]	[0.0176]	[0.0199]	[0.0389]	[0.0187]	[0.0192]	[0.0348]
Secundaria comj	0.141***	0.157***	-0.0271	0.115***	0.135***	-0.164***	0.140***	0.157***	-0.0281	0.118***	0.136***	-0.159***
	[0.0193]	[0.0207]	[0.0582]	[0.0219]	[0.0205]	[0.0452]	[0.0193]	[0.0207]	[0.0579]	[0.0211]	[0.0204]	[0.0460]
Terciaria incomp	0.233***	0.253***	-0.0246	0.154***	0.170***	-0.237***	0.233***	0.253***	-0.0246	0.157***	0.173***	-0.238***
	[0.0256]	[0.0269]	[0.0887]	[0.0294]	[0.0268]	[0.0657]	[0.0257]	[0.0269]	[0.0876]	[0.0283]	[0.0267]	[0.0670]
Terciaria comple	0.403***	0.408***	0.176	0.323***	0.305***	-0.0690	0.402***	0.408***	0.175	0.330***	0.311***	-0.0659
	[0.0294]	[0.0309]	[0.109]	[0.0346]	[0.0316]	[0.0767]	[0.0295]	[0.0309]	[0.108]	[0.0330]	[0.0314]	[0.0779]
Edad	0.0151***	0.0131***	0.0167***	0.0214***	0.0165***	0.0203***	0.0151***	0.0131***	0.0160***	0.0225***	0.0165***	0.0222***
	[0.00273]	[0.00300]	[0.00520]	[0.00297]	[0.00292]	[0.00537]	[0.00273]	[0.00300]	[0.00523]	[0.00296]	[0.00289]	[0.00537]
Edad2	-0.000120***	-8.81e-05**	-0.000124*	-0.000195***	-0.000127***	-0.000166**	-0.000120***	-8.81e-05**	-0.000116*	-0.000210***	-0.000129***	-0.000191***
	[3.25e-05]	[3.51e-05]	[6.50e-05]	[3.51e-05]	[3.39e-05]	[6.63e-05]	[3.25e-05]	[3.51e-05]	[6.55e-05]	[3.49e-05]	[3.36e-05]	[6.63e-05]
Jefe de hogar	0.0112	0.0121	-0.183***	0.0134	0.0134	-0.306***	0.0109	0.0121	-0.185***	0.0209	0.0200	-0.301***
	[0.0153]	[0.0161]	[0.0640]	[0.0173]	[0.0164]	[0.0445]	[0.0153]	[0.0161]	[0.0636]	[0.0167]	[0.0163]	[0.0451]
Informal	-0.430***			-0.478***			-0.430***			-0.473***		
	[0.0153]			[0.0156]			[0.0153]			[0.0155]		
Part-time	0.235***	0.250***	0.218***	-0.455***	-0.340***	-0.635***						
	[0.0124]	[0.0127]	[0.0285]	[0.0131]	[0.0127]	[0.0307]						
Temporario	-0.0901***	-0.0724***	-0.104***	-0.140***	-0.126***	-0.127***	-0.0908***	-0.0724***	-0.107***	-0.121***	-0.117***	-0.115***
	[0.0189]	[0.0277]	[0.0260]	[0.0207]	[0.0292]	[0.0260]	[0.0188]	[0.0276]	[0.0258]	[0.0204]	[0.0290]	[0.0262]
Sub, involunt.							0.243***	0.251***	0.248***	-0.680***	-0.539***	-0.736***
							[0.0288]	[0.0352]	[0.0472]	[0.0323]	[0.0356]	[0.0524]
Sub, volunt.							0.233***	0.250***	0.204***	-0.409***	-0.314***	-0.593***
							[0.0127]	[0.0128]	[0.0319]	[0.0135]	[0.0128]	[0.0333]
Construcción	0.00598	-0.0324	0.0729*	0.0218	-0.0415*	0.0575	0.00615	-0.0324	0.0732*	0.0168	-0.0429*	0.0561
	[0.0212]	[0.0252]	[0.0377]	[0.0221]	[0.0239]	[0.0365]	[0.0212]	[0.0252]	[0.0377]	[0.0220]	[0.0238]	[0.0367]
Comercio	-0.125***	-0.166***	0.000184	-0.0866***	-0.121***	0.0390	-0.125***	-0.166***	0.000565	-0.0870***	-0.121***	0.0368
	[0.0162]	[0.0165]	[0.0370]	[0.0173]	[0.0159]	[0.0373]	[0.0162]	[0.0165]	[0.0370]	[0.0173]	[0.0159]	[0.0375]
Transporte	-0.0622***	-0.0334	-0.0858*	0.0532**	0.0266	0.0852*	-0.0622***	-0.0334	-0.0871*	0.0532**	0.0254	0.0897**
	[0.0225]	[0.0247]	[0.0459]	[0.0221]	[0.0231]	[0.0437]	[0.0225]	[0.0247]	[0.0459]	[0.0221]	[0.0230]	[0.0437]
Sector financiero	0.0122	-0.0549**	0.206***	0.00275	-0.0610***	0.161***	0.0123	-0.0549**	0.206***	0.000246	-0.0625***	0.162***
	[0.0205]	[0.0214]	[0.0507]	[0.0210]	[0.0200]	[0.0492]	[0.0206]	[0.0214]	[0.0506]	[0.0209]	[0.0199]	[0.0501]
Servicios person	-0.0801***	-0.143***	0.136*	-0.0846***	-0.174***	0.178**	-0.0799***	-0.143***	0.137*	-0.0885***	-0.175***	0.175**
	[0.0248]	[0.0237]	[0.0742]	[0.0260]	[0.0228]	[0.0773]	[0.0248]	[0.0237]	[0.0743]	[0.0258]	[0.0227]	[0.0770]
Servicio domésti	0.0129	-0.0328*	0.162***	0.0341*	-0.0527***	0.260***	0.0132	-0.0328*	0.165***	0.0249	-0.0566***	0.251***
	[0.0170]	[0.0172]	[0.0576]	[0.0179]	[0.0168]	[0.0608]	[0.0171]	[0.0172]	[0.0577]	[0.0179]	[0.0167]	[0.0606]
Sector público	0.000924	-0.00641	0.0434	0.0195	0.0242	0.0288	0.000855	-0.00641	0.0418	0.0215	0.0232	0.0346
	[0.0208]	[0.0226]	[0.0434]	[0.0217]	[0.0232]	[0.0417]	[0.0208]	[0.0226]	[0.0432]	[0.0217]	[0.0231]	[0.0419]
Otros sectores	0.0421	0.109**	-0.0133	0.0818**	0.140***	0.0120	0.0425	0.109**	-0.0114	0.0709*	0.138***	0.00343
	[0.0331]	[0.0488]	[0.0429]	[0.0372]	[0.0491]	[0.0430]	[0.0331]	[0.0488]	[0.0428]	[0.0366]	[0.0480]	[0.0432]
Región	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Constante	2.635***	2.615***	3.315***	7.747***	7.811***	9.230***	2.636***	2.615***	3.336***	7.733***	7.813***	9.168***
	[0.0817]	[0.0901]	[0.318]	[0.0949]	[0.0905]	[0.177]	[0.0818]	[0.0901]	[0.317]	[0.0918]	[0.0897]	[0.185]
Observaciones	39,857	37,453	32,163	39,857	37,453	32,163	39,857	37,453	32,163	39,857	37,453	32,163

