

¿CUÁNTO ESTARÍAS DISPUESTO A PAGAR POR HACER *HOME OFFICE*?

EVIDENCIA EMPÍRICA PARA ARGENTINA USANDO MODELOS DE DURACIÓN

Camusso, Jorge* Varvello, Juan Cruz** Navarro, Ana Inés***

Abstract

Este trabajo estima, para Argentina, la disposición marginal a pagar de los asalariados por realizar trabajo remoto. Para ello se utilizan datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) y se estiman modelos econométricos de duración que revelan las preferencias relativas de los individuos por los atributos de los empleos. Esta metodología permite eliminar algunos sesgos que surgen de estimar la disposición marginal a pagar a partir del enfoque clásico de precios hedónicos. Los principales resultados sugieren que el trabajo remoto es percibido como una característica atractiva por parte de los asalariados, puesto que los impulsa a permanecer más tiempo en una determinada relación laboral, *ceteris paribus*. En términos relativos, se estima que los asalariados estarían dispuestos a pagar cerca de un tercio de su salario por trabajar bajo esta modalidad más flexible, lo cual representa poco más de un dólar por hora trabajada, en promedio.

Clasificación JEL: C18, J24, J31

Palabras clave: trabajo remoto, disposición a pagar, atributos, duración, Argentina

* Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Austral, Paraguay 1950, S2000FZF Rosario, Argentina. E-mail: jcamusso@austral.edu.ar.

** Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Austral, Paraguay 1950, S2000FZF Rosario, Argentina. E-mail: jvarvello@austral.edu.ar.

*** Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Austral, Paraguay 1950, S2000FZF Rosario, Argentina. E-mail: anavarro@austral.edu.ar.

1. Introducción

La flexibilidad interna de diferentes modalidades laborales continúa expandiéndose en el mundo del trabajo modificando los horarios de la jornada, la extensión de la semana laboral y amplificando el trabajo remoto, especialmente en los países desarrollados (Alaimo et al., 2022; Díaz Escobar et al., 2024). La pandemia catalizó las exigencias de los empleados en cuanto a la flexibilidad de la jornada laboral (Levy Yeyati & Judzik, 2024), mientras que la creciente penetración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y las plataformas laborales ha ampliado las oportunidades de empleo para algunos trabajadores, reduciendo los costos de información y transacción y difuminando las barreras geográficas. Este nuevo dinamismo del mercado laboral, donde nuevas tecnologías se integran de forma permanente, pone de relieve la importancia de los factores no monetarios relacionados con atributos del empleo *-amenities-* en los esquemas de remuneración. Para las empresas se trata de un factor importante que no pueden soslayar, ya que de lo contrario enfrentarán dificultades para atraer y retener talento, lo que a su vez podría afectar su productividad y rentabilidad, mientras que los trabajadores verán disminuida su renta económica debido a estas ineficiencias.

Si bien tanto el teletrabajo ocasional como habitual se expandieron en los países desarrollados (en la UE-27 pasó de 10% en 2019 a 22,4% en 2023¹) su adopción es relativamente baja en Sudamérica, en línea con lo que sucede con otras modalidades de empleo flexible en países en desarrollo (Wiß, 2017; Varvello et al., 2023). En particular, Argentina tiene un bajo porcentaje de trabajo remoto de acuerdo con la medición que surge de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), aunque ésta no está diseñada para capturar con precisión este fenómeno. Sin embargo, las estimaciones de teletrabajo potencial (Bonavida Foschiatti & Gasparini, 2020; Albrieu, 2020; Schteingart et al., 2021) y algunas mediciones puntuales que capturan el teletrabajo de forma más precisa² sugieren que su penetración es mayor a la que surgen de las mediciones obtenidas a partir de EPH.

Esta difusión reciente del teletrabajo responde, en parte, a que algunos individuos tienen incentivos a implementarlo dado que les permite una mayor autonomía para organizar su rutina, reasignando tiempo a actividades más placenteras (descanso, ocio, etc.) y mejorando el balance entre trabajo/familia, lo que redundará en un mayor bienestar (Kahneman et al., 2004; Kahneman & Krueger, 2006). Si bien el teletrabajo también puede tener efectos negativos sobre el

¹ [Flash Teletrabajo 2024.pdf \(ontsi.es\)](#)

² <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/encuesta-nacional-trabajadores-sobre-condiciones-de-empleo-trabajo-salud-y>

bienestar, producto del aislamiento social y el stress de no poder separar las responsabilidades familiares y laborales, estos costos pueden reducirse en la medida en que el empleado decida el nivel de teletrabajo a realizar (Taskin & Bridou, 2010; Rockmann & Pratt, 2015). En cambio, el efecto del teletrabajo sobre los ingresos laborales resulta teóricamente ambiguo e incluso su magnitud puede variar según los individuos, la infraestructura TIC a la que tienen acceso, el tipo de tareas que realizan, la frecuencia con la que lo implementan, el sector de actividad en el que se desempeñan y su posición en la distribución de los ingresos (Rhee, 2008; Bloom et al., 2015; Glass & Noonan, 2016; Battiston et al., 2017; Emanuel & Harrington, 2021; Behrens et al., 2021).

Empíricamente Varvello et al. (2023) muestran que los salarios medios en un grupo de países sudamericanos experimentan un efecto positivo ante una variación marginal en la penetración del trabajo remoto, aunque asimétrico a lo largo de la distribución de ingresos. Esto sugiere que los trabajadores situados en la parte baja y media de la distribución de la renta, se enfrentan a mayores dificultades para aprovechar las ventajas económicas del teletrabajo en comparación con los individuos más ricos, probablemente debido al tipo de tarea que realizan o a la infraestructura de su hogar en términos de acceso a las TIC y espacios de trabajo. Por el contrario, los individuos con altos ingresos podrían aumentar su productividad teletrabajando, por no verse afectados por esas limitaciones. Al igual que otros hallazgos en la literatura, ello sugiere un “premio” por realizar teletrabajo (Pabilonia & Vernon, 2022).

Dicho resultado es llamativo desde la teoría de las diferencias compensatorias en materia salarial (Gronberg & Reed, 1994; Lavetti, 2023) ya que, si el teletrabajo es considerado un “bien”, el trabajador estaría dispuesto a renunciar a una parte de su ingreso para obtener un poco más de trabajo remoto. Parecería claro que un mejor análisis de la dispersión salarial debe incorporar la disposición a pagar por los atractivos de los puestos laborales, entre ellos el teletrabajo. Además, son pocos los trabajos empíricos que miden la disposición marginal a pagar por teletrabajar, sobre todo en la región latinoamericana (por ejemplo, Lara-Pulido & Martínez-Cruz, 2022; Díaz Escobar et al., 2024).

El objetivo de este trabajo consiste en medir, para Argentina, la disposición marginal a pagar de los asalariados por realizar trabajo remoto. Para ello se utilizan datos de EPH y se estiman modelos econométricos de duración que permiten analizar las diferencias salariales en mercados de trabajo imperfectos, a partir de las preferencias por los atributos de los empleos que los mismos empleados revelan mediante el tiempo que permanecen en una misma relación laboral. Esta metodología permite eliminar algunos sesgos que surgen de estimar la disposición

marginal a pagar a partir del enfoque de precios hedónicos (Gronberg & Reed, 1994; Van Ommeren et al., 2000; Lavetti, 2023).

Este trabajo se enmarca en la literatura que analiza los efectos salariales del trabajo remoto, más precisamente en aquella que busca estimar cuánto están dispuestos a pagar los individuos por trabajar bajo esta modalidad. En este sentido, se contribuye aportando evidencia empírica para un país en desarrollo como Argentina, utilizando una metodología que permite eliminar algunos sesgos e inconsistencias que enfrentan otros estudios de la literatura. Los principales resultados sugieren que el trabajo remoto es percibido como una característica atractiva por parte de los asalariados, ya que, permaneciendo todo lo demás constante, los impulsa a permanecer más tiempo en una determinada relación laboral. En términos relativos, se estima que los asalariados estarían dispuestos a pagar cerca de un tercio de su salario por trabajar bajo esta modalidad más flexible, permaneciendo fijo su nivel de bienestar.

