

Trayectorias laborales y rotación del empleo 1996-2004

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Trayectorias laborales y rotación del empleo 1996-2004¹

1. Introducción

El objetivo de este trabajo es analizar las transiciones ocupacionales de los asalariados registrados en el sector privado que trabajaban en la Argentina desde 1996 en empresas productoras de bienes y servicios y dedicadas a actividades comerciales. Este estudio se enmarca en una larga tradición de investigaciones que han abordado el análisis dinámico del empleo y el efecto de la rotación de firmas sobre la dinámica ocupacional (Davis et al, 1997; Pivetz et al, 2001; Rodríguez y Martín, 2001; Ruano, 2000). También se asocia a los estudios de las trayectorias laborales vistas como transiciones entre distintos estados que van desde la actividad a la inactividad y viceversa y como los movimientos entre empresas de una misma rama y entre empresas de distintas ramas (Barkume y Horvath, 1995; Chitarroni, 2003; Garibaldi y Wasmer, 2002; Paz, 2003; Beccaria y Mauricio, 2003).

La fuente de datos utilizada proviene del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, construido a partir de los registros administrativos de la seguridad social, que involucran la totalidad de asalariados registrados en el país. Para este trabajo se construyó un panel que incluye a los trabajadores registrados a lo largo del período 1996-2004, la secuencia de empresas empleadoras de cada trabajador y los indicadores de transición de cada período: (i) permanencia en la misma empresa, (ii) rotaciones dentro del sistema productivo que implican o no cambios de actividad económica y (iii) ingresos y egresos del empleo formal.

Las principales hipótesis que demuestra este trabajo son las siguientes:

En primer lugar, se parte de la idea de que la movilidad laboral de los trabajadores argentinos, en términos de tasas de entrada y salida, ha sido elevada en el período. Esta movilidad es mayor entre los jóvenes, las mujeres, los trabajadores con bajas remuneraciones y los de las pequeñas empresas.

En segundo lugar la terciarización del empleo (privado asalariado y registrado) que tuvo lugar en el período 1996-2001, definida como el cambio en la composición sectorial que aumentó la participación del sector terciario a expensas del industrial, no se produjo con el traspaso de los trabajadores desplazados de la industria hacia los servicios y el comercio. Ese proceso de terciarización virtuosa habría permitido a los desplazados de la industria permanecer en “empleos protegidos” por la seguridad social y el derecho laboral. Sin embargo, en este documento se demostrará que el proceso de terciarización del empleo en el período referido se produjo desplazando de la seguridad social a una gran proporción de trabajadores industriales hacia el trabajo no registrado, “no protegido”, el desempleo o la inactividad e incorporando a otros trabajadores a los sectores en expansión.

¹ Estudio realizado por Victoria Castillo y Sofía Rojo de la SSPTYEL y Gabriel Yoguel de la UNGS en el marco del Programa Multisectorial de Preinversión II. Préstamo 925/OC-AR. Estudio 1.EG.59 “Estudios Estratégicos del Observatorio del Empleo y del Trabajo”.

En tercer lugar, la mayor proporción de los trabajadores que salen de las empresas pasan al trabajo precario, al desempleo o a la inactividad. En consecuencia, los efectos *spill over* derivados de las rotaciones de los trabajadores, en especial los provenientes de las empresas grandes y multinacionales, serían muy escasos. Se considera efecto *spill over* a la difusión de conocimientos que se produciría mediante la migración de trabajadores desde empresas con mejores desarrollos tecnológicos (especialmente grandes y multinacionales) hacia el resto de las empresas del tejido productivo.

En cuarto lugar, en el nuevo período expansivo que se inicia en 2003 se reincorpora una porción menor de trabajadores que, habiendo transitado por el empleo asalariado registrado en períodos anteriores, fue desplazado hacia el trabajo precario, al desempleo o a la inactividad. Este conjunto de hipótesis consideradas mostraría una elevada rotación en el empleo registrado que tendría efectos negativos sobre el desarrollo de competencias técnicas de las firmas, complementando algunos resultados derivados de recientes encuestas tecnológicas realizadas en el sector industrial (INDEC, 2004; Bisang et al, 2002; Erbes et al, 2005).

En la siguiente sección se presentan el marco conceptual, algunos antecedentes de estudios nacionales e internacionales y una reflexión sobre la importancia de la estabilidad laboral desde la perspectiva de la organización del trabajo y del desarrollo de competencias técnicas y organizacionales de las empresas (Mertens, 1996; Ducatel, 1998; Cardoso et al, 2001). En la tercera sección se exponen los principales resultados que permiten discutir las hipótesis del trabajo. Finalmente se presentan las conclusiones más relevantes.

2. Principales antecedentes

El estudio de los flujos brutos de empleo de las transiciones entre estados en el mercado de trabajo y de la movilidad laboral tiene una larga tradición en la literatura (Mincer, 1966). Sin embargo, ha cobrado mayor importancia a partir de los '90 debido al aumento y la persistencia del desempleo; y a que los mercados de trabajo muestran evidencias de cierta declinación en la estabilidad del empleo. El enfoque tradicional para el estudio de la movilidad y de los flujos de empleo consiste en dividir la población en tres estados mutuamente excluyentes: empleados, desempleados e inactivos y comparar los cambios en el status individual entre dos períodos consecutivos discretos (usualmente un mes, un trimestre o un año). Con esta información se construyen matrices donde se muestra la situación ocupacional de los trabajadores en el momento inicial y en el momento final.

La utilidad de este tipo de enfoque ha sido puesta de manifiesto en un reciente trabajo (Schmitt, 2002) que, basado en un programa de la OIT², analiza los cambios en la tasa de desempleo introduciendo el análisis de flujos y transiciones en el mercado de trabajo para un panel de países de la OECD correspondiente al período 1980-1990. El trabajo señala que los flujos de personas que provienen del desempleo representaban sólo la mitad del total de ingresos al empleo y que las mujeres tienen menos probabilidad que los hombres de ingresar al empleo desde el desempleo.

La estabilidad en el empleo se puede medir de diferentes maneras, pero la más utilizada es la antigüedad promedio que acumulan los ocupados con un mismo

² Key Indicators of the Labor Market (KILM) – International Labour Organization (ILO) 2001.

empleador (relación laboral). Si bien, obviamente, la seguridad y la estabilidad laboral son deseables desde la perspectiva del trabajador, los cambios en el empleo, y en consecuencia la menor permanencia en el empleo, no son necesariamente un aspecto negativo para el mercado de trabajo ya que cuando son voluntarios pueden venir asociados con mejoras en los ingresos y condiciones laborales de las personas (Jovanovic, 1979).

Estudios empíricos para Estados Unidos e Inglaterra indican que las desvinculaciones voluntarias serían procíclicas mientras que las desvinculaciones involuntarias serían contracíclicas y ambas tendencias afectarían la duración promedio del empleo. En los períodos expansivos de la economía se crean nuevos puestos de trabajo aumentando la cantidad de empleos de menor duración. De esta manera, decrece la duración media de los empleos incluso en un contexto de fuerte reducción de los despidos. Por el contrario, en las recesiones, los despidos se incrementan, son menos frecuentes las renunciaciones y la duración media de los empleos se extiende ya que las nuevas contrataciones también son escasas y permanecen los trabajadores con mayor antigüedad (Burges y Rees, 1996; Schettkatt, 1996).

Los estudios sobre la probabilidad de permanecer en el mismo puesto de trabajo según la antigüedad en el empleo mostraron, para Estados Unidos y algunos países europeos, que mientras que cualquier empleo tiene pocas probabilidades de durar a lo largo del tiempo, superar los primeros 5 años muy probablemente implica permanecer al menos 20 años. Al mismo tiempo, una fracción sustantiva de trabajadores tendría probablemente un empleo con una duración de más de 20 años. En ese contexto, los hombres tienen una mayor probabilidad que las mujeres y los blancos que los negros de obtener empleos duraderos (Hall, 1982, Mertens, 1999). A grandes rasgos, la movilidad de los trabajadores entre empresas está influida por tres hechos estilizados: (i) las relaciones laborales de largo plazo son comunes; (ii) la mayoría de los nuevos empleos son de corta duración y (iii) la probabilidad de que una relación laboral termine es decreciente con su antigüedad (Farber, 1998).

El abordaje a estas cuestiones es considerado desde distintas perspectivas teóricas. Por ejemplo, desde una perspectiva neoclásica, los modelos de capital humano predicen una relación negativa entre la movilidad laboral y la antigüedad (Becker, 1962). Para esta concepción la relación entre la antigüedad en el empleo, los salarios y la movilidad dependen de la inversión en capital humano específico. Estos estudios observan una fuerte asociación entre la duración del empleo y las remuneraciones, que atribuyen a un componente de capacidades específicas presente en estas remuneraciones que depende positivamente del tiempo transcurrido en la empresa (Borjas, 1981; Mincer y Jovanovic, 1981). Los modelos de elección ocupacional se han concentrado en los nuevos ingresos al mercado de trabajo en los que la educación y los antecedentes familiares juegan un rol clave (Robertson y Symons, 1990; Orazen y Mattila, 1986; Shaw, 1986; Miller, 1984 y Rosen, 1977). Estos estudios argumentan que la intensidad de inversión en capital humano y las habilidades ocupacionales varían entre ocupaciones e individuos, y que sus resultados generalmente muestran que los individuos parecen cambiar de ocupaciones para maximizar el valor presente de su inversión.

Desde otra perspectiva teórica, se considera que el desarrollo de saberes técnicos en la firma y la posibilidad de que ésta transforme los conocimientos codificados y tácitos en ventajas competitivas están fuertemente influidos por el perfil de competencias laborales de los recursos humanos empleados. A diferencia de las tradicionales calificaciones validadas a partir de la certificación de la formación, las

competencias³ se validan en el puesto de trabajo. En esa dirección, la evolución de competencias técnicas en las firmas no sólo requiere el desarrollo de actividades centradas en el aseguramiento de la calidad, el desarrollo de la capacidad innovativa y la capacitación sino además una especial organización del trabajo que posibilite la generación y circulación de conocimiento. Desde esta perspectiva, la estabilidad de los recursos humanos en una organización constituye una condición necesaria para el mejoramiento de competencias técnicas. Desde esta perspectiva, podría argumentarse que el trade-off entre antigüedad y costos de despido no sería lo que está por detrás de la permanencia temporal de los asalariados en una empresa sino que cumpliría un rol clave en el desarrollo de competencias técnicas.