Robust standard errors in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

## Brasil. 2013

Covariables	Salario horario			Salario mensual			Salario horario			Salario mensual		
	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal
Hombre	0.329*** [0.00406]	0.393*** [0.00453]	0.222*** [0.0102]	0.343*** [0.00401]	0.412*** [0.00445]	0.238*** [0.0100]	0.329*** [0.00406]	0.393*** [0.00453]	0.222*** [0.0102]	0.344*** [0.00401]	0.412*** [0.00445]	0.239*** [0.0100]
Menos que primaria complet	-0.223*** [0.00498]	-0.276*** [0.00494]	-0.146*** [0.0111]	-0.223*** [0.00498]	-0.278*** [0.00464]	-0.141*** [0.0113]	-0.223*** [0.00498]	-0.276*** [0.00494]	-0.146*** [0.0111]	-0.223*** [0.00496]	-0.278*** [0.00463]	-0.140*** [0.0113]
Secundaria incompleta	0.174*** [0.00615]	0.225*** [0.00622]	0.102*** [0.0137]	0.157*** [0.00625]	0.214*** [0.00612]	0.0831*** [0.0139]	0.174*** [0.00615]	0.225*** [0.00622]	0.103*** [0.0137]	0.158*** [0.00622]	0.214*** [0.00609]	0.0850*** [0.0139]
Secundaria completa	0.446*** [0.00496]	0.540*** [0.00537]	0.329*** [0.0123]	0.427*** [0.00493]	0.531*** [0.00543]	0.306*** [0.0128]	0.446*** [0.00496]	0.540*** [0.00537]	0.329*** [0.0123]	0.429*** [0.00492]	0.531*** [0.00543]	0.309*** [0.0127]
Terciaria incompleta	0.845*** [0.00720]	0.969*** [0.00793]	0.619*** [0.0176]	0.806*** [0.00717]	0.938*** [0.00777]	0.569*** [0.0184]	0.845*** [0.00720]	0.969*** [0.00793]	0.619*** [0.0176]	0.806*** [0.00716]	0.938*** [0.00776]	0.567*** [0.0182]
Terciaria completa	1.443*** [0.00741]	1.570*** [0.00796]	1.213*** [0.0216]	1.399*** [0.00735]	1.512*** [0.00777]	1.176*** [0.0220]	1.443*** [0.00741]	1.570*** [0.00796]	1.213*** [0.0216]	1.400*** [0.00734]	1.512*** [0.00776]	1.185*** [0.0218]
Edad	0.0181*** [0.000840]	0.0113*** [0.000802]	0.0242*** [0.00171]	0.0237*** [0.000894]	0.0154*** [0.000795]	0.0309*** [0.00176]	0.0182*** [0.000840]	0.0113*** [0.000802]	0.0242*** [0.00171]	0.0242*** [0.000897]	0.0155*** [0.000794]	0.0318*** [0.00176]
Edad2	-0.000226*** [1.05e-05]	-0.000169*** [9.92e-06]	-0.000299*** [2.10e-05]	-0.000292*** [1.12e-05]	-0.000221*** [9.73e-06]	-0.000374*** [2.16e-05]	-0.000227*** [1.05e-05]	-0.000169*** [9.92e-06]	-0.000300*** [2.11e-05]	-0.000300*** [1.12e-05]	-0.000222*** [9.72e-06]	-0.000387*** [2.17e-05]
Jefe de hogar	0.303*** [0.00457]	0.354*** [0.00530]	0.302*** [0.0123]	0.295*** [0.00448]	0.357*** [0.00531]	0.261*** [0.0131]	0.303*** [0.00457]	0.354*** [0.00530]	0.302*** [0.0123]	0.298*** [0.00449]	0.357*** [0.00532]	0.269*** [0.0128]
Informal	-0.200*** [0.00439]			-0.238*** [0.00446]			-0.199*** [0.00439]			-0.233*** [0.00444]		
Part-time	0.297*** [0.00471]	0.311*** [0.00512]	0.283*** [0.00860]	-0.226*** [0.00495]	-0.120*** [0.00551]	-0.368*** [0.00889]						