El documento se estructura como sigue: en la Sección 2 se presenta una revisión de la literatura; en la Sección 3 se comenta la fuente de información a utilizar; en la Sección 4 se explica la metodología adoptada para medir la disposición marginal a pagar por teletrabajar; la Sección 5 presenta el análisis de los principales resultados; la Sección 6 concluye con las reflexiones finales.

2. Revisión de la literatura

La influencia de factores no monetarios relacionados con atributos de los empleos -tales como riesgos de accidentes, costos de viaje y esfuerzo físico- sobre las decisiones laborales de los trabajadores ha sido un tema recurrente en el análisis económico. Rosen (1974; 1986), en su trabajo sobre diferencias salariales compensadas, formaliza teóricamente cómo la remuneración observada refleja no solo el salario de mercado, sino también la valoración que el trabajador otorga a ciertos atributos o *amenities* del empleo. En este sentido, el salario de equilibrio incorporaría implícitamente la disposición marginal a pagar del trabajador por determinados atributos.

Según Lavetti (2023) son tres los coeficientes de interés en el estudio empírico de la influencia de los *amenities* en el mercado laboral: la disposición a pagar de los trabajadores por los atributos, es decir, cuánto de sus salarios están dispuestos a intercambiar por obtener el *amenity*; el costo de provisión de los atributos por parte de las empresas; y la función de equilibrio del mercado laboral o su pendiente, que relaciona los salarios de equilibrio con los diferentes niveles de *amenities* provistos por las empresas. A pesar del interés por medir la influencia de

los atributos en el mercado laboral, pocos trabajos empíricos han logrado estimaciones cuantitativas económicamente relevantes y consistentes, al punto de considerar que las diferencias salariales compensadas tendrían poco qué explicar en la desigualdad de salarios (Sorkin, 2018; Lavetti, 2023).

El enfoque canónico de precios hedónicos, basado en el planteo de Rosen (1974, 1986) de un mercado competitivo con información perfecta, trabajadores igualmente productivos con preferencias heterogéneas e igual costo de provisión de *amenities* por parte de las empresas, conduce a estimadores sesgados de la disposición media a pagar debido a la omisión de variables que correlacionan con la productividad del trabajador o de algunos atributos del empleo. Los enfoques posteriores que buscaron corregir este sesgo mediante la utilización de modelos de panel incorporando efectos fijos a nivel persona para capturar inobservables tampoco generaron estimaciones adecuadas, ya que el coeficiente de efecto fijo también captura la valoración promedio de los atributos por parte del trabajador. Así, en estos modelos, el parámetro asociado al atributo del empleo da cuenta únicamente de las variaciones en la valoración marginal del trabajador a través del tiempo. Asimismo, los cambios voluntarios de empleo representan la búsqueda de los trabajadores de mayores niveles de utilidad induciendo a una correlación espuria entre *amenities* y salarios, que en los trabajos empíricos han llevado a resultados contradictorios con la teoría (Villanueva, 2007; Sorkin, 2018; Lavetti, 2023).

La inconsistencia entre la teoría y los resultados empíricos de los enfoques comentados previamente podría explicarse, en parte, por los supuestos del modelo de Rosen. En cambio, los modelos de búsqueda laboral, que se basan en mercados de trabajo imperfectos con fricciones en el proceso de búsqueda y diferentes costos de provisión de *amenities* por parte de las empresas permiten explicar por qué trabajadores igualmente productivos obtengan niveles de salarios y *amenities* más elevados (Hwang et al., 1998). Conceptualmente, este enfoque permite desplazamientos en la función de ecualización de salarios y *amenities*, lo cual constituye una diferencia significativa con respecto a los resultados teóricos que se derivan del modelo de Rosen.

Este trabajo se enmarca en la línea teórica que estudia las diferencias salariales de acuerdo con los atributos del empleo utilizando modelos de mercados laborales imperfectos y preferencias reveladas, a partir del análisis de las transiciones de los trabajadores en sus relaciones laborales (Gronberg & Reed, 1994; Van Ommeren et al., 2000; Dey & Flinn, 2005; Villanueva, 2007; Bonhomme & Jolivet, 2009; Aizawa & Fang, 2015; Taber & Vejlín, 2020). Concretamente, se sigue la propuesta de Gronberg & Reed (1994) que, usando una muestra longitudinal para

Estados Unidos y estimando modelos de duración, estudian la disposición a pagar por algunos *disamenities* asociados al trabajo.

En su planteo teórico, Gronberg & Reed (1994) asumen que los trabajadores maximizan una función de utilidad dada por los salarios y los atributos del trabajo al decidir el nivel óptimo de esfuerzo a realizar en la búsqueda de oportunidades laborales y el criterio de aceptación de éstas, con empresas que tienen diferentes costos de provisión de *amenities*. Este planteo les permite modelar la duración del asalariado en su relación laboral o, alternativamente, el riesgo de abandonarla. La tasa de riesgo de cortar la relación laboral depende, por un lado, de una tasa de separación del empleo exógena, es decir, de la posibilidad de dejar de forma involuntaria su relación laboral actual (por ejemplo, por despido). Por otro lado, la tasa de riesgo depende de la probabilidad de que el trabajador obtenga propuestas que le ofrezcan mayor nivel de utilidad, lo cual es el resultado del esfuerzo que el asalariado decide en la búsqueda de nuevas propuestas y de la heterogeneidad en la provisión de combinaciones salarios/*amenities* por parte de las empresas, reflejando esto último el diferente costo en la provisión de *amenities*.

La siguiente ecuación muestra la tasa de riesgo de la relación laboral (h), como una variable aleatoria que depende de la tasa exógena de separación (δ), del costo en la búsqueda laboral (λs^*) y de la probabilidad de obtener una oferta laboral con mayor utilidad ($(v(X)) [1 - Fv(X)]$). La función $v(X)$ se define como una función de utilidad cuasi cóncava que depende de los atributos del empleo (contenidos en el vector X) e incluye al salario:

$$h(v(X)) = \delta + \lambda s^*(v(X)) [1 - F(v(X))]$$

Dada la ecuación anterior, es posible evaluar el efecto marginal del salario o cualquier otro atributo en la tasa de riesgo. Asimismo, la disposición marginal a pagar por el amenity i se puede expresar como el cociente entre el efecto marginal de dicho *amenity* y el salario w , manteniendo constante el nivel de utilidad:

$$DMP_i = \frac{\frac{\partial h(X)}{\partial X_i}}{\frac{\partial h(X)}{\partial w}}$$

Gronberg & Reed (1994) estiman un modelo de duración y encuentran evidencia de que los empleados están dispuestos a pagar para deshacerse de determinados *disamenities*, es decir, las empresas deben compensarlos para que mantengan el puesto de trabajo y el nivel de utilidad. Asimismo, muestran que los coeficientes estimados utilizando un modelo de precios hedónicos difieren en magnitud y signo respecto a los obtenidos con el modelo de duración. En la misma

línea metodológica, Villanueva (2007) utiliza datos de panel para Alemania y encuentra evidencia de que los trabajadores son compensados con mayores salarios cuando “consumen” *disamenities* como trabajo físico exigente, mala administración de los horarios y cuando no son asignados a puestos de trabajos que coinciden con sus habilidades. En otro trabajo, Sorkin (2018) muestra para Estados Unidos que dos tercios de la variación salarial a nivel firma es explicada por las diferencias salariales compensadas y que en términos agregados ésta da cuenta de aproximadamente 15% de la dispersión en las remuneraciones.