Esta visión se vincula con la tradición de estudios sobre dinámica económica iniciada por Schumpeter (1939) que enfatizaba que la continua reasignación de recursos entre unidades de producción heterogéneas era el motor de las fluctuaciones del ciclo de negocios y del crecimiento económico⁴. Estudios empíricos recientes sobre paneles de ocupados con sus empleadores apoyan dos conclusiones centrales de esta tradición. Primero, que existe una elevada heterogeneidad en las productividades de las empresas y de los trabajadores, después de controlar todas las características observables (rama y tamaño), y que persiste a través del tiempo en el nivel de las empresas. Segundo, la reasignación de recursos a través de empresas explica casi la mitad de todo el crecimiento de la productividad de la industria manufacturera de Estados Unidos (Haltinwagner, Lane y Spletzer, 2000).

Como se verá a continuación, a partir de estudios específicos, en los países desarrollados el predominio de relaciones laborales de largo plazo pone de manifiesto la importancia de la estabilidad laboral en el desarrollo de competencias técnicas.

En esta línea de estudios, Dunne, Roberts y Samuelson (1989) midieron el rol que tienen la constitución, expansión, contracción y cierre de empresas en la generación de flujos netos y brutos de empleo en Estados Unidos entre 1963 y 1982. Concluyen que la reasignación de trabajadores desde industrias y regiones en declinación hacia sectores expansivos no es la principal causa de la movilidad del empleo sino que una porción significativa de la movilidad se produce en el interior de las ramas y regiones, entre empresas de distinta antigüedad. Los datos indican que gran parte de la pérdida de empleos resulta de la salida del mercado de empresas relativamente jóvenes siendo menor la destrucción en las empresas más antiguas. Una parte sustantiva de la movilidad del empleo se explica por la vida relativamente

³ Según diversos autores (Gallart, 1995; Mertens, 1996; Novick et al,1997) éstas incluyen la capacidad de resolución de problemas, de gestionar recursos e información, de aprender, de desarrollar relaciones interpersonales, de tener dominio sobre la tecnología, de diagnosticar y de seleccionar opciones entre un conjunto disponible de alternativas. En esa dirección, Ducatel (1998) sostiene que las “competencias” requeridas en el proceso de trabajo incluyen: i) la capacidad para manipular modelos mentalmente; ii) la comprensión del funcionamiento y de la interacción existente entre las máquinas; iii) la posibilidad de deducción estadística; iv) la comunicación oral y visual; v) la responsabilidad individual del proceso de trabajo y del producto; vi) la habilidad para efectuar juicios; vii) la habilidad para combinar cuestiones técnicas y de negocios.

⁴ En Teoría del Desarrollo Económico (1912) Schumpeter ya consideraba que el progreso tecnológico se manifiesta a través de un proceso de “destrucción creativa” y de la reasignación del trabajo hacia nuevos procesos productivos. En ese contexto, serían los nuevos emprendedores, que introducen las innovaciones en el mercado, los que desplazan a las firmas del mercado y generan una reasignación de los puestos de trabajo, demandando nuevos empleos y destruyendo los puestos ocupados por los trabajadores empleados en las empresas desplazadas. Sin embargo, en Capitalismo, Socialismo y Democracia (Schumpeter, 1939), la idea de destrucción creativa es reemplazada por la de acumulación creativa en un esquema de creciente oligopolización de la producción y predominio de mercados de competencia imperfecta. En ese proceso, las firmas incumbentes serían las responsables de introducir nuevas combinaciones productivas (innovaciones), lo que viene asociado a la estabilidad del *core business* y de los trabajadores de mayor nivel de calificación.

breve que tienen las empresas que nacen y que, a su vez, son reemplazadas por otras nuevas empresas, muchas de las cuales probablemente también vivirán poco tiempo. Concluyen que la existencia de elevados flujos de empleo no implica que el empleo sea inestable, es decir el predominio de empleos de corta duración. La influencia de la demografía de empresas sobre el empleo explica la existencia de un número de empleos de larga duración coexistiendo con un segmento de oportunidades laborales más volátiles (Dunne y Roberts, 1988).

Un número importante de nuevos estudios analizan los cambios en la distribución de la duración de los empleos a lo largo del tiempo. Estos estudios muestran que en Estados Unidos, en el período 1979-1991, la prevaencia de empleos de larga duración no ha declinado pero que su distribución ha cambiado. Los hombres con menor nivel educativo tienen menores posibilidades de mantener empleos duraderos, en relación con períodos anteriores. Esto se compensa por la mejora en la estabilidad de los empleos lograda por las mujeres (Farber, 1998)⁵.

Otro estudio sobre la movilidad ocupacional e industrial de individuos en el período 1969-1980 en Estados Unidos mostró que el cambio de ocupaciones y de ramas de actividad de los hombres está asociado con menores ingresos, aunque este efecto se va perdiendo con el tiempo, mientras que en las de las mujeres los resultados son mixtos. Los resultados también indican que las personas de más edad y de menor nivel educativo son los que cambian menos de ocupación y de industria (Parrado-Caner, 2005).

Al mismo tiempo, un estudio para Alemania Occidental (1984 y 1997) muestra una declinación en la estabilidad de los empleos no totalmente explicada por el cambio en el ciclo económico, que no afectó a todos los grupos de la misma manera. La duración promedio de los empleos de los varones se redujo de 10 a 8,5 años. A diferencia de Inglaterra y Estados Unidos, donde las mujeres en promedio incrementaron la antigüedad en el empleo en los últimos años, las alemanas perdieron estabilidad igual que los hombres. Los jóvenes y las personas de edades medias también mostraron una declinación en la duración de sus empleos. Definiendo trabajadores *insider* como los que cambian de empleo y como *outsider* a los que ingresan desde el desempleo o la inactividad y los que recién terminan su formación, el estudio observa que entre las décadas de los '80/'90 los trabajadores a tiempo completo que cambian de empleo redujeron su probabilidad de perder su empleo, pero los trabajadores que ingresan la incrementaron (Mertens, 1999).

Diversas investigaciones recientes han realizado importantes aportes para diferenciar las transiciones laborales entre países en desarrollo y desarrollados. Los trabajos muestran que la realidad de los países centrales es significativamente diferente de los mercados de trabajo de los países en desarrollo. En especial, la creciente inestabilidad de los puestos de trabajo ha sido analizada en una reciente comparación sobre la movilidad de los mercados de trabajo de París, Tokio y San Pablo (Araujo Guimarães, 2004). El trabajo muestra cómo los distintos sistemas

⁵ Según el mismo estudio se indica que en 1996 35,4% de los trabajadores entre 35 y 64 años había permanecido por lo menos 10 años en el mismo empleo, y 20,9% de los trabajadores entre 45 y 64 años habían permanecido más de 20 años. Sin embargo, el mercado de trabajo no es estático en el sentido de que las empresas y los trabajadores están irrevocablemente unidos. En el mismo momento 19,1% de los trabajadores americanos de entre 20 y 64 años estuvieron en el mismo empleo por menos de un año. Ambas cuestiones, la alta incidencia de relaciones laborales de largo plazo y el elevado nivel de cambios en los empleos definidos aquí como cambios de empleadores son importantes características de los mercados de trabajo en los países desarrollados.

institucionales -sistema público inclusivo de Francia; sistema privado de protección y modelo de empleo vitalicio de Japón y el sistema de protección al desempleo brasileño- son consistentes con diferentes patrones de transiciones. En San Pablo, los asalariados registrados y los empleadores no son categorías mayoritarias pero son importante el empleo sin protección y los desempleados desalentados. El patrón de transiciones laborales presenta una marcada movilidad desde el desempleo a empleos con corta duración, caracterizada como de “desempleo recurrente”. También se identifican trayectorias atípicas entre el desempleo y la inactividad, que no coincide con las etapas inicial y final de los ciclos de vida (desaliento). En el caso de París, a diferencia de San Pablo, predominan trabajadores en categorías ocupacionales típicas de un mercado de trabajo tradicional: relaciones salariales y desempleo abierto. En esa dirección, el desempleo de larga duración es el estado previo más importante de los que buscaban trabajo. En Tokio, el desempleo es una situación minoritaria y se destaca la importancia del empleo asalariado de tiempo permanente, duradero y protegido⁶. Más allá de estos datos estructurales que permiten diferenciar mercados de trabajo en países desarrollados y en desarrollo, la autora observa una disminución en la estabilidad laboral en Tokio y en París, que denomina “brasilerización de los mercados de trabajo”.

Otro estudio sobre trayectorias laborales (Cardoso, Comin y Araujo Guimarães, 2001) evalúa la probabilidad de que los asalariados desplazados de las empresas a fines de los '80 migren hacia otras empresas en el caso del complejo automotriz de San Pablo y del complejo químico-petroquímico de Bahía, sectores en los que se produjeron importantes procesos de reestructuración productiva en los '90 y regiones con fuertes diferencias en términos de la importancia del subregistro económico. La hipótesis central es que cuando más sistémico es el proceso de reestructuración productiva de una cadena, incluyendo procesos de terciarización, desaparición de puestos, rediseño de antiguas tareas, reestructuración de relaciones con proveedores y clientes, etc., más difícil es la re-inserción posterior de los asalariados desvinculados⁷.

En el caso particular de la Argentina, existen también antecedentes de estudios sobre movilidad laboral basados fundamentalmente en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que analizan transiciones entre diferentes estados ocupacionales. Las principales problemáticas abordadas son la protección laboral, la inestabilidad de los ingresos, los costos de despido, la probabilidad de perder el empleo y el riesgo de

⁶ En Tokio, el 50% de los individuos que buscaban empleo había tenido antes del desempleo una trayectoria de vínculo con un solo empleador regular. Cerca de 1/3 había tenido más de un empleo. Los mecanismos de búsqueda utilizados con más frecuencia en San Pablo son las redes sociales; en Tokio son el espacio público (*journals*, revistas) en París se usan el sistema público y en menor medida las redes sociales.