Temporal	-0.0895*** [0.00953]	-0.143*** [0.0194]	-0.0802*** [0.0122]	-0.110*** [0.00962]	-0.249*** [0.0218]	-0.0676*** [0.0122]	-0.0893*** [0.00952]	-0.142*** [0.0194]	-0.0802*** [0.0122]	-0.108*** [0.00956]	-0.244*** [0.0218]	-0.0688*** [0.0122]
Sub, involunt.							0.269*** [0.0152]	0.304*** [0.0222]	0.276*** [0.0189]	-0.473*** [0.0170]	-0.244*** [0.0273]	-0.563*** [0.0194]
Sub, volunt.							0.300*** [0.00479]	0.311*** [0.00519]	0.284*** [0.00890]	-0.201*** [0.00503]	-0.113*** [0.00555]	-0.332*** [0.00917]
Construcción	0.0503*** [0.00653]	0.0607*** [0.00671]	0.0220 [0.0167]	0.0535*** [0.00649]	0.0571*** [0.00641]	0.00902 [0.0170]	0.0502*** [0.00653]	0.0607*** [0.00671]	0.0221 [0.0167]	0.0523*** [0.00646]	0.0568*** [0.00640]	0.0101 [0.0169]
Comercio	-0.109*** [0.00456]	-0.106*** [0.00450]	-0.0736*** [0.0138]	-0.0774*** [0.00450]	-0.0634*** [0.00431]	-0.0661*** [0.0139]	-0.109*** [0.00456]	-0.106*** [0.00450]	-0.0735*** [0.0138]	-0.0769*** [0.00448]	-0.0633*** [0.00431]	-0.0644*** [0.0138]
Transporte	0.00727 [0.00604]	0.00651 [0.00620]	0.0617*** [0.0205]	0.0266*** [0.00598]	0.0233*** [0.00600]	0.101*** [0.0209]	0.00731 [0.00604]	0.00652 [0.00620]	0.0617*** [0.0205]	0.0270*** [0.00596]	0.0235*** [0.00600]	0.103*** [0.0208]
Sector financiero	-0.0395*** [0.00487]	-0.0605*** [0.00477]	0.154*** [0.0176]	-0.0453*** [0.00483]	-0.0712*** [0.00465]	0.169*** [0.0177]	-0.0395*** [0.00487]	-0.0605*** [0.00477]	0.154*** [0.0176]	-0.0461*** [0.00481]	-0.0712*** [0.00465]	0.168*** [0.0177]
Servicios personales	-0.0397*** [0.00662]	-0.0454*** [0.00663]	0.0572*** [0.0211]	-0.0806*** [0.00663]	-0.0816*** [0.00644]	-0.00453 [0.0217]	-0.0394*** [0.00662]	-0.0454*** [0.00663]	0.0573*** [0.0211]	-0.0781*** [0.00659]	-0.0801*** [0.00643]	-0.00154 [0.0216]
Servicio doméstico	-0.172*** [0.00684]	-0.170*** [0.00652]	-0.145*** [0.0151]	-0.212*** [0.00697]	-0.151*** [0.00605]	-0.212*** [0.0152]	-0.172*** [0.00685]	-0.170*** [0.00652]	-0.145*** [0.0151]	-0.205*** [0.00693]	-0.150*** [0.00604]	-0.205*** [0.0151]
Sector público	0.103*** [0.00668]	0.0812*** [0.00720]	0.143*** [0.0180]	0.0785*** [0.00663]	0.0459*** [0.00698]	0.0983*** [0.0186]	0.103*** [0.00668]	0.0813*** [0.00720]	0.143*** [0.0180]	0.0768*** [0.00661]	0.0459*** [0.00697]	0.0971*** [0.0185]
Otros sectores	-0.0329*** [0.00785]	-0.0320*** [0.00803]	-0.0207 [0.0177]	-0.0211*** [0.00773]	-0.0234*** [0.00760]	-0.0313* [0.0175]	-0.0329*** [0.00785]	-0.0320*** [0.00803]	-0.0206 [0.0177]	-0.0205*** [0.00769]	-0.0233*** [0.00760]	-0.0281 [0.0174]
Región	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Constante	-0.0414** [0.0176]	-0.0671*** [0.0171]	-0.735*** [0.0441]	5.104*** [0.0184]	5.099*** [0.0170]	4.571*** [0.0508]	-0.0421** [0.0176]	-0.0671*** [0.0171]	-0.736*** [0.0441]	5.097*** [0.0184]	5.099*** [0.0170]	4.543*** [0.0498]
Observaciones	223,339	201,984	142,184	223,339	201,984	142,184	223,339	201,984	142,184	223,339	201,984	142,184