Por otro lado, este trabajo está relacionado con literatura empírica que busca cuantificar la disposición a pagar por realizar teletrabajo. Una parte de la literatura empírica que emplea el enfoque de precios hedónicos mediante ecuaciones de salarios estimados por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), no han logrado resultados consistentes (Weeden, 2005; Gariety & Shaffer, 2007; Oettinger, 2011; Pigni & Staffolani, 2019).

Sin embargo, trabajos recientes que utilizan enfoques experimentales sí encuentran resultados consistentes sobre la disposición a pagar por realizar teletrabajo (Thompson et al., 2015; Mas & Pallais, 2017; Maestas et al., 2018; Schmoll & Süß, 2019; He et al., 2021; Moens et al., 2022). Estos mismos resultados también se encuentran en la literatura empírica sobre Latinoamérica. En un trabajo para un conjunto de países de América Latina (Colombia, Perú, México, Chile, y Argentina), Díaz Escobar et al. (2024) encuentran evidencia de que el teletrabajo es un *amenity* por el cual los empleados estarían dispuestos a renunciar, en promedio, a 10% de su ingreso para implementarlo en una modalidad híbrida y 6% para practicarlo de manera habitual. Asimismo, los autores hallan evidencia de que las mujeres tienen una mayor disposición a pagar por realizar teletrabajo que los hombres³. En un trabajo con el mismo enfoque para Ciudad de México, Lara-Pulido & Martínez-Cruz (2022) encuentran que los asalariados en puestos de oficina están dispuestos a pagar, en promedio, 8,4% de su ingreso por teletrabajar en una oficina compartida cercana a su domicilio, siendo la disposición a pagar creciente con el tiempo de viaje a la oficina y el nivel de ingreso. Si bien los enfoques experimentales encuentran resultados consistentes a la hora de estimar la disposición a pagar por determinados atributos del empleo, no están exentos de limitaciones, pues se basan en preferencias declaradas y no reveladas, es decir, en lo que los individuos harían en una situación hipotética y no en cómo realmente actúan.

³ Un resultado interesante del trabajo que contrasta con otros hallazgos en la literatura es que la disposición a pagar de las mujeres por realizar teletrabajo es independiente de la edad, la presencia de integrantes dependientes en el hogar y la distancia al trabajo.

3. Datos

En este estudio, además del ingreso laboral, dos variables son centrales para estimar cuánto están dispuestos a pagar los asalariados por trabajar de manera remota. Por un lado, es necesario explicitar qué grupo de individuos son considerados como trabajadores remotos, para lo cual se requiere contar con una definición conceptual y poder hacerla operativa en base a los datos disponibles. Por otro lado, se debe construir una variable que mida, aun con imprecisiones, la cantidad de tiempo que los trabajadores -tanto los que trabajan de manera remota como los que no- permanecen en una misma relación laboral. Para ambas variables, se utilizan microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH – INDEC).

En cuanto al trabajo remoto, la Organización Internacional del Trabajo (ILO, por sus siglas en inglés) lo define como aquellas situaciones en las que el trabajo se lleva a cabo, de manera total o parcial, en un sitio alternativo al lugar predeterminado de trabajo (ILO, 2020). Para los asalariados esta definición no presenta demasiadas complicaciones, dado que su lugar predeterminado de trabajo suele estar bien identificado ubicándose en las instalaciones de la unidad económica de la cual depende el trabajador (oficina, fábrica, etc.), o bien en un espacio público. El sitio alternativo, entonces, puede ser la propia vivienda del trabajador, un espacio de *coworking* o un café. Un caso especial del trabajo remoto es el denominado “teletrabajo”, que incorpora como condición adicional el hecho de que las tareas laborales se lleven a cabo utilizando TIC.

Si bien EPH no está específicamente diseñada para medir el trabajo remoto, especialmente el teletrabajo, contiene algunas preguntas que permiten aproximarse a éste con algunas limitaciones. En este sentido, una de las preguntas de la encuesta (PP04G) plantea textualmente “¿Dónde realiza principalmente sus tareas?”, siendo una posible respuesta “En esta vivienda (sin lugar exclusivo)”, lo cual permite identificar lo que ILO (2020) denomina “trabajo remoto desde el hogar”, ya que es factible asumir que el lugar predeterminado de trabajo de los asalariados es diferente de su propio hogar. Desafortunadamente, no es posible identificar a los trabajadores remotos que llevan a cabo sus actividades laborales desde un lugar diferente a la vivienda, como los espacios de *coworking*. Luego, si bien EPH no contiene información directa sobre el uso de TIC para las tareas laborales, es posible aproximarse a partir del Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO – versión 2001) en cuyo cuarto dígito se identifica la tecnología

ocupacional⁴, lo cual, en conjunto con la información sobre el lugar en que el trabajador realiza sus tareas, permite tener una aproximación al teletrabajo. Así, quienes operan sistemas y equipos informatizados (valor 3 del cuarto dígito del CNO) y además trabajan desde la vivienda son considerados como teletrabajadores, más precisamente “teletrabajadores desde el hogar” (ILO, 2020, Schteingart et al., 2021).

En este estudio, por simplicidad, se utiliza el término “trabajo remoto” para englobar tanto el teletrabajo como el trabajo remoto desde el hogar. Debe tenerse presente que el teletrabajo desde la vivienda es una categoría especial del trabajo remoto desde el hogar, el cual, a su vez, es un subconjunto estricto del trabajo remoto. Por otro lado, si bien idealmente se desearía contar también con una medida continua para el trabajo remoto (como la proporción de tiempo que los individuos trabajan bajo esta modalidad), las limitaciones de la base de datos imposibilitan construir este tipo de variable.

En cuanto a la duración del empleo, EPH no mide con precisión la antigüedad de los asalariados en una determinada relación laboral, si bien es posible aproximarse con algunas limitaciones. En primer lugar, es importante tener en cuenta que la encuesta se implementa mediante un esquema rotativo 2-2-2, lo cual significa que las viviendas ingresan a la muestra para ser encuestadas en dos trimestres consecutivos, se retiran por dos trimestres consecutivos y, finalmente, vuelven a la muestra para ser encuestadas en dos trimestres consecutivos. En segundo lugar, se cuenta con la información que proporciona la siguiente pregunta textual (PP07A) “¿Cuánto tiempo hace que está trabajando en ese empleo en forma continua? (sin interrupciones de la relación laboral en la misma empresa/negocio/institución)”, la cual está formulada en base a la ocupación principal de los asalariados y cuyas respuestas válidas posibles son: (1) *menos de 1 mes*⁵; (2) *1 a 3 meses*; (3) *más de 3 a 6 meses*; (4) *más de 6 a 12 meses*; (5) *más de 1 a 5 años*; (6) *más de 5 años*.

A partir de la información detallada en el párrafo previo, es posible tener una medida de la duración del empleo. Más precisamente, para cada asalariado se identifica el primer trimestre en que está ocupado y se toma su respuesta a la pregunta PP07A como antigüedad laboral inicial. Luego, en los siguientes trimestres en que es captado por EPH, se determina si el individuo permanece en la misma relación laboral en base a su nueva respuesta a dicha

⁴ De acuerdo con INDEC, la tecnología ocupacional es una dimensión que permite identificar el uso de algunas de las formas tecnológicas características de los diferentes modos en que se desarrolla la producción de bienes o servicios.