⁷ Se construyen 9 grupos (clases) de trayectorias, siendo las más interesantes desde el punto de vista analítico: (i) trabajadores redundantes en fase de reestructuración, que mayoritariamente salen del sistema (desempleo o informalidad), (ii) transiciones para el comercio y (iii) transiciones para los servicios. Los asalariados del primer grupo son más jóvenes (alrededor de 30 años), tiene salarios inferiores a la mediana y trabajaban tanto en empresas grandes como pequeñas. Los asalariados de los otros dos grupos tenían mayor edad y calificación y trabajaban en general en empresas grandes fundamentalmente terminales automotrices. Se observó una mayor probabilidad de migrar hacia comercio y servicios en las personas con mayor nivel educativo. Se encontró una relación inversa entre la antigüedad de los desplazados en su puesto y la probabilidad de volver a los complejos. El estudio pone de relieve que los procesos que tuvieron lugar en los '90 en el complejo automotriz y químico-petroquímico van mucho más allá de un proceso de reestructuración. Implican proceso de dilapidación de competencias y capacidades de contingentes de trabajadores sustituidos por otros. Los trabajadores que sustituyen a los desplazados tienen menor experiencia laboral y calificación, lo que sería factible por la implementación de cambios tecnológicos ahorradores de mano de obra calificada. El destino más probable de los trabajadores desplazados es el desempleo o el trabajo informal (Cardoso, Comin y Araujo Guimaraes, 2001).

permanecer en el desempleo (Hopenhayn, 2001; Galiani y Hopenhayn, 2001; Beccaria y Mauricio, 2001; Paz, 2002; Tacchi, 2004)

Hopenhayn (2001) aborda diferentes aspectos de la duración en el mercado laboral de la Argentina. Encuentra que la flexibilización laboral de los '90 tuvo un impacto importante sobre los flujos de entrada y salida del empleo, incrementando las tasas de salida del empleo. Si bien el tiempo que los individuos permanecen en el desempleo es corto, la proporción de tiempo en que pasan desempleados es alta debido al fenómeno de reincidencia en el desempleo (Galiani y Hopenhayn, 2001).

Beccaria y Mauricio (2001) discuten las implicancias de la movilidad laboral sobre la inestabilidad de ingresos mostrando que el elevado desempleo y la precarización del empleo originaron en la segunda mitad de la década de los '90 una modificación en los patrones de movilidad. Aun cuando se mantuvo el nivel agregado de movimientos entre ocupación y no-ocupación (inactividad y desempleo), se intensificaron aquellos entre la ocupación y el desempleo. Este aumento en la inestabilidad del empleo se registra entre los varones y disminuye entre las mujeres. La mayor inestabilidad registrada entre los varones constituyó una fuente de variabilidad de los ingresos que resultó de tal importancia que compensó el efecto benéfico de la reducción de la inflación, proceso que afectó en mayor medida a los hogares más pobres.

Por su parte, Paz (2002) analiza los efectos de las transiciones laborales en la protección social, a partir del estudio de las transiciones de la población en edad de trabajar hacia y desde la fuerza de trabajo y de la población activa entre ocupaciones protegidas y no protegidas por la seguridad social para el período 1997-2002. En su trabajo muestra que la gran retracción de la actividad económica general que tuvo lugar en el período, generó importantes cambios cualitativos en la estructura de la fuerza de trabajo, deteriorando (de manera no trivial) la situación de los grupos tradicionalmente menos vulnerables: varones, nivel educativo alto y jefes de hogar. En el período se destaca el crecimiento del empleo informal o desprotección social y a tiempo parcial involuntario. La movilidad es mayor entre las mujeres, los más jóvenes y los no jefes de hogar. El estudio explica el crecimiento del desempleo registrado en el período como función de las transiciones entre los estados. El aumento del desempleo entre 1999 y 2001 tuvo que ver más con un incremento de las salidas del empleo (no por disminuciones de las entradas al empleo) y de las entradas al desempleo (y no por reducciones de las salidas del desempleo). El fuerte aumento del desempleo ocurrido entre mayo de 2001 y mayo de 2002 se exacerbó por una marcada contracción de la tasa de entrada al empleo.

Desde otra línea argumental, Tacchi (2004) discute el efecto que tienen los costos del despido en las probabilidades de que un trabajador pierda su empleo. Las conclusiones del análisis realizado para el período 1998-2003 muestran que el incremento en los costos del despido efectivamente tienden a reducir las probabilidades de que un trabajador pierda su trabajo, a partir de mostrar que la tendencia de las probabilidades de perder el empleo para los distintos grupos de trabajadores disminuye a partir de la doble indemnización.

3. El contexto macroeconómico y el mercado de trabajo de la Argentina en el período 1996-2004

Durante la década del '90, la economía argentina registró profundas transformaciones que afectaron al mercado de trabajo. A las reformas estructurales (apertura, procesos de privatización y desregulación de mercados) se sumaron la incorporación de nuevas tecnologías y modificaciones importantes en las regulaciones del trabajo (Kosacoff et al, 2000; Schvarzer, 1997; Gatto y Ferraro, 1997; Novick y Tomada, 2001; Yoguel, 2000 y Bisang et al, 2004).

A partir del Programa de la Convertibilidad y demás reformas económicas los '90, el contexto macroeconómico sometió a los sectores productores de bienes transables, y en particular al sector manufacturero, a la doble tenaza de precios de venta en baja, debido a la mayor exposición a la competencia, particularmente de bienes importados, y de costos de producción elevados en dólares, en particular, los laborales. Aun cuando en ese período se implementaron importantes cambios en las regulaciones orientadas a reducir el costo laboral no salarial y a flexibilizar la distribución del tiempo de trabajo, el aumento en el costo laboral unitario en dólares resultó un fuerte incentivo a sustituir trabajo por capital (Altimir y Beccaria, 1999). La estabilidad macroeconómica, la desregulación laboral, el acceso a partes y equipo importados, la desregulación de las condiciones para despedir trabajadores, la facilidad de radicación para las empresas transnacionales, la recreación del crédito comercial y bancario, fueron elementos que favorecieron al proceso de destrucción de empleo y, en particular de empleo industrial.

Las estrategias de las distintas empresas para adecuarse a los cambios en el contexto fueron muy diferentes, es por ello que el importante aumento en la productividad global verificado sea la resultante de situaciones muy heterogéneas: las estrategias ofensivas de algunas empresas y las reestructuraciones defensivas o de supervivencia de otras. También fueron muchas las empresas que desaparecieron y otras nuevas que se incorporaron a la estructura industrial.

Las llamadas reestructuraciones "ofensivas" incluyeron fuertes inversiones en máquinas y equipos y al mismo tiempo profundos cambios organizacionales en el modelo productivo derivados de cambio técnico desincorporado. Otra categoría de empresas son las "sobrevivientes" a las nuevas condiciones de competencia, que también produjeron un importante aumento en la productividad, pero como resultado de la expulsión de empleo que permitió lograr la misma capacidad productiva con menor ocupación, implementando cambios organizacionales y prácticas modernas de eliminación de tiempos muertos. La introducción de tecnologías basadas en la información acompañada por ajustes sustanciales en las operaciones y reestructuraciones organizativas en las empresas fueron otras estrategias utilizadas por las firmas en el período. Como resultado de estos procesos, el empleo industrial se redujo de 28% del empleo total en 1995, a 23% en 2000. Esto se manifestó en una pérdida de aproximadamente 57 mil puestos de trabajo registrados en la industria (Castillo et al, 2001).

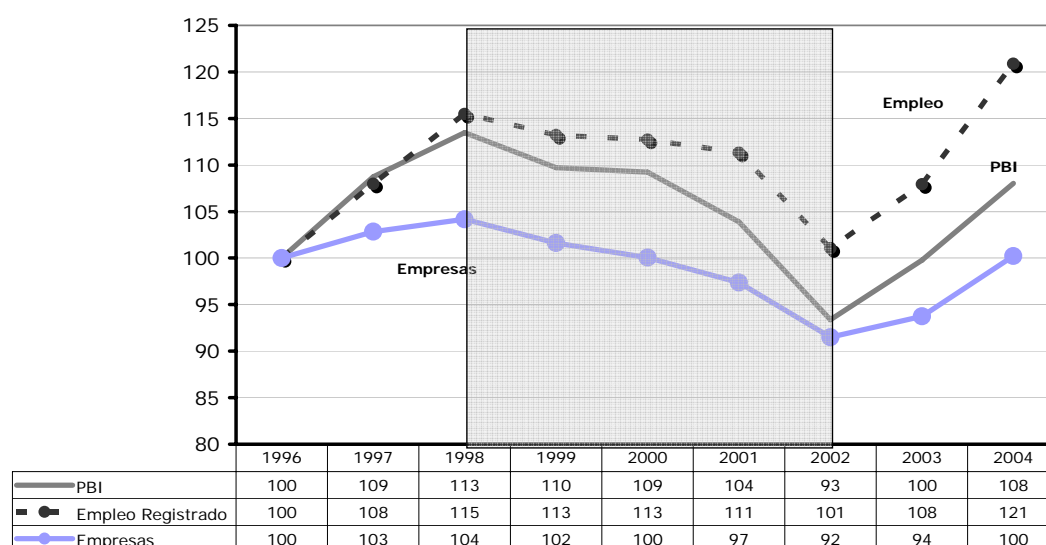
El empleo no registrado constituyó una de las expresiones más generalizadas de la precariedad laboral en nuestro país durante los '90. Esto se manifestó en la exclusión de los trabajadores de la seguridad social en un marco institucional que no propendía a la registración del empleo. En este período se llevó a cabo una serie de cambios en el marco normativo laboral orientados a flexibilizar el mercado laboral bajo el supuesto de que estas reformas generarían una mayor competitividad de las firmas

y un crecimiento en la demanda de empleo. La evidencia, sin embargo, sugiere que estas medidas no tuvieron un efecto positivo sobre la demanda de empleo, registrándose un incremento notorio de la precariedad y la inestabilidad laboral. Así, por ejemplo entre 1991 y 2000 la tasa de empleo no registrado pasó de 28,9% a 37,4% (SSPTYEL 2005).