Robust standard errors in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1



# Chile. 2011

Covariables	Salario horario			Salario mensual			Salario horario			Salario mensual		
	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal
Hombre	0.157*** [0.00883]	0.135*** [0.00913]	0.117*** [0.0235]	0.109*** [0.00833]	0.112*** [0.00787]	-0.0700*** [0.0187]	0.157*** [0.00892]	0.135*** [0.00921]	0.119*** [0.0236]	0.109*** [0.00836]	0.112*** [0.00788]	-0.0689*** [0.0187]
Menos que primaria comple	-0.0286*** [0.00999]	-0.00109 [0.0102]	-0.0457** [0.0227]	0.0137 [0.00930]	0.0157* [0.00902]	0.0749*** [0.0182]	-0.0285*** [0.0100]	2.01e-05 [0.0103]	-0.0461** [0.0227]	0.0140 [0.00930]	0.0163* [0.00902]	0.0753*** [0.0181]
Secundaria incompleta	0.0633*** [0.00938]	0.0535*** [0.00958]	0.0315 [0.0238]	0.0306*** [0.00878]	0.0325*** [0.00864]	-0.0632*** [0.0197]	0.0639*** [0.00939]	0.0534*** [0.00957]	0.0325 [0.0238]	0.0311*** [0.00878]	0.0327*** [0.00864]	-0.0621*** [0.0196]
Secundaria completa	0.183*** [0.0108]	0.173*** [0.0111]	0.0934*** [0.0257]	0.109*** [0.0108]	0.127*** [0.00981]	-0.119*** [0.0216]	0.183*** [0.0109]	0.172*** [0.0112]	0.0948*** [0.0257]	0.109*** [0.0108]	0.127*** [0.00983]	-0.118*** [0.0216]
Terciaria incompleta	0.690*** [0.0145]	0.678*** [0.0148]	0.493*** [0.0358]	0.577*** [0.0136]	0.612*** [0.0125]	0.161*** [0.0296]	0.689*** [0.0147]	0.676*** [0.0149]	0.493*** [0.0357]	0.576*** [0.0136]	0.611*** [0.0125]	0.160*** [0.0296]
Terciaria completa	1.430*** [0.0356]	1.432*** [0.0366]	0.897*** [0.110]	1.295*** [0.0339]	1.340*** [0.0340]	0.551*** [0.120]	1.429*** [0.0357]	1.429*** [0.0366]	0.898*** [0.111]	1.293*** [0.0339]	1.339*** [0.0339]	0.551*** [0.120]
Edad	0.0245*** [0.00117]	0.0245*** [0.00125]	0.0185*** [0.00274]	0.0243*** [0.00109]	0.0245*** [0.00116]	0.0144*** [0.00239]	0.0249*** [0.00117]	0.0247*** [0.00125]	0.0189*** [0.00274]	0.0246*** [0.00109]	0.0246*** [0.00116]	0.0150*** [0.00239]
Edad2	-0.00023*** [1.40e-05]	-0.000227*** [1.51e-05]	-0.000196*** [3.14e-05]	-0.000236*** [1.31e-05]	-0.000230*** [1.40e-05]	-0.000148*** [2.77e-05]	-0.000242*** [1.40e-05]	-0.000230*** [1.50e-05]	-0.000201*** [3.14e-05]	-0.000241*** [1.30e-05]	-0.000232*** [1.40e-05]	-0.000155*** [2.77e-05]
Jefe de hogar	0.0220** [0.0103]	-0.00402 [0.0103]	-0.0487 [0.0321]	-0.0570*** [0.00974]	-0.0510*** [0.00868]	-0.405*** [0.0237]	0.0232** [0.0104]	-0.00352 [0.0104]	-0.0471 [0.0321]	-0.0561*** [0.00977]	-0.0503*** [0.00869]	-0.404*** [0.0236]
Informal	-0.231*** [0.00720]			-0.248*** [0.00654]			-0.229*** [0.00719]			-0.246*** [0.00654]		
Part-time	0.541*** [0.0114]	0.576*** [0.0147]	0.486*** [0.0177]	-0.434*** [0.00860]	-0.353*** [0.0102]	-0.499*** [0.0152]						
Temporal	-0.162*** [0.00575]	-0.165*** [0.00621]	-0.141*** [0.0136]	-0.183*** [0.00525]	-0.169*** [0.00564]	-0.195*** [0.0118]	-0.159*** [0.00574]	-0.162*** [0.00621]	-0.140*** [0.0136]	-0.181*** [0.00525]	-0.167*** [0.00564]	-0.192*** [0.0118]
Sub, involunt.							0.479*** [0.0140]	0.486*** [0.0191]	0.463*** [0.0207]	-0.491*** [0.0110]	-0.418*** [0.0134]	-0.533*** [0.0181]
Sub, volunt.							0.619*** [0.0171]	0.677*** [0.0217]	0.523*** [0.0273]	-0.361*** [0.0126]	-0.282*** [0.0149]	-0.447*** [0.0215]
Construcción	0.0835*** [0.0106]	0.0814*** [0.0111]	0.0966*** [0.0333]	0.0923*** [0.00963]	0.0840*** [0.0100]	0.109*** [0.0277]	0.0834*** [0.0106]	0.0812*** [0.0111]	0.0968*** [0.0332]	0.0921*** [0.00961]	0.0840*** [0.0100]	0.108*** [0.0277]
Comercio	-0.115*** [0.00913]	-0.112*** [0.00943]	-0.118*** [0.0302]	-0.0923*** [0.00824]	-0.0905*** [0.00848]	-0.0886*** [0.0248]	-0.115*** [0.00912]	-0.111*** [0.00941]	-0.118*** [0.0302]	-0.0920*** [0.00823]	-0.0899*** [0.00847]	-0.0890*** [0.0248]
Transporte	-0.0284** [0.0117]	-0.0322*** [0.0122]	0.00464 [0.0354]	0.0244** [0.0105]	0.0136 [0.0111]	0.0633** [0.0303]	-0.0284** [0.0116]	-0.0321*** [0.0122]	0.00460 [0.0354]	0.0245** [0.0105]	0.0137 [0.0111]	0.0634** [0.0303]
Sector financiero	0.121*** [0.0126]	0.108*** [0.0129]	0.237*** [0.0456]	0.113*** [0.0115]	0.102*** [0.0118]	0.229*** [0.0427]	0.122*** [0.0125]	0.109*** [0.0129]	0.236*** [0.0456]	0.114*** [0.0115]	0.103*** [0.0118]	0.228*** [0.0428]
Servicios personales	0.0453*** [0.0124]	0.0289** [0.0127]	0.165*** [0.0464]	0.0430*** [0.0114]	0.0300** [0.0117]	0.118*** [0.0390]	0.0462*** [0.0124]	0.0303** [0.0127]	0.166*** [0.0465]	0.0439*** [0.0114]	0.0310*** [0.0117]	0.120*** [0.0390]
Servicio doméstico	-0.205*** [0.0130]	-0.186*** [0.0141]	-0.216*** [0.0332]	-0.181*** [0.0117]	-0.126*** [0.0126]	-0.260*** [0.0270]	-0.205*** [0.0130]	-0.186*** [0.0141]	-0.217*** [0.0332]	-0.181*** [0.0116]	-0.126*** [0.0126]	-0.261*** [0.0269]
Sector público	0.167*** [0.0107]	0.141*** [0.0111]	0.372*** [0.0361]	0.169*** [0.00981]	0.143*** [0.0102]	0.327*** [0.0317]	0.169*** [0.0107]	0.142*** [0.0111]	0.373*** [0.0361]	0.170*** [0.00979]	0.144*** [0.0102]	0.329*** [0.0318]
Otros sectores	0.0145 [0.00924]	0.0308*** [0.00957]	-0.0554* [0.0301]	0.0578*** [0.00834]	0.0757*** [0.00865]	-0.0229 [0.0246]	0.0143 [0.00922]	0.0308*** [0.00955]	-0.0560* [0.0301]	0.0575*** [0.00833]	0.0757*** [0.00864]	-0.0244 [0.0246]
Región	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Constante	6.500*** [0.0419]	6.568*** [0.0424]	6.803*** [0.147]	12.09*** [0.0398]	12.04*** [0.0363]	13.71*** [0.0927]	6.491*** [0.0424]	6.567*** [0.0427]	6.790*** [0.148]	12.08*** [0.0399]	12.04*** [0.0364]	13.70*** [0.0926]
Observaciones	178,387	168,272	130,860	178,387	168,272	130,860	178,387	168,272	130,860	178,387	168,272	130,860