⁵ En este caso se considera que el límite inferior del intervalo es de un día, lo cual equivale aproximadamente a 0.03 meses.

pregunta, siendo condición necesaria que la nueva antigüedad declarada sea igual o mayor a la respondida en la encuesta previa.⁶ Con este procedimiento se puede ir ajustando la duración en la relación laboral a partir de las sucesivas observaciones temporales de los trabajadores. Finalmente, para cada asalariado son posibles dos escenarios: (1) la relación laboral de la primera observación temporal finaliza (ya sea porque pasa al desempleo, a la inactividad o cambia de relación laboral); o (2) la relación laboral sigue vigente en la última observación temporal. En el primer caso, la duración del empleo estará censurada por intervalos, ya que, a pesar de identificarse la finalización de la relación laboral, la pregunta base para la duración (PP07A) mide el tiempo en rangos. En el segundo caso, en cambio, habrá censura a la derecha, ya que al seguir vigente la relación laboral la última vez que se observa al individuo, sólo se conocerá una cota inferior para la duración del empleo.

Para las estimaciones, se utilizan los microdatos de EPH desde el segundo trimestre de 2020 hasta el cuarto trimestre de 2023. La elección de este período obedece al hecho de que el porcentaje de trabajadores remotos es muy bajo para períodos previos, lo cual dificultaría estimar con precisión los efectos de esta modalidad laboral sobre la duración del empleo.⁷

En la Tabla 1 se muestran las estadísticas descriptivas para los asalariados en cuanto al trabajo remoto, duración e ingreso laboral por hora de la ocupación principal⁸, y variables socioeconómicas utilizadas como controles en los modelos de regresión. Como se observa, el salario promedio (en pesos constantes de junio de 2024) es de aproximadamente \$4000 por hora, aunque con una elevada variabilidad. Del total de asalariados para los que hay información sobre la duración del empleo, se advierte que cerca de 13% de las observaciones está censurada por intervalos, con una cota inferior para la duración de aproximadamente 10 meses y una cota superior de 38 meses (en promedio). Las observaciones restantes (87%) tienen una duración del empleo censurada a la derecha, con una cota inferior que, en promedio, es de casi 43 meses. En cuanto a las variables de trabajo remoto, dadas las limitaciones de EPH, se observa que un bajo porcentaje de los asalariados realiza sus tareas laborales bajo esta modalidad, ya que sólo 4.5% de los individuos trabaja desde su vivienda, mientras que 3.7% lo hace utilizando sistemas y equipos informatizados (teletrabajadores). Finalmente, las estadísticas descriptivas de otras

⁶ Es preciso notar que este criterio es una condición necesaria pero no suficiente para determinar si la persona sigue en la misma relación laboral. Por ejemplo, podría ocurrir que la actividad secundaria de un asalariado, en la que tiene por lo menos la misma antigüedad que en su ocupación principal, se transforma en principal en un trimestre posterior. Desafortunadamente, no es posible detectar este tipo de casos con la información provista por EPH.

⁷ Por ejemplo, en promedio para el año 2019, el porcentaje de asalariados que trabaja desde la vivienda es 0.57%, mientras que el porcentaje de teletrabajadores es 0.23%.

⁸ Se utilizó el Índice de Precios al Consumidor (IPC – INDEC) para ajustar los salarios por inflación.

variables socioeconómicas utilizadas como controles en las regresiones muestran que los asalariados tienen una edad promedio de 39 años, trabajan mayormente en el sector Servicios y en empresas/instituciones privadas (en ambos casos, poco más de dos tercios del total), observándose -como es de conocimiento común- un elevado nivel de informalidad (40% de los asalariados).

Tabla 1
Estadísticas descriptivas

Variables continuas	Obs.	Media	Desvío std.	Mín.	Máx.
Ingreso laboral de la ocupación principal (\$ de junio 2024)	66,554	4014.99	3785.60	36.35	197650.40
Duración del empleo (cotas en meses)					
Inferior para observaciones censuradas por intervalos	10,208	10.42	6.47	0.03	24.00
Superior para observaciones censuradas por intervalos	10,208	38.47	27.51	1.00	72.00
Inferior para observaciones censuradas a la derecha	67,611	42.98	27.09	0.03	75.00
Edad (en años)	86,873	38.53	12.74	11.00	94.00
Tasa de desempleo del aglomerado (%)	86,873	6.46	2.90	0.30	26.00
Variables categóricas	Obs.	Distribución (%)			
Sexo					
Mujer	40,876		47.05		
Varón	45,997		52.95		
Trabajo desde la vivienda					
No	82,926		95.46		
Sí	3,947		4.54		
Teletrabajo desde la vivienda					
No	83,695		96.34		
Sí	3,178		3.66		
Sector agregado					
Actividades primarias	1,729		2.01		
Comercio	12,498		14.54		
Construcción	7,159		8.33		
Industria manufacturera	7,667		8.92		
Servicios	56,899		66.20		
Región					
Cuyo	9,033		10.40		
Gran Buenos Aires	14,238		16.39		
NEA	8,687		10.00		
NOA	17,439		20.07		
Pampeana	25,700		29.58		
Patagonia	11,776		13.56		
Formalidad					
Formal	52,008		59.87		
Informal	34,865		40.13		
Tipo de establecimiento/institución					
Privado	59,942		69.02		
Público	25,431		29.28		
De otro tipo	1,469		1.69		

(Continúa en la siguiente página)

Máximo nivel educativo		
Sin instrucción	214	0.25
Primario incompleto	2,148	2.47
Primario completo	8,764	10.09
Secundario incompleto	14,691	16.91
Secundario completo	27,004	31.08
Terciario/Universitario incompleto	13,304	15.31
Terciario/Universitario completo	20,748	23.88

Nota: estadísticas descriptivas muestrales computadas utilizando la primera observación temporal en la que cada asalariado está empleado.

Fuente: elaboración propia en base a datos de INDEC.

4. Metodología

En los modelos de duración, la variable a modelizar es el período de tiempo T que transcurre hasta que una observación deja un determinado estado inicial. En estos términos, la duración del empleo de un asalariado representa la cantidad de tiempo en la que permanece en la misma relación laboral. Como se comentó en la Sección 2, este tipo de modelos es útil para estimar la disposición marginal a pagar por determinados atributos del trabajo en mercados laborales imperfectos, dado que el tiempo que los asalariados permanecen en sus empleos revela información acerca de sus preferencias relativas sobre dichos atributos.

Un elemento importante de los modelos de duración es la denominada función de riesgo $h(t; \mathbf{x})$, que representa la tasa (instantánea) de salida por unidad de tiempo, y es una aproximación de la probabilidad de que una observación deje el estado inicial en el instante $t + 1$, condicional en un vector \mathbf{x} de variables explicativas (que incluye a la unidad como primer elemento) y en haber permanecido en dicho estado hasta el tiempo t (Wooldridge, 2010). Una especificación usual para la función de riesgo es de tipo proporcional:

$$h(t; \mathbf{x}) = h_0(t)\kappa(\mathbf{x})$$

donde $h_0(t)$ es la tasa de riesgo base, común a todos los individuos de la población de interés, y $\kappa(\mathbf{x})$ es una función positiva del vector \mathbf{x} . Habitualmente, se supone que $\kappa(\mathbf{x}) = \exp(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta})$, donde $\boldsymbol{\beta}$ es un vector de parámetros. En particular, es común en la literatura asumir una distribución de Weibull para la duración del empleo (Gronberg & Reed, 1994), que implica que la tasa de riesgo base es $h_0(t) = \alpha t^{\alpha-1}$, donde α es un parámetro de forma no negativo.