Es en este contexto que deben analizarse la evolución del empleo y el comportamiento microeconómico de las firmas, que tuvieron distintas respuestas y estrategias de adaptación a la nueva realidad. Por eso, el análisis sobre la movilidad de empleo que se hará a continuación incluye breves referencias a las tendencias agregadas de la actividad económica y la ocupación nacional registradas en los últimos años.

Durante la primera mitad de los '90, la economía enfrentó una fuerte inestabilidad macroeconómica. Entre el primer semestre de 1990 y el segundo de 1996, el PBI desestacionalizado de la Argentina creció un 48%, al tiempo que se deterioraron las variables de empleo. Como resultado, se observó un aumento de la productividad por obrero ocupado de 47% (Frenkel y González Rozada, 1999).

GRAFICO 1 | EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO REGISTRADO PRIVADO EN RELACIÓN CON EL PBI Y LA CANTIDAD DE EMPRESAS - INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - CUARTOS TRIMESTRES -1996-2004



Nota: El área sombreada representa períodos de recesión

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial -DGEyEL - STPyEL - MTEySS en base a SIJP.

Como se observa en el gráfico 1, la divergencia entre crecimiento de la producción y del empleo parece haber finalizado entre 1997 y 1998. En este período, el crecimiento de 13% del producto, fue acompañado por un crecimiento del empleo del 15%, que sin embargo no fue suficiente para reducir a un dígito la tasa de desocupación abierta.

El largo período recesivo que se inició en el segundo semestre de 1998 mostró una reversión de la tendencia del crecimiento del producto (el PBI cayó un 18% entre 1998 y 2002) y una reducción del empleo (cayó 3%).

En el año 2002 se produjo el cambio en el régimen macroeconómico (salida del régimen de Convertibilidad), caracterizado por la devaluación del peso y por una escalada de precios. Como consecuencia se produjo la caída del salario real y de los costos laborales en dólares.

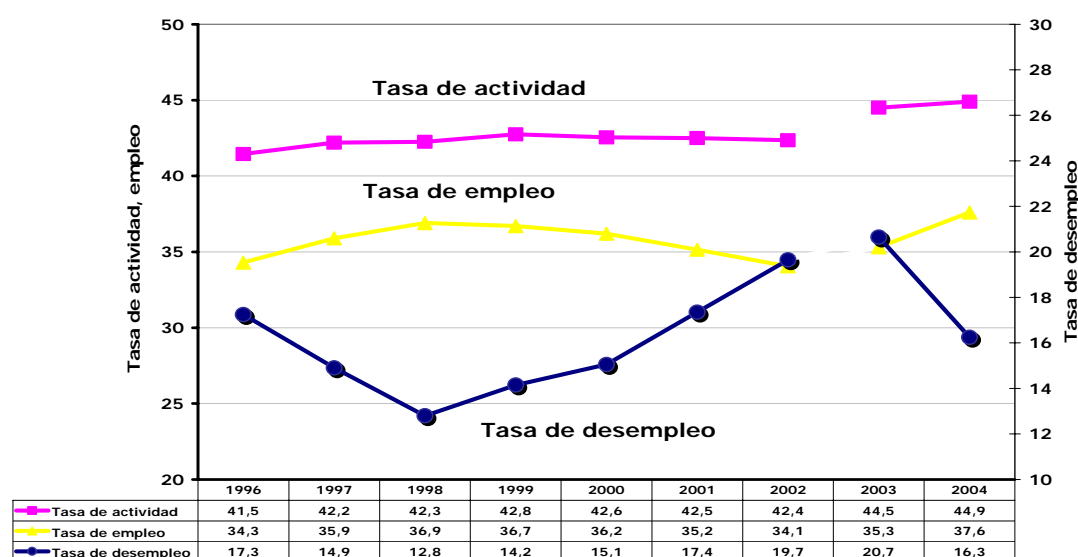
En el período 2003-2004 la actividad económica se recuperó. En este nuevo contexto macroeconómico la elasticidad empleo/producto aumentó como consecuencia del cambio en los precios relativos. El nivel de empleo superó los niveles previos a la recesión. Sin embargo, las personas que se incorporaron al sistema con el crecimiento del empleo no son las mismas que fueron expulsadas cuando el empleo cayó (como se analizará en las secciones siguientes de este estudio).

Es en este contexto de inestabilidad macroeconómica, de cambios en la organización del modelo productivo, de introducción de tecnologías, de pérdida de participación del empleo industrial y del aumento de la precariedad laboral que debe analizarse no sólo el comportamiento en el nivel de empleo sino el del mercado de trabajo en su conjunto. En el siguiente gráfico se presentan las evoluciones de las principales variables del mercado de trabajo (en base a EPH): tasas de actividad, empleo y desempleo⁸ durante el período (1996-2004) cubierto por el presente estudio.

El análisis de la tasa de desocupación permite identificar tres etapas diferenciadas, que coinciden con las fases de la evolución económica reciente:

- Un primer período (1996-1998) de tasas de desempleo descendentes, tasas de empleo crecientes, en un contexto de tasas de actividad estables.
- Un segundo período (1998-2002) de agravamiento de la situación general del mercado de trabajo, de fuerte incremento del desempleo y caídas en el empleo y en la participación económica.
- Por último, entre el bienio 2003 y 2004, junto con la recuperación económica, se advierte claramente que la tendencia cambia y la desocupación disminuye. Por su parte, las tasas de actividad y de empleo aumentan.

⁸ Existe un quiebre en las series; debido a que a partir de 2003, con el fin, entre otros, de reflejar con mayor precisión los cambios operados en el mercado de trabajo, la EPH fue reformulada en su metodología de medición.

GRAFICO 2 | PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO- TOTAL DE AGLOMERADOS URBANOS- 1996-2004

Fuente: DGEyEL, SSPTYEL, MTEYSS, sobre base de datos de la EPH, INDEC

En particular, la movilidad de los trabajadores también resultó afectada por todos los cambios producidos en la década pasada y la actual. Así, las historias laborales son el resultado de una multiplicidad de conductas que responden a las condiciones de la actividad económica del momento.

En las siguientes secciones se mostrará que existen quiebres en las historias laborales que tienen efectos sobre el desarrollo de competencias, la precarización del empleo, la estabilidad de los ingresos de los hogares⁹, la probabilidad de jubilarse, los comportamientos pro y contracíclicos, los cambios en las elasticidades empleo/producto.

4. Transiciones laborales de los asalariados registrados en la Argentina – Período 1996-2004.

En esta sección se aborda un análisis dinámico de la evolución del empleo donde se cuantifican los flujos de las personas que ingresan o egresan del empleo registrado, permanecen con un mismo empleador o cambian de empleador. Los datos se expresan en períodos anuales medidos entre los cuartos trimestres de dos años consecutivos.

La fuente utilizada es la base de registros administrativos del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), que permite medir el empleo declarado en todo el territorio nacional en el período comprendido entre los años 1996 y 2004. A partir de esta información se construyeron, para cada año, las matrices de transiciones para los ocupados asalariados del sector privado, menores a 65 años, que fueron registrados en la seguridad social por empresas pertenecientes a los sectores de industria,

⁹ Debe considerarse que aproximadamente el 56% de los asalariados registrados en el sector privado son jefes de hogar.

comercio y servicios (ver anexo metodológico). Las matrices de transiciones, a partir de las cuales se calculan los flujos de trabajadores que figuran en la tabla anterior, se refieren a los trabajadores menores de 65 años, con el objeto de excluir del análisis los posibles tránsitos hacia el sistema previsional que se producirían a los 66 años cuando las personas se jubilan. Los principales resultados se presentan en la Tabla 1.

TABLA 1 | TRANSICIONES LABORALES DE LOS OCUPADOS ASALARIADOS REGISTRADOS POR EMPRESAS PRIVADAS - MENORES DE 65 AÑOS - INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - EN MILES DE PERSONAS – 1996-2004

Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres											
Tránsito	IV1996	IV1997	Promedio	IV1998	IV1999	IV2000	IV2001	Promedio	IV2002	IV2003	Promedio
	IV1997	IV1998		IV1999	IV2000	IV2001	IV2002		IV2003	IV2004	
Ingresos al SIJP	783	669	726	578	605	470	363	504	675	809	742
Permanece en el SIJP	2.715	2.805	2.760	2.830	2.817	2.766	2.636	2.762	2.622	2.895	2.758
<i>Permanece en la empresa</i>	2.280	2.345	2.313	2.416	2.412	2.399	2.358	2.396	2.322	2.498	2.410
<i>Cambia de empresa</i>	435	459	447	413	405	367	279	366	299	397	348
Cambia de empresa en la rama	141	136	139	125	129	138	107	125	107	131	119
Cambia de rama en el sector	120	129	124	117	115	99	76	102	82	101	92
Cambia de sector	175	194	185	171	161	129	95	139	110	164	137
Salida del SIJP	481	565	523	631	579	637	587	608	369	388	378
Total de tránsitos	3.980	4.039	4.009	4.039	4.001	3.872	3.587	3.875	3.666	4.091	3.879
Ocupados en el IV trimestre de t+1	3.499	3.474	3.486	3.408	3.422	3.236	3.000	3.266	3.296	3.704	3.500
Ocupados en el IV trimestre de t	3.197	3.370	3.283	3.461	3.396	3.403	3.223	3.371	2.991	3.282	3.137
Crecimiento del empleo	302	104	203	-53	26	-167	-223	-104	305	421	363

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

Entre 1996 y 2004 se registraron unos 3,3 millones de empleados asalariados privados registrados menores a 65 años, en cada año, para los sectores de industria, comercios y servicios. De los cuales, aproximadamente 2,4 millones permanecieron con un mismo empleador de un año a otro, unos 380 mil cambiaron de empleador permaneciendo en el empleo registrado, unos 592 mil ingresaron y unos 550 mil salieron del sistema.