Robust standard errors in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

## Ecuador. 2012

Covariables	Salario horario			Salario mensual			Salario horario			Salario mensual		
	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal
Hombre	0.162*** [0.0147]	0.166*** [0.0136]	0.261*** [0.0236]	0.179*** [0.0131]	0.198*** [0.0128]	0.280*** [0.0215]	0.162*** [0.0147]	0.165*** [0.0135]	0.261*** [0.0236]	0.181*** [0.0132]	0.198*** [0.0128]	0.283*** [0.0215]
Menos que prim:	-0.102*** [0.0152]	-0.207*** [0.0232]	-0.0828*** [0.0166]	-0.0865*** [0.0142]	-0.198*** [0.0214]	-0.0689*** [0.0161]	-0.102*** [0.0152]	-0.207*** [0.0232]	-0.0830*** [0.0166]	-0.0870*** [0.0142]	-0.199*** [0.0214]	-0.0698*** [0.0161]
Secundaria inco	0.0881*** [0.0146]	0.238*** [0.0191]	0.0528*** [0.0183]	0.0865*** [0.0139]	0.227*** [0.0176]	0.0639*** [0.0180]	0.0882*** [0.0146]	0.238*** [0.0191]	0.0526*** [0.0183]	0.0859*** [0.0139]	0.227*** [0.0176]	0.0630*** [0.0180]
Secundaria com	0.188*** [0.0166]	0.458*** [0.0219]	0.154*** [0.0184]	0.167*** [0.0146]	0.442*** [0.0205]	0.149*** [0.0175]	0.188*** [0.0166]	0.458*** [0.0219]	0.154*** [0.0184]	0.167*** [0.0147]	0.442*** [0.0205]	0.149*** [0.0175]
Terciaria incomp	0.371*** [0.0232]	0.759*** [0.0298]	0.237*** [0.0321]	0.316*** [0.0202]	0.714*** [0.0283]	0.210*** [0.0310]	0.371*** [0.0232]	0.759*** [0.0298]	0.236*** [0.0322]	0.316*** [0.0202]	0.714*** [0.0283]	0.207*** [0.0310]
Terciaria comple	0.630*** [0.0271]	1.091*** [0.0334]	0.459*** [0.0434]	0.564*** [0.0235]	1.040*** [0.0318]	0.444*** [0.0402]	0.630*** [0.0271]	1.091*** [0.0333]	0.459*** [0.0434]	0.564*** [0.0236]	1.040*** [0.0318]	0.445*** [0.0403]
Edad	0.0175*** [0.00182]	0.00717*** [0.00233]	0.0228*** [0.00243]	0.0222*** [0.00177]	0.0109*** [0.00218]	0.0280*** [0.00232]	0.0174*** [0.00182]	0.00710*** [0.00232]	0.0230*** [0.00244]	0.0226*** [0.00177]	0.0108*** [0.00218]	0.0287*** [0.00233]
Edad2	-0.000176*** [2.18e-05]	-1.83e-05 [2.75e-05]	-0.000272*** [2.93e-05]	-0.000238*** [2.11e-05]	-6.69e-05*** [2.59e-05]	-0.000341*** [2.77e-05]	-0.000175*** [2.19e-05]	-1.73e-05 [2.74e-05]	-0.000274*** [2.95e-05]	-0.000243*** [2.12e-05]	-6.63e-05** [2.59e-05]	-0.000351*** [2.79e-05]
Jefe de hogar	0.0744*** [0.0172]	0.255*** [0.0195]	0.108*** [0.0216]	0.0805*** [0.0149]	0.281*** [0.0190]	0.123*** [0.0188]	0.0743*** [0.0172]	0.255*** [0.0195]	0.109*** [0.0216]	0.0807*** [0.0150]	0.281*** [0.0190]	0.124*** [0.0188]
Informal	-0.271*** [0.0103]			-0.281*** [0.00963]			-0.271*** [0.0103]			-0.280*** [0.00962]		
Part-time	0.221*** [0.0168]	0.272*** [0.0415]	0.227*** [0.0180]	-0.553*** [0.0164]	-0.421*** [0.0363]	-0.558*** [0.0178]						
Temporal	-0.138*** [0.00985]	-0.101*** [0.0109]	-0.168*** [0.0190]	-0.142*** [0.00922]	-0.102*** [0.0100]	-0.179*** [0.0178]	-0.138*** [0.00984]	-0.102*** [0.0108]	-0.167*** [0.0190]	-0.141*** [0.00921]	-0.102*** [0.00999]	-0.176*** [0.0177]