El modelo anterior puede parametrizarse para expresarlo en términos de la log-duración:

$$\ln t = \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}^* + u$$

donde $\beta^* = -\frac{1}{\alpha}\beta$, mientras que u es un término de error que tiene una distribución de valores extremos.⁹

Por otra parte, también es importante contar con distribuciones más generales que impongan menos restricciones sobre algunos parámetros de los modelos, permitiendo de este modo funciones de riesgo más flexibles. En este sentido, son particularmente útiles los modelos con distribución gamma generalizada, en los que se asume que u es el producto entre un término de error con distribución gamma y un parámetro de escala positivo σ . En estos modelos, los diferentes valores que pueden tomar los parámetros permiten obtener funciones de riesgo con una variedad de formas, incluyendo como casos particulares las distribuciones de Weibull, exponencial y log-normal (Kalbfleisch & Prentice, 2002)

Los parámetros de los modelos de duración son habitualmente estimados mediante Máxima Verosimilitud (MV). No obstante, como se comentó en la Sección 3, la forma en la que EPH recopila información sobre la antigüedad laboral de los asalariados conlleva algunas limitaciones para la construcción de la duración de los empleos. Específicamente, la variable de duración está censurada por intervalos (cuando no se conoce la duración precisa, pero sí el intervalo de tiempo al cual pertenece) y a la derecha (cuando sólo se conoce una cota inferior para la duración), por lo que es necesario tener en cuenta esta censura en la función de log-verosimilitud a maximizar:

$$\ln L = \sum_{i \in IC} \ln \{S_i(t_{li}) - S_i(t_{ui})\} + \sum_{i \in RC} \ln S_i(t_{li})$$

donde i indexa las observaciones, IC y RC son, respectivamente, los conjuntos de observaciones censuradas por intervalos y a la derecha, S es la función de supervivencia (que mide la probabilidad de que la duración sea superior a t), mientras que t_l y t_u son los límites inferior y superior de la duración, respectivamente.¹⁰ Para las estimaciones, se utilizan errores estándar robustos.

El vector \mathbf{x} contiene las dos variables explicativas de interés -el logaritmo del salario real por hora (en pesos constantes de junio de 2024) y la variable binaria de trabajo remoto (en alguna de sus dos variantes)- así como también un conjunto de controles. Éstos comprenden la edad y

⁹ Más precisamente, u es el producto entre un término de error ε (con distribución de valores extremos) y el factor $\frac{1}{\alpha}$. Por otra parte, nótese que, dado que α es no negativo, los parámetros β y β^* son de signo opuesto, por lo que si una determinada variable x incrementa la duración esperada, al mismo tiempo reduce la tasa de riesgo.

¹⁰ Para más detalles sobre las funciones de supervivencia en los modelos con distribución de Weibull y gamma generalizada, véase Kalbfleisch & Prentice (2002) y Cleves et al. (2010).

edad al cuadrado del individuo y un conjunto de variables binarias indicadoras de: sexo, sectores agregados de actividad (Actividades primarias, Comercio, Construcción, Industria manufacturera, Servicios)¹¹, región (Cuyo, Gran Buenos Aires, NEA, NOA, Pampeana y Patagonia), tipo de empresa/institución de la ocupación principal (pública, privada, de otro tipo), nivel educativo (sin instrucción, primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, secundario completo, superior universitario incompleto, superior universitario completo), formalidad (formal, informal)¹², y año. También se incluye como control la tasa de desempleo del aglomerado en el que reside el trabajador.

Siguiendo a Gronberg & Reed (1994), a partir de los coeficientes estimados para las dos variables explicativas de interés en los modelos de duración, se puede computar la disposición marginal a pagar por el trabajo remoto. En términos monetarios, esta disposición es:

$$DMP_{TR} = \frac{\beta_{TR}^*}{\beta_{\ln w}^*} w$$

donde β_{tr}^* es el coeficiente de la variable de trabajo remoto, $\beta_{\ln w}^*$ es el coeficiente del logaritmo del salario real por hora, y w es el salario real por hora. De esta manera, DMP_{TR} mide, con signo opuesto, en cuánto debe variar el salario cuando el asalariado realiza trabajo remoto, permaneciendo constantes su nivel de bienestar y el resto de las variables explicativas. Así, una DMP_{TR} positiva indica que el trabajador está dispuesto a renunciar a parte de su salario (en una proporción $\frac{\beta_{TR}^*}{\beta_{\ln w}^*}$) por trabajar de manera remota, mientras que una DMP_{TR} negativa indica que debe ser compensado por trabajar bajo esa modalidad. A fines de obtener una medida resumen para el conjunto de asalariados de la muestra, se evalúa la DMP_{TR} en el salario promedio. En cuanto a la inferencia, se utiliza el método delta para computar el error estándar del estimador de la DMP_{TR} .

Por otra parte, a fines de comparar con los resultados de los modelos de duración, también se estiman modelos de precios hedónicos en los que la variable dependiente es el logaritmo del

¹¹ El sector Actividades primarias incluye: Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca; Explotación de Minas y Canteras. El sector Comercio incluye: Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas. El sector Servicios incluye: Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado; Suministro De Agua, Alcantarillado, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento; Transporte y Almacenamiento; Alojamiento y Servicios de Comidas; Información y Comunicación; Actividades Financieras y de Seguros; Actividades Inmobiliarias; Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas; Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo; Administración Pública y Defensa; Planes de Seguro Social Obligatorio; Enseñanza; Salud Humana y Servicios Sociales; Artes, Entretenimiento y Recreación; Otras Actividades de Servicios.

¹² Se consideran trabajadores formales a los asalariados que declaran tener descuento jubilatorio.

salario real y los regresores son el resto de las variables del vector \mathbf{x} , siendo la de principal interés la indicadora del trabajo remoto. Denotando con \mathbf{z} a este nuevo vector que excluye al log-salario, el modelo de precios hedónicos es:

$$\ln w = \mathbf{z}\boldsymbol{\theta} + u$$

donde el vector de parámetros $\boldsymbol{\theta}$ es estimado mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), utilizándose errores estándar robustos para la inferencia. Con esta especificación, se tiene que $DMP_{TR} = -\theta_{TR}w$.

Finalmente, cabe destacar algunas limitaciones sobre los modelos de duración empleados. Por un lado, se asume que las variables contenidas en el vector \mathbf{x} son fijas en el tiempo, por lo que se trabaja con los datos de la primera observación temporal de los trabajadores. Si bien este supuesto es plausible para algunos regresores (como el nivel de educación o probablemente el sector agregado de actividad), no necesariamente se cumple para otras variables, en especial las variantes de trabajo remoto. De esta manera, no se está explotando la información del hecho de que, para un mismo individuo, su condición de trabajo remoto puede variar en el tiempo, lo cual podría incidir en la duración de la relación laboral. Por otro lado, existen alternativas más flexibles para la modelización de la tasa de riesgo, tal como el modelo de Cox (1972), el cual no requiere una parametrización de la tasa de riesgo base. Sin embargo, la estimación de este tipo de modelo en un contexto de censura por intervalos para la duración hace inapropiados los algoritmos tradicionales para maximizar la función de log-verosimilitud (como el método Newton-Raphson), requiriéndose alternativas altamente demandantes desde el punto de vista computacional (Zeng et al., 2016)

5. Resultados

La Figura 1 muestra los resultados de las estimaciones de los modelos de duración para los asalariados, en las que los parámetros estimados miden el efecto marginal de las variables explicativas sobre la log-duración de la relación laboral. Dada la forma funcional asumida, los coeficientes aproximan la semielasticidad de la duración respecto a los regresores¹³, a excepción de la remuneración por hora, para la cual el coeficiente representa una elasticidad al haber ingresado de manera logarítmica en el modelo.

¹³ Para computarse la semielasticidad exacta, debe calcularse $e^{\beta} - 1$.