Como se advierte en la Tabla 1 esto se manifestó de distinta forma en cada una de las fases del ciclo consideradas. Así, en los subperíodos analizados, de crecimiento del empleo en convertibilidad, de recesión y crisis de 2002 y de recuperación actual, los flujos de empleo reflejan los cambios en el contexto macroeconómico del país. La movilidad del empleo, es decir, los flujos de personas que ingresan, egresan y permanecen en el empleo registrado, refleja la evolución del ciclo económico. Durante el período recesivo (1999-2001) y en 2002 las salidas superan a las entradas indicando que el empleo registrado cada año disminuye (cambios netos negativos), por el contrario, en los años de crecimiento, en especial en la última fase, los ingresos de trabajadores al sistema superan las salidas. Más allá del signo de la creación neta del empleo los flujos de trabajadores también presentan comportamientos diferentes. La cantidad de trabajadores que salen del sistema en los años de crecimiento 2003-2004 es menor (menos de 400 mil trabajadores) que en los años recesivos (1999-2002) y aun que en el período de crecimiento anterior que cubre la fuente (1997-1998). La cantidad de ingresantes al empleo protegido en los años 2003-2004 es similar al período de crecimiento anterior (1997-1998). El número de personas que cambian de empresas, que se había reducido notablemente durante la crisis del año 2002, se incrementó entre 2003 y 2004, pero aún son menos que en el

período 1997-1998. Este comportamiento de los flujos se analizará con mayor detalle utilizando las tasas de transiciones.

Aun controlando los tránsitos al sistema previsional, entre las personas que se desvinculan de un empleador –considerando todo el período– son más las que salen del empleo registrado (550 mil) que aquellas que cambian de empleador permaneciendo en el sistema (380 mil), los que representan sólo 69% de los primeros.

TABLA 2 | TASAS DE TRANSICIONES LABORALES DE LOS OCUPADOS ASALARIADOS REGISTRADOS POR EMPRESAS PRIVADAS - MENORES DE 65 AÑOS - INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - 1996-2004

Tránsito	Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres											
	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004	Promedio	
<i>Permanece en la empresa</i>	71%	70%	70%	70%	71%	71%	73%	71%	78%	76%	77%	
<i>Cambia de empresa</i>	14%	14%	14%	12%	12%	11%	9%	11%	10%	12%	11%	
Cambia de empresa en la rama	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	
Cambia de rama en el sector	4%	4%	4%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	
Cambia de sector	5%	6%	6%	5%	5%	4%	3%	4%	4%	5%	4%	
Permanece en el SIJP	85%	83%	84%	82%	83%	81%	82%	82%	88%	88%	88%	
Sale del SIJP	15%	17%	16%	18%	17%	19%	18%	18%	12%	12%	12%	
Total de ocupados en t-1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

En la Tabla 2 se presentan las tasas de transiciones laborales de los ocupados registrados entre bienios, estimadas a partir de los datos de la Tabla 1. En promedio, para los años 1996-2004, 72% de los ocupados registrados en el cuarto trimestre de un año, permaneció con un mismo empleador al año siguiente, proporción que aumenta significativamente en el último período de crecimiento (77%). El porcentaje de asalariados que salió del sistema es significativamente más reducido en el reciente ciclo de crecimiento (12%) que en la fase del ciclo de crisis (18%).

Estos resultados confirman la **tercera hipótesis del trabajo**, ya que la mayor proporción de los trabajadores que se desvincula de un empleador también sale del empleo registrado. La fuente de información no permite identificar el destino laboral de los desvinculados del SIJP, pero el análisis se puede complementar atendiendo a resultados obtenidos a partir de la EPH. Paz (2003) encontró que para el período 1997-2002 los asalariados con protección que se desvinculan se dirigen principalmente a empleos asalariados sin protección, al desempleo y a la inactividad, en ese orden de importancia. El porcentaje de trabajadores que se vuelven patronos al año siguiente es muy pequeño.

El porcentaje de trabajadores que permanece en la misma empresa se mantiene relativamente estable (70%) tanto en años recesivos como expansivos para el período 1996-2001. A partir de enero de 2002, la Ley de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario N° 25.561 estableció la devaluación del peso y, en línea con la severa crisis económica y social, la duplicación de los pagos indemnizatorios para todos los trabajadores. A partir de 2002, el porcentaje de trabajadores que permanece en una misma empresa se incrementa tanto como resultado de la reducción de los costos laborales en dólares que se produjo por efecto de la devaluación como, posiblemente, por el incremento del costo del despido.

La participación de los trabajadores que cambian de empleador manteniéndose en el sistema formal tiene un comportamiento procíclico: es más elevado durante los períodos de crecimiento y se retrae en los períodos recesivos. Si bien no han sido medidas a partir de esta fuente, una proporción importante de las desvinculaciones laborales voluntarias que se realizan con el objetivo de mejorar los ingresos y las condiciones laborales deberían estar incluidas en las categorías de transiciones de cambio de empleador. Teniendo esto en cuenta, se puede explicar fácilmente el comportamiento cíclico de estos flujos ya que en los períodos en los que crece el empleo aumentan las oportunidades laborales y las personas deciden cambiar de empleo. Por el contrario, en los períodos recesivos las oportunidades laborales son escasas y las personas asumirían comportamientos más conservadores.

El porcentaje de trabajadores que permanece en el empleo registrado de un año a otro, en una misma o en otra empresa, fue de 83% para el promedio de los años analizados. Estos valores se aproximan a las estimaciones realizadas por otros autores, a partir de la Encuesta Permanente de Hogares para el promedio de semestres del período 1997-2002 (Paz 2003; Pessino y Andrés, 2000). Nuevamente, esta proporción es mayor en la última fase de crecimiento (88%) que en la crisis (82%) y en el primer período de expansión del nivel de actividad (84%).

TABLA 3 | INDICADORES DE MOVILIDAD LABORALES DE LOS OCUPADOS ASALARIADOS REGISTRADOS POR EMPRESAS PRIVADAS - MENORES DE 65 AÑOS - INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - 1996-2004

Tasas de movilidad desde y hacia el Sistema											
Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres											
Tránsito	IV1996	IV1997	Promedio	IV1998	IV1999	IV2000	IV2001	Promedio	IV2002	IV2003	Promedio
	IV1997	IV1998		IV1999	IV2000	IV2001	IV2002		IV2003	IV2004	
Tasas de entrada (1)	20%	17%	18%	14%	15%	12%	10%	13%	18%	20%	19%
Tasa de salida (2)	12%	14%	13%	16%	14%	16%	16%	16%	10%	9%	10%
Tasas de rotación (3)	32%	31%	31%	30%	30%	29%	26%	29%	28%	29%	29%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	11%	11%	11%	10%	10%	9%	8%	9%	8%	10%	9%
Tasas de movilidad (5)	43%	42%	42%	40%	40%	38%	34%	38%	37%	39%	38%
Crecimiento neto del empleo (entradas - salidas)/empleo en t	9,0%	3,0%	6,0%	-1,5%	0,8%	-5,0%	-7,2%	-3,1%	9,7%	12,1%	11,0%

Notas: (1) Ingresos/ (Ingresos+Salidas+Permanencias en el Sistema); (2) Salidas/ (Ingresos+ Salidas+Permanencias en el Sistema);(3)= (1)+(2) ; (4) Cambios de Cuit/ (Ingresos+ Egresos+Permanencias en el Sistema); (5)= (3)+(4)
Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

Los indicadores de movilidad laboral también se construyen a partir de la matriz (ver Tabla 3). A diferencia de los indicadores de transiciones que son proporciones del empleo en el período inicial, los indicadores de movilidad se estiman como proporciones del empleo total que ha transitado durante el período. Para el total del período analizado, la tasa de entrada al sistema de seguridad social, que ha sido de 15%, es procíclica, y la tasa de salida, que ha sido de 14% tiene un carácter anticíclico. La suma de ambas proporciones indica que 29% del total de trabajadores declarado en los cuartos trimestres de dos años consecutivos ingresó o fue desplazado del empleo registrado.

Esta tasa de rotación elevada resume la movilidad laboral que se origina en la creación y destrucción bruta de puestos de trabajo y la movilidad originada en el reemplazo de algunos trabajadores que salen por otros que ingresan. Si se considera la proporción de personas que cambian de empleador permaneciendo en un empleo

protegido, que representan otro 10% del total de las personas que transitan por el empleo registrado entre un año y otro, la movilidad laboral es aún mayor (39%). Estos valores apoyarían **la primera hipótesis de este trabajo** que indica que la movilidad laboral de los trabajadores argentinos ha sido elevada durante el período y en cada una de las fases del ciclo (ver Tabla 3).

Asimismo, las tasas de entrada y salida difieren significativamente en cada subperíodo asumiendo comportamientos diferentes según las fases del ciclo económico. Mientras en la fase de crisis la tasa de entrada (13%) es significativamente inferior a la tasa de salida (16%), durante la última fase de crecimiento la entrada (19%) supera ampliamente a la salida (10%).

TABLA 4 | REINCORPORACIONES AL EMPLEO REGISTRADO DE LOS ASALARIADOS DESVINCULADOS DE EMPRESAS PRIVADAS DE INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - MENORES DE 55 AÑOS - TASAS ANUALES - 1996-2004

	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	IV2002 IV2003	Promedio
En %								
1 año después	20%	18%	18%	15%	13%	21%	22%	18%
2 años después	8%	9%	7%	6%	12%	12%		10%
3 años después	5%	5%	4%	7%	9%			6%
4 años después	3%	2%	5%	7%				4%
5 años después	2%	4%	5%					4%
6 años después	2%	4%						3%
7 años después	3%							2%
Aún no retornan al Sistema	57%	59%	61%	65%	66%	67%	78%	64%
Total salidas	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

Finalmente, es interesante discutir la probabilidad de que personas que salen del sistema en un período determinado vuelvan a ingresar en años posteriores. En esa dirección, fueron estimadas las reincorporaciones de trabajadores que salieron del sistema en los siete años comprendidos entre 1996 y 2003 (ver Tabla 4). En primer lugar debe destacarse un comportamiento estructural, con algunas variaciones del ciclo económico, que se manifiesta en que la mayor probabilidad de retornar al empleo formal ocurre al año de salir del sistema y es decreciente el resto de los años. **Es interesante señalar que, en general y controlando por el factor demográfico, una vez transcurridos siete años desde su desvinculación casi 60% de los trabajadores no consiguen retornar a un empleo registrado en industria, comercio o servicios, por lo que quedan excluidos del sistema de seguridad social. Esto se explica por la elevada tasa de informalidad existente.**

TABLA 5 | REINCORPORACIONES AL EMPLEO REGISTRADO DE LOS ASALARIADOS DESVINCULADOS DE EMPRESAS PRIVADAS DE INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - MENORES DE 55 AÑOS - TASAS ANUALES 2003-2004

	Reingresantes (miles)	Ingresos totales (miles)	Reingresos / total de ingresos
2.003	251	675	37%
2.004	259	809	32%
Promedio	255	742	34%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

Como complemento al análisis anterior, en la Tabla 5 se presenta el porcentaje de ingresantes que representan los trabajadores desplazados del empleo registrado a partir de 1996. En el promedio para los dos años, 34% de las personas que se incorporaron desde fuera del empleo registrado (es decir, descontando los cambios de empresas) eran reingresantes. El 66% restante sería de trabajadores que no tuvieron un empleo registrado con una duración superior al año. Asimismo, como se ha analizado en la Tabla 4, una proporción importante de estos trabajadores reingresantes (25% en 2004 y 40% en 2003) había sido recientemente desvinculado del empleo registrado.