Sub, involunt.							0.226*** [0.0233]	0.353*** [0.0985]	0.217*** [0.0238]	-0.581*** [0.0227]	-0.374*** [0.0821]	-0.597*** [0.0234]
Sub, volunt.							0.216*** [0.0231]	0.244*** [0.0432]	0.239*** [0.0260]	-0.523*** [0.0225]	-0.438*** [0.0390]	-0.511*** [0.0255]
Construcción	0.223*** [0.0168]	0.195*** [0.0279]	0.161*** [0.0237]	0.205*** [0.0163]	0.199*** [0.0253]	0.140*** [0.0235]	0.223*** [0.0168]	0.195*** [0.0278]	0.160*** [0.0237]	0.204*** [0.0163]	0.199*** [0.0253]	0.138*** [0.0235]
Comercio	-0.0444*** [0.0149]	-0.0440*** [0.0169]	-0.0595** [0.0244]	-0.00963 [0.0142]	-0.00823 [0.0150]	-0.0268 [0.0239]	-0.0442*** [0.0149]	-0.0439*** [0.0168]	-0.0604** [0.0244]	-0.0108 [0.0142]	-0.00815 [0.0150]	-0.0303 [0.0239]
Transporte	0.0578*** [0.0205]	0.0357 [0.0252]	0.0416 [0.0315]	0.112*** [0.0191]	0.0695*** [0.0230]	0.115*** [0.0292]	0.0579*** [0.0205]	0.0355 [0.0252]	0.0413 [0.0315]	0.112*** [0.0191]	0.0694*** [0.0230]	0.114*** [0.0292]
Sector financierc	-0.00226 [0.0196]	-0.00401 [0.0200]	0.0743 [0.0478]	0.00948 [0.0181]	0.0137 [0.0180]	0.0744* [0.0436]	-0.00213 [0.0196]	-0.00401 [0.0200]	0.0736 [0.0478]	0.00883 [0.0181]	0.0137 [0.0180]	0.0717* [0.0435]
Servicios person	0.00388 [0.0233]	-0.0128 [0.0235]	0.0479 [0.0539]	-0.0178 [0.0226]	-0.0274 [0.0222]	-0.0129 [0.0519]	0.00400 [0.0234]	-0.0121 [0.0234]	0.0479 [0.0540]	-0.0185 [0.0226]	-0.0270 [0.0221]	-0.0130 [0.0517]
Servicio domésti	-0.0584** [0.0238]	-0.143*** [0.0286]	-0.0341 [0.0337]	-0.0684*** [0.0225]	-0.146*** [0.0258]	-0.0511 [0.0326]	-0.0580** [0.0239]	-0.142*** [0.0285]	-0.0351 [0.0338]	-0.0706*** [0.0226]	-0.145*** [0.0258]	-0.0549* [0.0326]
Sector público	0.364*** [0.0165]	0.337*** [0.0178]	0.366*** [0.0491]	0.321*** [0.0158]	0.295*** [0.0164]	0.327*** [0.0479]	0.364*** [0.0165]	0.337*** [0.0177]	0.366*** [0.0492]	0.321*** [0.0158]	0.295*** [0.0164]	0.325*** [0.0481]
Otros sectores	-0.0947*** [0.0145]	0.0360** [0.0176]	-0.184*** [0.0223]	-0.113*** [0.0140]	0.00846 [0.0156]	-0.197*** [0.0220]	-0.0946*** [0.0145]	0.0361** [0.0176]	-0.185*** [0.0223]	-0.113*** [0.0140]	0.00849 [0.0155]	-0.199*** [0.0220]
Entrenamiento	0.104*** [0.0108]	0.0974*** [0.0107]	0.135*** [0.0415]	0.106*** [0.0102]	0.100*** [0.0101]	0.153*** [0.0377]	0.104*** [0.0108]	0.0973*** [0.0107]	0.135*** [0.0415]	0.106*** [0.0102]	0.100*** [0.0101]	0.153*** [0.0377]
Región	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Constante	-0.103* [0.0599]	-0.591*** [0.0693]	-0.453*** [0.0721]	5.086*** [0.0521]	4.567*** [0.0645]	4.698*** [0.0640]	-0.102* [0.0597]	-0.588*** [0.0688]	-0.457*** [0.0721]	5.078*** [0.0524]	4.568*** [0.0643]	4.683*** [0.0644]
Observaciones	57,287	49,082	49,655	57,287	49,082	49,655	57,287	49,082	49,655	57,287	49,082	49,655