Poniendo el foco en la variable de trabajo remoto, en la Figura 1 se observa un coeficiente positivo, ya sea que se mida a través del teletrabajo o del trabajo desde la vivienda¹⁴ e independientemente de la distribución asumida para el modelo de duración. En función del modelo, este coeficiente varía entre 0.073 y 0.091 e implica que los trabajadores remotos tienen, en promedio, una duración mayor en la relación laboral en comparación con los trabajadores presenciales, siendo la diferencia relativa de aproximadamente 8%. Desde el punto de vista de los atributos del trabajo, estos resultados sugieren que el trabajo remoto es percibido como una característica atractiva (*amenity*) por parte de los asalariados, dado que el hecho de trabajar bajo esta modalidad induce a que permanezcan más tiempo en sus empleos, *ceteris paribus*.

El hecho de que los asalariados valoren positivamente el trabajo remoto es consistente con los hallazgos de la literatura, que sugieren que trabajar desde el hogar incrementa el bienestar de los trabajadores, al reasignar tiempo en actividades más placenteras (más y mejor descanso, mejor balance entre trabajo y familia, mayor ocio) y tener más autonomía para lograr un ambiente laboral adecuado, posibilitando un aumento de la productividad (Kahneman et al., 2004; Kahneman & Krueger, 2006; Touzet, 2023; Clark et al., 2020; Oswald et al., 2015; Bloom et al., 2015)

Cabe destacar que cuando el trabajo remoto se mide a través del teletrabajo, el resultado no es estadísticamente significativo a los niveles usuales de significancia, si bien el p-valor tampoco resulta demasiado elevado (entre 0.21 y 0.25), requiriéndose un nivel de significancia algo mayor a 20% para rechazar la hipótesis nula de que el teletrabajo no afecta la duración en los empleos. En cambio, cuando se utiliza el trabajo desde la vivienda como medida de trabajo remoto, el resultado es estadísticamente significativo al 10%. Asimismo, es importante notar que parte de la imprecisión de los estimadores se debe a que, como se mostró en la Sección 3, ambas medidas de trabajo remoto tienen poca variabilidad en la muestra.

No obstante, es importante notar que, más allá de la imprecisión para medir el efecto del trabajo remoto sobre la duración en los empleos, hay un patrón consistente en los diferentes modelos de duración estimados, ya que todos predicen que trabajar de manera remota es percibido como

¹⁴ También se probó con una medida alternativa de teletrabajo, que considera como teletrabajadores a los individuos que trabajan desde la vivienda y acceden a TIC en su hogar y las utilizan. Sin embargo, esta variable tiene la limitación de estar restringida al cuarto trimestre de cada año, debido a que la información sobre TIC se obtiene del módulo MAUTIC de EPH que sólo está disponible para dicho período. Por este motivo, hay una reducción significativa en el tamaño de la muestra para las estimaciones, lo cual genera un incremento notable en la imprecisión, por lo que no se reportan los resultados en este trabajo.

un atributo deseable por parte de los asalariados, siendo este hallazgo consistente con la literatura.

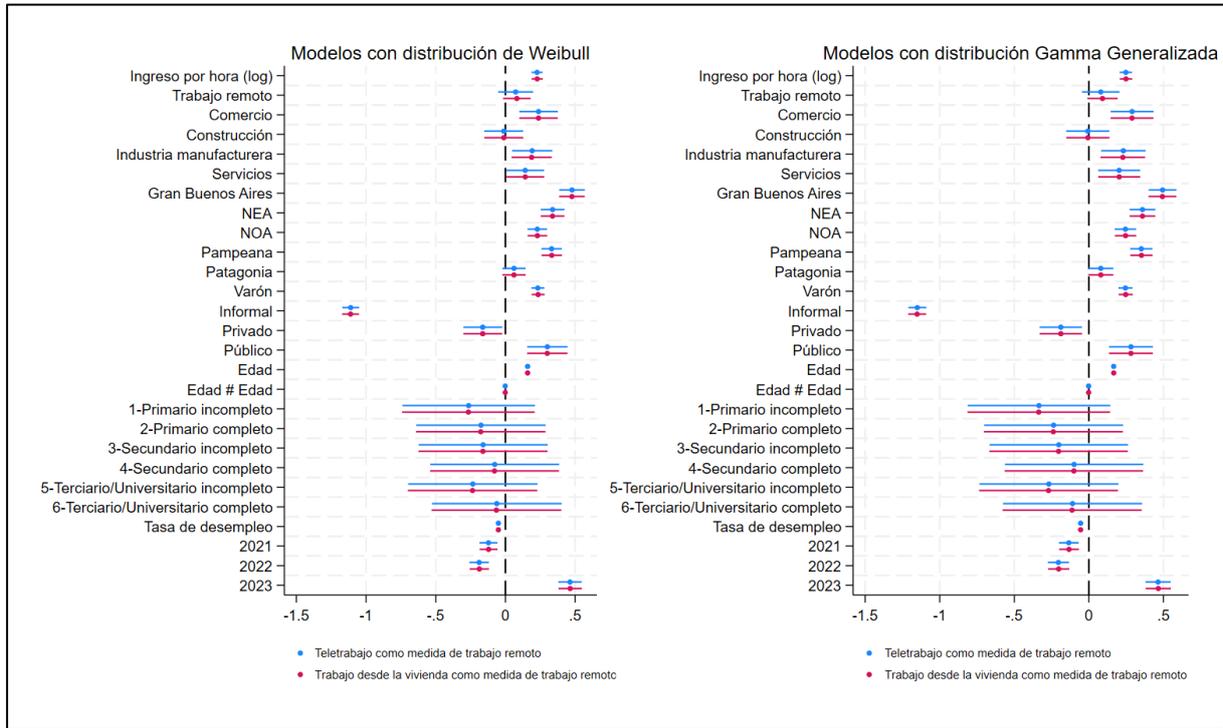
En cuanto al resto de las variables explicativas, las estimaciones de la Figura 1 muestran algunos patrones. En primer lugar, la duración en la relación laboral está positivamente asociada con el salario, el hecho de ser varón y la edad del trabajador, aunque esta última variable tiene un efecto marginal decreciente. En segundo lugar, los trabajadores de los sectores Comercio, Industria manufacturera y Servicios tienen, en promedio, una duración mayor que los de la categoría base (Actividades primarias), si bien esta última no muestra una diferencia significativa respecto al sector Construcción. Por otra parte, pareciera haber algunas diferencias en la duración de la relación laboral según regiones, ya que las estimaciones muestran que los trabajadores del Gran Buenos Aires, NEA, NOA y Pampeana tienen una duración significativamente mayor que los de la región cuyana (categoría base). Más específicamente, los asalariados del Gran Buenos Aires duran más en sus empleos en comparación con el resto de las regiones, mientras que los trabajadores de la Patagonia presentan menos diferencias en su duración respecto a los trabajadores cuyanos.

En cuarto lugar, se destaca que los asalariados informales tienen una duración notoriamente menor que sus contrapartes formales¹⁵, así como también se observa que los trabajadores del sector público duran más en sus empleos que los del sector privado, ambos resultados esperables dada la naturaleza laboral y el marco legal de estos tipos de empleo. En cuanto a la educación, los intervalos de confianza asociados a los correspondientes parámetros son amplios, y no pareciera haber diferencias significativas en la duración al comparar los distintos niveles educativos. Finalmente, cabe resaltar que una mayor tasa de desempleo en el aglomerado en el que trabaja el individuo reduce la duración de las relaciones laborales, ya que se incrementa el componente exógeno de la probabilidad de interrumpir una relación laboral, es decir, se produce un aumento en la tasa de riesgo.

¹⁵ Particularmente para la variable de formalidad, es importante computar la semielasticidad exacta usando la fórmula $e^{\beta} - 1$. Por ejemplo, tomando el coeficiente del modelo con teletrabajo como medida de trabajo remoto y asumiendo una distribución de Weibull, se obtiene que esta semielasticidad es $e^{-1,11} - 1 = -0,67$ (redondeando a dos decimales), lo cual significa que los asalariados informales tienen, en promedio, una duración 67% en comparación con trabajadores formales de iguales características observables.