Estos resultados confirman **la cuarta hipótesis del documento**, es decir que en este nuevo período expansivo del empleo que se inicia en 2003 se reincorpora una porción de trabajadores que, habiendo transitado por el empleo asalariado registrado en períodos anteriores (1996-2003), fueron desplazados hacia el trabajo precario, el desempleo o a la inactividad. Estos trabajadores “reingresantes” no llegan a representar 40% del total de los trabajadores incorporados durante los años 2003 y 2004.

La movilidad laboral de los trabajadores genera cambios en la composición del empleo año a año, que se manifiestan claramente en la evolución de las remuneraciones. En la Tabla 6 se presentan las remuneraciones promedio de los trabajadores según el tipo de transición laboral o permanencia en el empleo que hayan verificado en el período. En la primera parte de la tabla se presenta, para cada grupo, el valor promedio de las remuneraciones declaradas en los dos cuartos trimestres que se utilizan para medir la transición, con el objeto de poder estimar valores relativos entre los grupos. En la segunda parte se presentan los salarios relativos estimados en relación con el promedio. Finalmente en la tercera parte se presentan las variaciones de los salarios medidas entre los cuartos trimestres sobre los cuales se estima la transición. Para el promedio del período, la remuneración de los trabajadores que ingresan al empleo es 41% inferior al promedio del mercado; los que permanecen en una misma empresa tienen remuneraciones 11% superiores, los que cambian de empleador conservando su empleo protegido perciben remuneraciones levemente inferiores al promedio. Finalmente, los asalariados desvinculados del empleo registrado percibían remuneraciones 28% inferiores al promedio de los trabajadores pero mayores que las remuneraciones de los nuevos trabajadores que se incorporan al empleo registrado (ver Tabla 6).

TABLA 6 | REMUNERACIONES PROMEDIO Y TRANSICIONES LABORALES DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS SEGÚN FASES DEL CICLO ECONÓMICO - MENORES DE 65 AÑOS - TASAS ANUALES - 1996-2004

	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004	Promedio
Salarios relativos											
Ingresar al SIJP	59	59	59	58	56	55	57	56	62	63	63
Permanece en la empresa	112	113	113	112	112	111	109	111	111	112	112
Cambia de empresa en la rama	101	102	102	91	95	95	92	93	87	89	88
Cambia de rama en el sector	79	77	77	78	80	78	79	79	81	79	80
Cambia de sector	92	96	96	91	97	89	89	91	86	84	85
Salir del SIJP	71	70	70	72	75	74	77	74	73	66	70
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Evolución según transición (nominal)											
(Sal. Relativo ingresan/ egresan)-1	-17%	-15%	-16%	-20%	-24%	-26%	-26%	-24%	-15%	-5%	-10%
Permanece en la empresa	5%	5%	5%	3%	1%	1%	4%	2%	18%	23%	21%
Cambia de empresa en la rama	9%	8%	8%	6%	3%	3%	4%	4%	30%	30%	30%
Cambia de rama en el sector	9%	7%	8%	1%	0%	0%	5%	1%	36%	34%	35%
Cambia de sector	13%	9%	11%	6%	2%	-3%	-1%	1%	25%	31%	28%
Total	0%	1%	1%	1%	-3%	0%	3%	0%	11%	15%	13%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

Estos diferenciales se observan, con algunas variaciones, en cada año del período estudiado. En los años recesivos el salario relativo de las personas que salen del empleo registrado se aproxima al valor promedio, indicando que, a medida que la crisis se agudiza las empresas se desprenden de trabajadores con mayores remuneraciones, proceso que se revierte a la salida de la recesión. El salario relativo de los incorporados, que para el promedio de período equivale sólo a 59% de la media de los ocupados, en los años de crecimiento del empleo es más elevado, indicando que éstos acceden a remuneraciones más cercanas al promedio del mercado; y más reducido en los períodos de contracción del empleo. Entre los años 2003 y 2004 el salario relativo de los ingresantes es el más elevado de la serie; posiblemente influenciado por el incremento en el salario mínimo que pone un piso a las remuneraciones.

La evolución de las remuneraciones entre los cuartos trimestres consecutivos que se toman para medir la movilidad, muestra que en promedio se incrementan las remuneraciones nominales de las personas que permanecen en la misma empresa, en todos los años analizados. Los trabajadores que cambian de empleador, en general, también incrementan sus remuneraciones nominales en períodos anuales, en particular, aquellos que cambian de empresa en la misma rama.

A su vez, el menor nivel salarial de los trabajadores que ingresan respecto a los que egresan contrarresta la evolución positiva del salario del resto de las transiciones y, por lo tanto, constituye el principal factor explicativo de que la evolución promedio del salario sea inferior a cada una de las mencionadas categorías de los trabajadores que permanecen en el sistema.

TABLA 7 | TRANSICIONES LABORALES SECTORIALES DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS SEGÚN FASES DEL CICLO ECONÓMICO - MENORES DE 65 AÑOS - TASAS ANUALES 1996-2004

Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres											
	IV1996	IV1997	Promedio	IV1998	IV1999	IV2000	IV2001	Promedio	IV2002	IV2003	Promedio
	IV1997	IV1998		IV1999	IV2000	IV2001	IV2002		IV2003	IV2004	
Industria											
Permanece en el SIJP	87%	86%	87%	84%	85%	83%	84%	84%	91%	91%	91%
<i>Permanece en la empresa</i>	74%	73%	73%	72%	74%	73%	77%	74%	81%	79%	80%
<i>Cambia de empresa</i>	13%	13%	13%	11%	11%	10%	8%	10%	10%	12%	11%
Cambia de empresa en la rama	3%	2%	2%	2%	2%	3%	1%	2%	2%	2%	2%
Cambia de rama en el sector	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	1%
Cambia de sector	9%	9%	9%	8%	8%	6%	5%	7%	7%	8%	8%
Salidas del SIJP	13%	14%	13%	16%	15%	17%	16%	16%	9%	9%	9%
Total de ocupados en t-1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Comercio											
Permanece en el SIJP	83%	82%	83%	81%	82%	80%	80%	81%	86%	87%	87%
<i>Permanece en la empresa</i>	66%	65%	66%	66%	67%	67%	71%	68%	74%	72%	73%
<i>Cambia de empresa</i>	17%	17%	17%	14%	15%	13%	9%	13%	12%	15%	14%
Cambia de empresa en la rama	4%	3%	3%	3%	3%	4%	2%	3%	3%	3%	3%
Cambia de rama en el sector	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%
Cambia de sector	11%	12%	12%	10%	10%	8%	6%	8%	8%	10%	9%
Salidas del SIJP	17%	18%	17%	19%	18%	20%	20%	19%	14%	13%	13%
Total de ocupados en t-1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Servicios											
Permanece en el SIJP	84%	83%	84%	82%	83%	82%	82%	82%	87%	88%	87%
<i>Permanece en la empresa</i>	67%	65%	66%	66%	67%	67%	70%	67%	74%	72%	73%
<i>Cambia de empresa</i>	18%	19%	18%	16%	16%	14%	12%	15%	13%	16%	15%
Cambia de empresa en la rama	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Cambia de rama en el sector	5%	5%	5%	5%	5%	4%	3%	4%	4%	4%	4%
Cambia de sector	8%	8%	8%	7%	6%	5%	4%	6%	5%	7%	6%
Salidas del SIJP	16%	17%	16%	18%	17%	18%	18%	18%	13%	12%	13%
Total de ocupados en t-1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

La movilidad de los trabajadores presenta diferencias entre sectores económicos. Para el promedio 1996-2004, es más elevada la tasa de permanencia anual en la empresa en el sector industrial (75%) en comparación con el comercio (69%) y con los servicios (68%). Sin embargo, la proporción de personas que cambian de empleador en el término de un año es más baja en la industria (11%) que en el comercio (14%) y en los servicios (15%). Finalmente, el porcentaje de ocupados que sale del sistema año a año, es menor en industria (14%) que en comercio y en servicios. A su vez, con la excepción de servicios, la proporción de asalariados que cambia de sector es más importante que los cambios que se verifican entre empresas en la rama y los de rama dentro de un sector, lo que denotaría escasos efectos derrame intrasectoriales (ver Tabla 7).