Robust standard errors in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

## Perú. 2012

Covariables	Salario horario			Salario mensual			Salario horario			Salario mensual		
	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal
Hombre	0.0382*	0.0270	0.0115	0.0438**	0.0364*	-0.0238	0.0385*	0.0278	0.0125	0.0452**	0.0379*	-0.0236
Menos que primaria complet	0.0787*	0.0902*	0.0876	0.120***	0.134***	0.160**	0.0782*	0.0889*	0.0871	0.117***	0.131***	0.160**
Secundaria incompleta	-0.0262	-0.0217	-0.0696	-0.0771**	-0.0854**	-0.0971	-0.0264	-0.0222	-0.0676	-0.0788**	-0.0880**	-0.0971
Secundaria completa	-0.0283	-0.0644	-0.0149	-0.132***	-0.169***	-0.184***	-0.0283	-0.0643	-0.0113	-0.133***	-0.171***	-0.184***
Terciaria incompleta	0.0164	7.82e-05	-0.0797	-0.175***	-0.190***	-0.336***	0.0167	0.000615	-0.0745	-0.175***	-0.191***	-0.336***
Terciaria completa	0.198***	0.172**	0.0297	-0.0159	-0.0480	-0.297***	0.198***	0.173**	0.0350	-0.0159	-0.0495	-0.297***
Edad	0.0106***	-0.00107	0.0381***	0.0158***	0.00636*	0.0349***	0.0107***	-0.000944	0.0378***	0.0162***	0.00670**	0.0350***
Edad2	-8.58e-05**	3.85e-05	-0.000370***	-0.000158***	-5.73e-05	-0.000321***	-8.66e-05**	3.70e-05	-0.000367***	-0.000162***	-6.16e-05	-0.000322***
Jefe de hogar	-0.0620**	-0.0754**	-0.153	-0.116***	-0.128***	-0.287***	-0.0617**	-0.0746**	-0.149	-0.115***	-0.127***	-0.287***
Informal	-0.214***			-0.250***			-0.214***			-0.250***		
Part-time	0.376***	0.376***	0.413***	-0.332***	-0.291***	-0.396***						
Temporal	-0.0380**	-0.0579***	-0.0363	-0.0640***	-0.0766***	-0.0677	-0.0380**	-0.0578***	-0.0355	-0.0640***	-0.0765***	-0.0678
Sub, involunt.							0.364***	0.352***	0.459***	-0.403***	-0.373***	-0.403***
Sub, volunt.							0.380***	0.385***	0.393***	-0.306***	-0.262***	-0.393***
Construcción	0.267***	0.254***	0.299***	0.243***	0.237***	0.229***	0.267***	0.254***	0.301***	0.243***	0.237***	0.229***
Comercio	-0.0925***	-0.107***	-0.0584	-0.0993***	-0.106***	-0.0993*	-0.0926***	-0.107***	-0.0574	-0.0997***	-0.106***	-0.0994*
Transporte	0.0549*	0.0458	0.108	0.0725**	0.0758**	0.0782	0.0545	0.0451	0.111	0.0703**	0.0734**	0.0779
Sector financiero	0.0280	0.0268	0.0397	0.0203	0.0278	-0.0127	0.0279	0.0264	0.0387	0.0199	0.0267	-0.0124
Servicios personales	-0.0370	0.0168	-0.156***	-0.183***	-0.143***	-0.286***	-0.0371	0.0162	-0.156***	-0.184***	-0.145***	-0.286***
Servicio doméstico	-0.0195	-0.0254	0.00506	-0.126***	-0.126***	-0.151***	-0.0197	-0.0256	0.00662	-0.127***	-0.127***	-0.151***
Otros sectores	0.0912***	0.111***	-0.0114	0.0635***	0.0991***	-0.0819	0.0910***	0.110***	-0.0125	0.0623***	0.0970***	-0.0818
Región	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Constante	1.374***	1.681***	1.295**	7.000***	7.229***	7.593***	1.372***	1.677***	1.282*	6.994***	7.224***	7.591***
Observaciones	33,596	31,786	25,893	33,596	31,786	25,893	33,596	31,786	25,893	33,596	31,786	25,893

Robust standard errors in b  
 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas a hogares

---

## Serie Condiciones de Trabajo y Empleo

- No. 1 Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements (2003), by Howard Gospel
- No. 2 Sexual harassment at work: A review of preventive measures (2005), by Deirdre McCann
- No. 3 Statistics on working time arrangements based on time-use survey data (2003), by Andrew S. Harvey, Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher & Ather Akbari
- No. 4 The definition, classification and measurement of working time arrangements (2003), by David Bell & Peter Elias
- No. 5 Reconciling work and family: Issues and policies in Japan (2003), by Masahiro Abe, Chizuka Hamamoto & Shigeto Tanaka
- No. 6 Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea (2004), by Tae-Hong Kim & Hye-Kyung Kim
- No. 7 Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective (2003), by José Maria Ramirez-Machado
- No. 8 Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil (2004), by Bila Sorj
- No. 9 Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge (2004), by Annie Jolivet & Sangheon Lee
- No. 10 Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: A literature review (2004), by Dr. Richard D. Rinehart
- No. 11 Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China (2005), by Xiangquan Zeng, Liang Lu & Sa'ad Umar Idris
- No. 12 Compressed working weeks (2006), by Philip Tucker
- No. 13 Étude sur les temps de travail et l'organisation du travail: Le cas du Sénégal. Analyse juridique et enquête auprès des entreprises (2006), by Alfred Inis Ndiaye
- No. 14 Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand (2006), by Kyoko Kusakabe
- No. 15 Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues (2006), by N.S. Ghosheh Jr., Sangheon Lee & Deirdre McCann
- No. 16 Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa (2006) by Catherine Saget
- No. 18 Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago (2008), by Rhoda Reddock & Yvonne Bobb-Smith
- No. 19 Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea (2007) by Byung-Hee Lee & Sangheon Lee
- No. 20 Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context (2008), by Naj Ghosheh