Figura 1

Efectos marginales de las variables explicativas sobre la log-duración de los asalariados.



Nota: los círculos representan las estimaciones puntuales, mientras que las líneas horizontales muestran los intervalos de confianza al 95% con errores estándar robustos. Los modelos fueron estimados en base a un total de 58,538 observaciones, de las cuales 50,670 están censuradas a la derecha y 7,868 están censuradas por intervalos.

Fuente: elaboración propia en base a datos de INDEC.

Como se ha comentado en la Sección 2, una vez descontada el componente exógeno de la tasa de riesgo, el tiempo que los trabajadores permanecen en sus empleos revela información sobre sus preferencias acerca de los atributos del trabajo. De esta manera, los coeficientes estimados para los modelos de duración permiten calcular cuánto están dispuestos a pagar los trabajadores, en términos de salario por hora, por trabajar de manera remota (Tabla 2). En términos generales, las estimaciones muestran que los asalariados están dispuestos a renunciar en torno a un tercio de su salario por trabajar remotamente, con algunas variaciones en función de la medida de trabajo remoto utilizada y de la distribución asumida para el modelo de duración. En pesos constantes de junio de 2024, estos valores representan, en promedio, entre \$1350 y \$1550 por hora aproximadamente, que se traducen a 1 y 1.2 dólares si se toma el tipo de cambio libre promedio para dicho mes. De esta manera, un individuo que trabaja 8 horas diarias y 5 días a la semana, estaría dispuesto a pagar entre 160 y 192 dólares al mes por trabajar de manera remota.

Los resultados de nuestras estimaciones están alineados con los hallazgos de la literatura empírica reciente que, utilizando experimentos de elección discreta, sugieren que los trabajadores están dispuestos a renunciar a parte de su salario por teletrabajar (Díaz Escobar et al., 2024; Lara-Pulido & Martínez-Cruz, 2022). Si bien nuestras estimaciones de la disposición marginal a pagar coinciden en signo con otros hallazgos de la literatura, hay diferencias de magnitud (en términos relativos) que pueden deberse, entre otros factores, al uso de metodologías distintas. Así, más allá de la imprecisión de las estimaciones de la disposición marginal a pagar (heredada de la imprecisión para estimar los coeficientes de los modelos de duración), los resultados sugieren que el trabajo remoto es considerado como un *amenity* por parte de los asalariados, por el que están dispuestos a renunciar a una fracción no menor de su salario, manteniendo constante su nivel de utilidad.

En la Tabla 2 también se muestran las estimaciones de la disposición marginal a pagar por el trabajo remoto, utilizando el enfoque de precios hedónicos, es decir, obtenidas a partir de los coeficientes de una ecuación econométrica de salarios. Como se advierte, bajo este método se obtienen disposiciones a pagar negativas (entre 13% y 21% del salario, en función de la medida de trabajo remoto utilizada), lo cual significa que los trabajadores deben ser compensados por trabajar remotamente para mantener su nivel de bienestar. Así, este enfoque sugeriría que el trabajo remoto no es percibido como una *amenity*, sino como un atributo indeseable del trabajo. No obstante, como indica la literatura, si estamos en presencia de mercados laborales imperfectos, las regresiones hedónicas proporcionan estimadores sesgados de la disposición marginal a pagar por un determinado atributo. De hecho, una mirada global de la literatura de precios hedónicos da cuenta de los resultados mixtos que se obtienen bajo este enfoque (Moens et al., 2022).

Tabla 2

Disposición marginal a pagar por trabajar de manera remota en términos de salario por hora

Modelo	Distribución	Medida de trabajo remoto	Disposición marginal a pagar			
			En %	En \$ de junio 2024	En \$USD	P-valor
Duración	Weibull	Teletrabajo	32.3%	\$ 1,354.4 [1191.7]	\$ 1.0 [0.9]	0.256
		Trabajo desde la vivienda	36.0%	\$ 1,511.4 [938.5]	\$ 1.2 [0.7]	0.107
	Gamma Generalizada	Teletrabajo	32.2%	\$ 1,349.5 [1094.9]	\$ 1.0 [0.8]	0.218
		Trabajo desde la vivienda	36.8%	\$ 1,541.7 [883.7]	\$ 1.2 [0.7]	0.081
Precios hedónicos	-	Teletrabajo	-20.8%	-\$ 873.05 [56.4]	-\$ 0.7 [0.04]	0.000
		Trabajo desde la vivienda	-13.1%	-\$ 547.32 [56.6]	-\$ 0.4 [0.04]	0.000

Nota: errores estándar calculados mediante el método delta entre corchetes. Para expresar la disposición marginal a pagar en dólares se tomó el tipo de cambio libre promedio para junio de 2024.

Fuente: elaboración propia en base a datos de INDEC.

6. Reflexiones finales

El objetivo de este estudio fue estimar para Argentina la disposición marginal a pagar de los asalariados por trabajar de manera remota. Para ello, se utilizaron datos de EPH y se estimaron modelos de duración que permiten cuantificar cómo diferentes atributos de los empleos, especialmente el trabajo remoto, inciden en la cantidad de tiempo que los trabajadores permanecen en ellos. En línea con las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo, se identificaron los asalariados que trabajan habitualmente de manera remota desde el hogar y, más específicamente, utilizan equipos y sistemas informatizados para sus tareas laborales.

Desde una perspectiva global, los resultados sugieren que el trabajo remoto es valorado positivamente por parte de los asalariados, ya que, *ceteris paribus*, esta modalidad los incentiva a permanecer más tiempo en sus empleos. Más precisamente, en términos relativos, se estima que los asalariados estarían dispuestos a pagar cerca de un tercio de su salario por trabajar bajo esta modalidad más flexible, permaneciendo fijo su nivel de bienestar. Si estos valores

porcentuales se traducen a unidades monetarias, se encuentra que los trabajadores, en promedio, están dispuestos a pagar poco más de un dólar por hora de trabajo.

Este trabajo contribuye con evidencia empírica para Argentina a la literatura que analiza las diferencias salariales y su relación con los atributos. Los resultados son relevantes para varios actores, en especial para las empresas y para quienes deben diseñar los marcos regulatorios del empleo, ya que es claro que a los asalariados no les interesa únicamente la remuneración a la hora de seleccionar un empleo, por lo que contemplar modalidades de trabajo más flexibles podrían redundar en un mayor bienestar para trabajadores y empleadores. A futuro, es posible abrir nuevas líneas de investigación que exploren otras medidas de trabajo flexible u otros atributos, así como también metodologías que permitan explotar con más intensidad la información que surge de la rotación laboral y de los cambios de los atributos a lo largo del tiempo.