TABLA 8 | INDICADORES DE MOVILIDAD LABORALES DE LOS OCUPADOS ASALARIADOS REGISTRADOS POR EMPRESAS PRIVADAS - MENORES DE 65 AÑOS - INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - TASAS ANUALES 1996-2004

Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres										
	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004
Industria										
Tasas de entrada (1)	14%	12%	13%	9%	10%	8%	8%	9%	17%	16%
Tasa de salida (2)	11%	12%	12%	15%	13%	15%	14%	15%	8%	7%
Tasas de rotación (3)	25%	24%	25%	24%	23%	23%	23%	23%	24%	23%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	11%	12%	11%	10%	10%	9%	7%	9%	8%	10%
Tasas de movilidad (5)	36%	36%	36%	34%	34%	33%	30%	33%	33%	33%
Crecimiento del empleo	4%	-1%		-7%	-5%	-9%	-7%		11%	11%
Comercio										
Tasas de entrada (1)	20%	18%	19%	15%	17%	13%	10%	14%	19%	21%
Tasa de salida (2)	13%	14%	14%	16%	15%	17%	18%	16%	11%	10%
Tasas de rotación (3)	33%	33%	33%	31%	32%	31%	27%	30%	30%	31%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	14%	14%	14%	12%	12%	12%	8%	11%	10%	12%
Tasas de movilidad (5)	47%	47%	47%	44%	44%	42%	36%	42%	40%	43%
Crecimiento del empleo	8%	5%		-2%	3%	-5%	-9%		10%	13%
Servicios										
Tasas de entrada (1)	21%	18%	19%	16%	16%	13%	11%	14%	18%	20%
Tasa de salida (2)	12%	14%	13%	15%	14%	16%	16%	15%	11%	10%
Tasas de rotación (3)	33%	32%	32%	31%	30%	29%	27%	30%	29%	30%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	14%	15%	15%	14%	13%	12%	11%	13%	11%	13%
Tasas de movilidad (5)	47%	47%	47%	45%	44%	41%	38%	42%	39%	43%
Crecimiento del empleo	11%	6%		0%	3%	-3%	-6%		8%	11%

Notas: (1) Ingresos/ (Ingresos+Salidas+Permanencias en el Sistema); (2) Salidas/ (Ingresos+ Salidas+Permanencias en el Sistema);(3)= (1)+(2) ; (4) Cambios de Cuit/ (Ingresos+ Egresos+Permanencias en el Sistema); (5)= (3)+(4)

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP

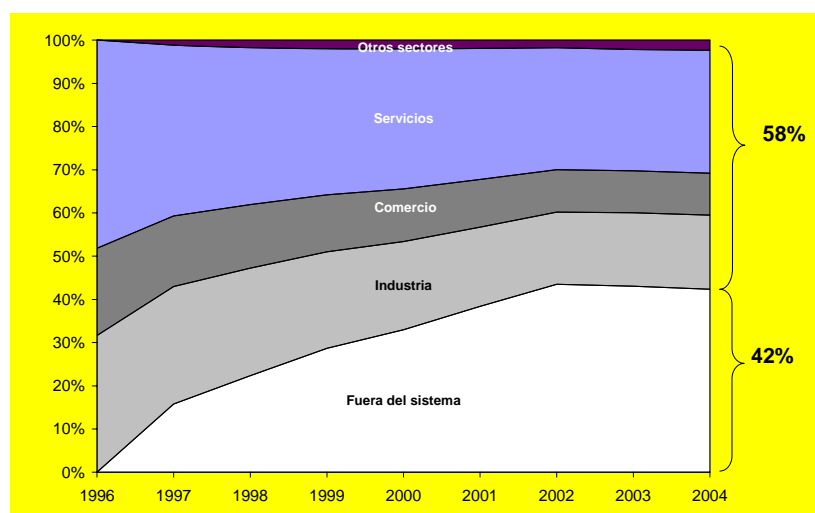
En el período analizado (1996-2004) el empleo industrial se contrajo mientras que en los otros dos sectores el empleo creció. Como se puede observar en la Tabla 8, donde se presentan las tasas de movilidad del empleo, el menor crecimiento del empleo industrial se explica porque la tasa de entrada de trabajadores a la industria (12%) ha sido menor respecto a los otros sectores (17%). Como se ha mencionado, el porcentaje de trabajadores expulsados del empleo protegido es menor en industria (12%) que en el comercio y en los servicios (14%). Adicionalmente, la proporción de cambios de empleadores es también menor en la industria (10%) que en comercio (13%) y en servicios (12%).

Para el período 1996-2002 el sector industrial presenta tasas de salida similares o menores a los otros sectores y tasas de entrada notablemente más bajas. Es decir, si bien, una menor proporción de trabajadores industriales ha sido desplazada de su empleo, éstos no fueron reemplazados por nuevos trabajadores, a diferencia de lo ocurrido en los otros dos sectores. En el período 2003-2004 se observa un cambio en el comportamiento de la movilidad en el empleo industrial: las tasas de salida se reducen, alejándose más de los otros sectores, y las tasas de entrada se incrementan tendiendo a aproximarse a las de los otros sectores (ver Tabla 8).

5. Trayectorias laborales y probabilidad de permanencia en el empleo de la cohorte de trabajadores ocupados de 1996

En esta sección discutiremos, en especial, las trayectorias laborales de los trabajadores que estaban empleados en 1996 en empresas industriales, comerciales y de servicios y que tenían en ese año menos de 55 años. En ese sentido, se excluyen de la cohorte a los trabajadores que potencialmente se podían jubilar en algún año del período. Hacia el año 2004 solamente 58% de esos trabajadores permanecía en el trabajo registrado en los sectores mencionados, ya sea en la misma o en otra actividad (ver Gráfico 3). A su vez, 42% había salido del sistema, hacia la precariedad, el desempleo o la inactividad. Como un porcentaje significativo de estos trabajadores son jefes de hogares que en general no transitan hacia la inactividad ni el desempleo, se podría decir que la mayoría se debe haber precarizado, pasando a trabajos no protegidos por la seguridad social.

GRAFICO 3 | TRAYECTORIAS LABORALES INTERSECTORIALES DE LA COHORTE DE TRABAJADORES DE 1996 DE MENOS DE 55 AÑOS – 1996-2004

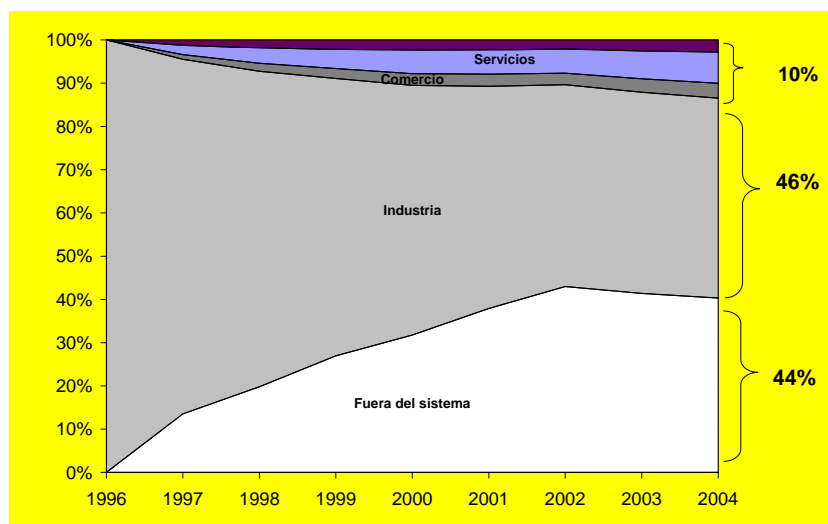


Esta trayectoria se puede especificar para cada uno de los sectores considerados. En especial, en el sector industrial la proporción de asalariados menores de 55 años que permanece en el sector es levemente superior a la que queda fuera del sistema, mientras que sólo 10% logra reinsertarse en actividades de comercio y servicios (ver Gráfico 4). De esta manera se pone en evidencia que la terciarización del empleo registrado verificada en el período 1996-2004 -entendida como la pérdida de participación del empleo industrial en relación con el comercio y los servicios- se produjo a través de la sustitución de los asalariados industriales desplazados por nuevos trabajadores que se incorporan al sector terciario y no por la reconversión del empleo industrial a los servicios. Es interesante señalar finalmente que a partir de 2003 se produce un cambio de pendiente en la curva de trayectoria del empleo industrial de la cohorte, reflejando la vuelta al empleo industrial de parte de los trabajadores desplazados durante el período.

Estos resultados apoyan la **segunda hipótesis de este trabajo**, es decir, que la terciarización del empleo industrial no se produjo mediante el traspaso de los trabajadores industriales a empleos protegidos en empresas del sector terciario, sino mediante un proceso de incorporación de nuevos trabajadores. Esto se verifica para el

empleo registrado. Si bien el objeto de este trabajo no es estudiar el destino ocupacional de los trabajadores de la industria que fueron desplazados del empleo registrado, es factible que estas personas se hayan incorporado al sector terciario como trabajadores no registrados. De verificarse este fenómeno, la “terciarización” de los trabajadores desplazados de la industria se habría producido acompañada de un proceso de precarización laboral.

GRAFICO 4 | TRAYECTORIAS LABORALES INTERSECTORIALES DE LA COHORTE DE TRABAJADORES DE 1996 -INDUSTRIA- MENOS DE 55 AÑOS -1996-2004



Asimismo, al interior de la industria, se pueden observar comportamientos diferenciales entre los sectores intensivos en recursos naturales, en ingeniería y en recursos humanos (ver Gráficos 5, 6 y 7). Así, la tasa de permanencia en el empleo registrado ha sido superior en los sectores intensivos en recursos naturales (45%) que coinciden con el patrón de especialización predominante y que tuvieron el mejor desempeño económico durante el período. Por el contrario, en los sectores intensivos en ingeniería y en recursos humanos la permanencia ha sido inferior (41%). Como se puede apreciar en los gráficos mencionados, estas diferencias eran aún más pronunciadas en el año más grave de la crisis (2002) que a su vez coinciden con el cambio de régimen macroeconómico. Esto pone de manifiesto que la recuperación y el cambio de pendiente de las curvas luego de la devaluación ha sido más significativa para los trabajadores desplazados de las actividades intensivas en trabajo y en ingeniería, que se incorporaron en comercio y servicios. A su vez, esas actividades industriales incorporaron a otros trabajadores.