- 
- No. 21 Labour market regulation: Motives, measures, effects (2009), by Giuseppe Bertola
- No. 22 Reconciling work and family: Issues and policies in China (2009), by Liu Bohong, Zhang Yongying & Li Yani
- No. 23 Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice (2009), by Dzodzi Tsikata
- No. 24 A comparison of public and private sector earnings in Jordan (2010), by Christopher Dougherty
- No. 25 The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis (2010), by Andreas Crippmann, Frank Weissner & Lutz Bellmann
- No. 26 Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data (2010), by Patrick Belser & Uma Rani
- No. 27 The legal regulation of working time in domestic work (2010), by Deirdre Mc Cann & Jill Murray
- No. 28 What do we know about low-wage work and low-wage workers (2011), by Damian Grimshaw
- No. 29 Estimating a living wage: a methodological review (2011), by Richard Anker
- No. 30 Measuring the economic and social value of domestic work: conceptual and methodological framework (2011), by Debbie Budlender
- No. 31 Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper (2012), by Philip Tucker & Simon Folkard
- No. 32 The influence of working time arrangements on work-life integration or ‘balance’: A review of the international evidence (2012), by Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith & Abril Saldaña-Tejeda
- No. 33 The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper (2012), by Lonnie Golden
- No. 34 Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay (2012), by Karina Batthyány
- No. 35 Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution (2012), by Engelbert Stockhammer
- No. 36 Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment (2012), by Servaas Storm & C.W.M. Naastepad
- No. 37 Financialisation and the requirements and potentials for wage-led recovery – a review focussing on the G20 (2012), by Eckhard Hein & Matthias Mundt
- No. 38 Wage Protection Legislation in Africa (2012), by Najati Ghosheh
- No. 39 Income inequality as a cause of the Great Recession? A survey of current debates (2012), by Simon Sturn & Till van Treeck
- No. 40 Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects (2012), by Özlem Onaran & Giorgos Galanis

- 
- No. 41 Wage-led growth: Concept, theories and policies (2012), by Marc Lavoie & Engelbert Stockhammer
- No. 42 The visible face of Women's invisible labour: domestic workers in Turkey (2013), by Seyhan Erdoğan & Gülay Toksöz
- No. 43 In search of good quality part-time employment (2013), by Colette Fagan, Helen Norman, Mark Smith & María C. González Menéndez
- No. 44 The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession (2013), by Angelika Kümmerling & Steffen Lehndorff
- No. 45 Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994 (2014), by Martin Wittenberg
- No. 46 Poverty, inequality and employment in Chile (2014), by Sarah Gammage, Tomás Alburquerque & Gonzalo Durán
- No. 47 Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers? (2014), by Mariya Aleksynska
- No. 48 Growth with equity in Singapore: Challenges and prospects (2014), by Hui Weng Tat & Ruby Toh
- No. 49 Informality and employment quality in Argentina, Country case study on labour market segmentation (2014), by Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez & Mónica Jiménez
- No. 50 Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate (2014), by Mariya Aleksynska & Sandrine Cazes
- No. 51 The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case (2014), by Ciprian Domnisoru
- No. 52 Segmentation and informality in Vietnam: A survey of literature, Country case study on labour market segmentation (2014), by Jean-Pierre Cling, Mireille Razafindrakoto & François Roubaud
- No. 53 A chronology of employment protection legislation in some selected European countries (2014), by Mariya Aleksynska & Alexandra Schmidt
- No. 54 How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature (2014), by Johannes Van Biesebroeck
- No. 55 Job quality in segmented labour markets: The Israeli case, Country case study on labour market segmentation (2014), by Shoshana Neuman
- No. 56 The organization of working time and its effects in the health services sector: A comparative analysis of Brazil, South Africa, and the Republic of Korea (2014), by Jon Messenger & Patricia Vidal
- No. 57 The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (2015), by Damian Grimshaw & Jill Rubery

- 
- No. 58 The long journey home: The contested exclusion and inclusion of domestic workers from Federal wage and hour protections in the United States (2015), by Harmony Goldberg
- No. 60 Negociación colectiva, salarios y productividad: el caso uruguayo (2015), by Graziela Mazzuchi, Juan Manuel Rodríguez y Eloísa González
- No. 61 Non-standard work and workers: Organizational implications (2015), by Elizabeth George & Prithviraj Chattopadhyay
- No. 62 What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies (2015), by Dale Belman & Paul Wolfson
- No. 63 The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam (2015), by Ingrid Landau, Petra Mahy & Richard Mitchell
- No. 64 The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea (2015), by Fang Lee Cooke & Ronald Brown
- No. 65 Re-regulating for inclusive labour markets (2015), by Jill Rubery
- No. 66 Minimum wage setting practices in domestic work: An inter-state analysis (2015), by Neetha N.
- No. 67 The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety (2015), by Michael Quinlan
- No. 68 Structural change and non-standard forms of employment in India (2015), by Ravi Srivastava
- No. 69 Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers (2016), by Huu-Chi Nguyen, Thanh Tam Nguyen-Huu & Thi-Thuy-Linh Le
- No. 70 Non-standard forms of employment in Uganda and Ghana (2016), by Christelle Dumas & Cédric Houdré
- No. 71 The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” (2016), by Valerio De Stefano
- No. 72 The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa (2016), by Debbie Budlender
- No. 73 Productivity, wages and union in Japan (2016), by Takao Kato
- No. 74 Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers (2016), by Janine Berg
- No. 75 Non-Standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages (2016), by Roxana Maurizio



**Servicio de Mercados laborales Inclusivos,  
Relaciones laborales y Condiciones de Trabajo**

Tel. (+41 22) 799 67 54

Fax. (+41 22) 799 84 51

[inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4

1211 Ginebra 22

Suiza

[www.ilo.org/inwork](http://www.ilo.org/inwork)