Referencias

- Aizawa, N., & Fang, H. (2015). Equilibrium Labor Market Search and Health Insurance Reform, Second Version Aizawa, Naoki and Fang, Hanming, Equilibrium Labor Market Search and Health Insurance Reform, Second Version. PIER Working Paper No. 15-024, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2625669> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2625669>
- Alaimo, V., Alarcón, V., Ramírez, J. P. H., Kaplan, D. S., Novella, R., & Chaves, M. N. (2022). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: la flexibilidad ¿llegó para quedarse? Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0004504>
- Albrieu, R. (2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19. Buenos Aires: CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/04/Albrieu-abril-2020-Oportunidades-y-limites-del-teletrabajo-en-Argentina...-3.pdf>
- Battiston, D., Blanes, I., Vidal, J. & Kirchmaier, T. (2017). Is Distance Dead? Face-to-Face Communication and Productivity in Teams. Centre for Economic Performance, *Discussion Papers* dp1473. <https://ideas.repec.org/p/cep/cepdps/dp1473.html>
- Behrens, K., Kichko, S. & Thisse, J. (2021). Working From Home: Too Much of a Good Thing? CEPR, *Discussion Paper* N° 15669. <https://cepr.org/publications/dp15669>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Bonavida, C., & Gasparini, L. (2020). The asymmetric impact of quarantine (No. 0261). CEDLAS, National University of La Plata. https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas261.pdf?dl=0
- Bonhomme, S., & Jolivet, G. (2009). The pervasive absence of compensating differentials. *Journal of Applied Econometrics*, 24(5), 763-795. <https://doi.org/10.1002/jae.1074>
- Clark, B., Chatterjee, K., Martin, A., & Davis, A. (2020). How commuting affects subjective wellbeing. *Transportation*, 47(6), 2777-2805. <https://doi.org/10.1007/s11116-019-09983-9>.
- Cleves, M., Gould, W., Gutierrez, R. G., & Marchenko, Y. V. (2010). *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*. Stata Press.
- Cox, D. R. 1972. Regression models and life-tables. *Journal of the Royal Statistical Society, Series B* 34: 187–220. <https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1972.tb00899.x>
- Dey, M. S., & Flinn, C. J. (2005). An equilibrium model of health insurance provision and wage determination. *Econometrica*, 73(2), 571-627. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2005.00588.x>
- Díaz Escobar, A. M., Salas, L. M., Piras, C., & Suaya, A. (2024). *Gender disparities in valuing remote and hybrid work in Latin America* (No. IDB-WP-01584). Inter-American Development Bank. Working Paper Series. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/299417/1/1888967870.pdf>
- Gariety, B. S., & Shaffer, S. (2007). Wage differentials associated with working at home. *Monthly Lab. Rev.*, 130, 61.

- Glass, J. L., & Noonan, M. C. (2016). Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989–2008. *Social Forces*, 95(1), 217–50. <https://doi.org/10.1093/sf/sow034>
- Gronberg, T. J., & Reed, W. R. (1994). Estimating workers' marginal willingness to pay for job attributes using duration data. *The Journal of Human Resources*, 29(3), 911-931. University of Wisconsin Press. <https://www.jstor.org/stable/146258>
- He, H., Neumark, D., & Weng, Q. (2021). Do workers value flexible jobs? A field experiment. *Journal of Labor Economics*, 39(3), 709-738.
- Hwang, H. S., Mortensen, D. T., & Reed, W. R. (1998). Hedonic wages and labor market search. *Journal of Labor Economics*, 16(4), 815-847. <https://doi.org/10.1086/209907>
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. (2020). *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*. International Labour Office.
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D. A., Schwarz, N., & Stone, A. A. (2004). A survey method for characterizing daily life experience: The day reconstruction method. *Science*, 306(5702), 1776–1780. <https://doi.org/10.1126/science.1103572>
- Kahneman, Daniel, and Alan B. Krueger (2006). Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, 20 (1): 3-24. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/089533006776526030>
- Kalbfleisch, J. D., & Prentice, R. L. (2002). *The Statistical Analysis of Failure Time Data*. John Wiley & Sons.
- Lara-Pulido, J. A., & Martinez-Cruz, A. L. (2022). Stated benefits of teleworking in Mexico City: a discrete choice experiment on office workers. <https://doi.org/10.1007/s11116-022-10293-w>
- Lavetti, K. (2023). Compensating wage differentials in labor markets: Empirical challenges and applications. *Journal of Economic Perspectives*, 37(3), 189-212. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.37.3.189>
- Levy Yeyati E. & Judzik D. (2024). *Automatizados. Vida y trabajo en tiempos de inteligencia artificial*. Planeta.
- Maestas, N., Mullen, K. J., Powell, D., Von Wachter, T., & Wenger, J. B. (2023). The value of working conditions in the United States and implications for the structure of wages. *American Economic Review*, 113(7), 2007-2047. DOI: 10.1257/aer.20190846
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722-3759. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.20161500>
- Moens, E., Verhofstadt, E., Van Ootegem, L., & Baert, S. (2024). Disentangling the attractiveness of telework to employees: A factorial survey experiment. *International Labour Review*, 163(2), 325-348. <https://doi.org/10.1111/ilr.12424>
- Oettinger, G. S. (2011). The incidence and wage consequences of home-based work in the United States, 1980–2000. *Journal of Human Resources*, 46(2), 237-260. <https://doi.org/10.3368/jhr.46.2.237>
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33 (4), 789–822. <https://doi.org/10.1086/681096>

- Pabilonia, S.W., Vernon, V. Telework, Wages, and Time Use in the United States. (2022). *Rev Econ Household* 20, 687–734. <https://doi.org/10.1007/s11150-022-09601-1>
- Pigini, C., & Staffolani, S. (2019). Teleworkers in Italy: who are they? Do they make more? *International Journal of Manpower*, 40(2), 265-285. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0154>
- Rhee, H. (2008). Home-based telecommuting and commuting behavior. *Journal of Urban Economics*, 63 (1), 198–216. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2007.01.007>
- Rockmann, K.W. and M.G. Pratt (2015) Contagious offsite work and the lonely office: The unintended consequences of distributed work. *Academy of Management Discoveries* 1: 150-64. <https://doi.org/10.5465/amd.2014.0016>
- Rosen, S. (1974). Hedonic prices and implicit markets: product differentiation in pure competition. *Journal of political economy*, 82(1), 34-55.
- Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. *Handbook of Labor Economics*, 1.
- Schmoll, R., & Süß, S. (2019). Working Anywhere, Anytime. *Management Revue*, 30(1), 40-62. <https://www.jstor.org/stable/26869685>
- Schteingart, D., Kejsefman, I., & Pesce, F. (2021). Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. Documentos de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción (CEP) Working Papers XXI, 5, 1-42.
- Sorkin, I. (2018). Ranking firms using revealed preference. *The quarterly journal of economics*, 133(3), 1331-1393. <https://doi.org/10.1093/qje/qjy001>
- Taber, C., & Vejlín, R. (2020). Estimation of a roy/search/compensating differential model of the labor market. *Econometrica*, 88(3), 1031-1069. <https://doi.org/10.3982/ECTA14441>
- Taskin, L. and F. Bridou (2010) Telework: A challenge to knowledge transfer in organizations. *International Journal of Human Resource Management* 21: 2503-20. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516600>
- Thompson, R. J., Payne, S. C., & Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 726-749. <https://doi.org/10.1111/joop.12095>
- Touzet, C. (2023). Teleworking through the gender looking glass: Facts and gaps. <https://doi.org/10.1787/8aff1a74-en>.
- Van Ommeren, J., Van Den Berg, G. J., & Gorter, C. (2000). Estimating the marginal willingness to pay for commuting. *Journal of regional science*, 40(3), 541-563. <https://doi.org/10.1111/0022-4146.00187>
- Varvello, J. C., Camusso, J., & Navarro, A. I. (2023). Does Teleworking Affect the Labor Income Distribution? Empirical Evidence From South American Countries. *Asociación Argentina de Economía Política*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4632592> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4632592>
- Weeden, K. A. (2005). Is there a flexiglass ceiling? Flexible work arrangements and wages in the United States. *Social Science Research*, 34(2), 454-482. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2004.04.006>

- White, D. R. (2019). Agency theory and work from home. *Labour*, 33(1), 1-25.
<https://doi.org/10.1111/labr.12135>
- Wiß, T. (2017). Paths towards family-friendly working time arrangements: Comparing workplaces in different countries and industries. *Social policy & administration*, 2017, 51 (7), 1406–1430. <https://doi.org/10.1111/spol.12270>
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. London, England: The MIT Press.
- Zeng, D., L. Mao, and D. Y. Lin. 2016. Maximum likelihood estimation for semiparametric transformation models with interval-censored data. *Biometrika* 103: 253–271.
<https://doi.org/10.1093/biomet/asw013>