GRAFICO 5 | TRAYECTORIAS LABORALES. SECTORES INTENSIVOS EN INGENIERÍA - MENORES DE 55 AÑOS EN 1996

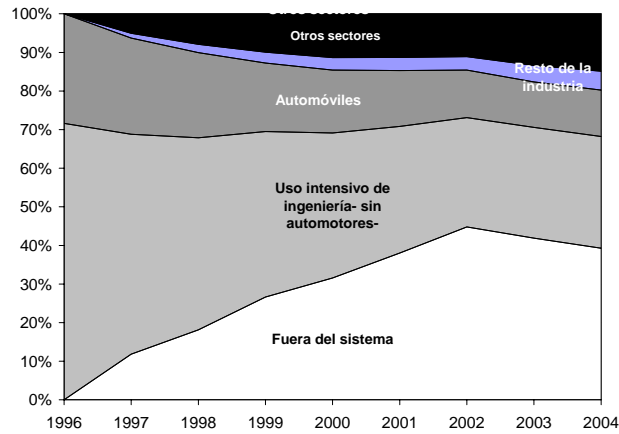


GRAFICO 6 | TRAYECTORIAS LABORALES. SECTORES INTENSIVOS EN RECURSOS NATURALES - MENORES DE 55 AÑOS EN 1996

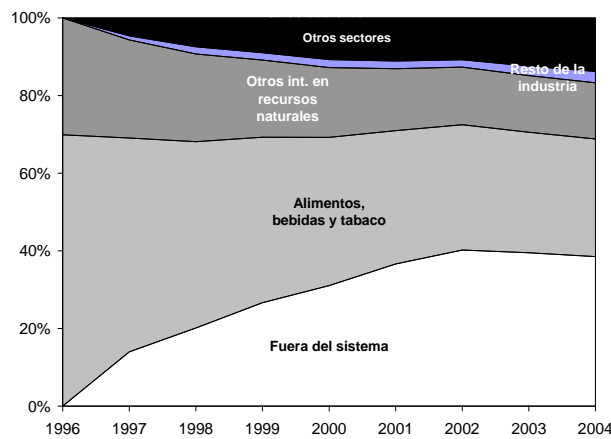
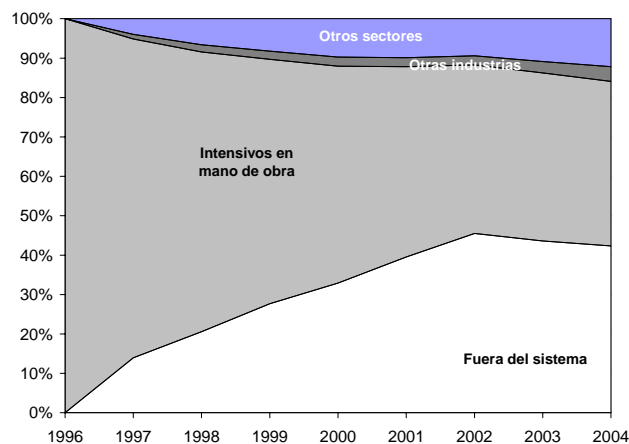


GRAFICO 7 | TRAYECTORIAS LABORALES. SECTORES INTENSIVOS EN RECURSOS HUMANOS - MENORES DE 55 AÑOS EN 1996



5.1. Algunas evidencias sobre las características de las empresas y de los atributos personales que afectan la probabilidad de permanencia

En el resto de esta sección se analiza en qué medida las características estructurales de las empresas (sector, tamaño, estabilidad y antigüedad en el sistema) y los atributos personales de los asalariados (edad, nivel salarial, género) influyen en el grado de permanencia de los trabajadores en la misma empresa, en la relevancia de los tránsitos hacia otras empresas y en la tasa de salida del sistema¹⁰ (ver cuadros del anexo estadístico).

Desde el punto de vista de los factores señalados en primer lugar, el grado de permanencia de las firmas en la estructura productiva constituye una variable relevante para explicar la tasa de permanencia y de salida de los trabajadores. Así, por ejemplo, dos tercios de los asalariados que trabajaban en 1996 en empresas que dejan de operar quedan fuera del sistema. A su vez, algo menos de un tercio de los que trabajaban en empresas que cerraron permanece en el sector, con menor peso en comercio e industria. Por el contrario, la proporción de asalariados que salen del sistema en empresas “continuadoras” es menor¹¹. A su vez, la antigüedad de las empresas constituye también una variable relevante que influye en el grado de continuidad de los trabajadores en el sistema. Esto se manifiesta en una mayor proporción de asalariados que permanece en la misma empresa en las firmas de mayor antigüedad relativa, lo que no depende del sector en el que estaban ocupados. Estas evidencias están en línea con las teorías del capital humano y fundamentalmente con las teorías neoschumpeterianas de creación de competencias¹².

Finalmente, la tasa de permanencia en la empresa aumenta a medida que se consideran agentes de mayor tamaño relativo, en especial en industria. Este conjunto de planos pondría de manifiesto que la permanencia en el puesto en las empresas depende de la estabilidad de las firmas en el mercado, de su tamaño y de su antigüedad.

Desde la perspectiva de los atributos personales de los asalariados, la edad, el género y el nivel salarial inicial también constituyen factores que marcan diferentes probabilidades de transición. Por un lado, la tasa de permanencia en la misma empresa aumenta significativamente con la edad de los asalariados, especialmente en industria y servicios. Sin embargo, la proporción de los trabajadores que salen del sistema es independiente de la edad en los tres sectores de actividad considerados. Así, la permanencia es mayor entre 26 y 55 años y disminuye entre los menores de 25

¹⁰ Este conjunto de variables y otras omitidas en el análisis por las limitaciones de la fuente de información han sido destacadas en la mayor parte de la literatura discutida en la segunda sección. Entre los planos no incluidos en el análisis que influyen en las transiciones mencionadas se destacan la estructura de la demanda y el desarrollo de competencias tecnológicas de las empresas.

¹¹ La escasa reinserción de los trabajadores de empresas que cierran amerita una reflexión acerca de la necesidad no sólo de impulsar la creación de nuevas empresas sino fundamentalmente de lograr tasas de supervivencia significativamente mayores a las actuales de las nuevas empresas.

¹² Sin embargo, no necesariamente la mayor permanencia en un puesto estaría asociada en todos los casos a un aumento del capital humano y de las competencias técnicas de los trabajadores. Dado que además se requiere acciones por parte de las empresas orientadas a aumentar sus competencias tecnológicas.

y mayores de 55. A su vez, si bien la salida fuera del sistema aumenta a partir de los 55 años, las salidas del estrato 25-55 son también importantes.

Asimismo, desde la perspectiva del género la permanencia en el sistema es algo menor entre las mujeres (controlando el sector), aunque la permanencia en la empresa es mayor para los varones en industria y en comercio. A su vez, la tasa de transición hacia otra empresa del sector o de otros sectores no depende del género. Finalmente, la proporción de asalariados que salen del sistema aumenta al pasar a los menores cuartiles de ingreso, poniendo de manifiesto un mayor interés de las empresas en retener los trabajadores de mayores salarios en general asociados a perfiles de mayor capital humano y con posibilidades de generar mayores competencias técnicas en las firmas. Asimismo, la permanencia en las empresas está asociada al nivel salarial de partida. Mientras la tasa de permanencia en la misma empresa involucra a sólo 13% de los trabajadores de menores ingresos la proporción asciende a 36% en las de mayor salario relativo. Estas tendencias se manifiestan con más fuerza en el caso de servicios e industria. Asimismo, la proporción de asalariados que sale del sistema está asociada inversamente a su nivel salarial inicial. Finalmente, la tasa de transición hacia otra empresa del sector o de otros sectores no está asociada con el nivel salarial original.

Estos resultados confirman parcialmente la segunda parte de **la primera hipótesis de este estudio**: la permanencia en el empleo es menor entre los trabajadores de bajas remuneraciones y entre los jóvenes; sin embargo es similar entre varones y mujeres en servicios, mientras que en industria y comercio la permanencia de las mujeres es mayor que la de los varones.

6. Conclusiones y principales hallazgos

En este trabajo se analizó la evolución del empleo asalariado registrado correspondiente a empresas privadas de industria, comercio y servicios, en el período 1996-2004. Se aplica un enfoque de transiciones laborales que analiza los flujos de trabajadores que ingresan o egresan del empleo registrado, permanecen con un mismo empleador o cambian de empleador. Las principales conclusiones alcanzadas son las siguientes.

En primer lugar, el trabajo muestra la existencia de una elevada movilidad laboral de los trabajadores argentinos en los últimos 8 años (período que cubre la fuente de información en la que se basa este estudio). La tasa de rotación, que resume tanto la movilidad originada en la creación y destrucción de puestos de trabajo como el reemplazo de trabajadores desvinculados de las empresas por otros, fue de 29% promedio anual, indicando que en el término de un año esa proporción de trabajadores ingresó o egresó del empleo registrado. Considerando además la proporción de personas que cambian de empleador manteniéndose en el empleo protegido (10%) la movilidad laboral es aún mayor (39%).

Esta movilidad se reflejó en la proporción de trabajadores que mantienen por más de un año un mismo empleo (70%), que se mantuvo relativamente estable entre 1996 y 2001. A partir de enero de 2002 el porcentaje de trabajadores que permanece en una misma empresa se incrementó (77%) seguramente como resultado tanto de la reducción de los costos laborales en dólares que se produjo por efecto de la devaluación y por el incremento del costo del despido (doble indemnización).

Al considerar un período más largo (1996-2004) el porcentaje de trabajadores que permanece con un mismo empleador es sustantivamente menor. Así, de la cohorte de trabajadores menores de 55 años asalariados registrados en el sector privado en industria, comercio y servicios en 1996 sólo 26% permanecía con el mismo empleador en 2004, 29% se había reinsertado en otro empleo registrado y 46% permanecía excluido de la seguridad social. Dada la influencia que, como señala la literatura, tiene la calidad del empleo sobre el desarrollo de competencias técnicas y organizacionales de los agentes, puede inferirse que estas trayectorias afectan negativamente la estabilidad del empleo y el grado de desarrollo de las competencias (Novick et al, 2004; Novick y Gallart, 1998) limitando los procesos de generación y circulación del conocimiento que se originan en los equipos de trabajo.

El estudio de la demografía de empresas permite explicar la existencia de un número de empleos de mayor duración coexistiendo con un segmento de oportunidades laborales más volátiles. Así, aquellos trabajadores de empresas grandes y más antiguas lograron, en mayor proporción, permanecer en la misma empresa; sin embargo, la movilidad también ha sido muy elevada en estos sectores de demanda laboral relativamente más estable. Si bien, la mortalidad de las firmas es un factor importante para explicar la baja duración de los empleos, aun entre las empresas sobrevivientes grandes y con mayor antigüedad en el mercado sólo 44% de los trabajadores menores de 55 años registrados en 1996 continuaba en el mismo empleo 7 años después. Esta baja retención del empleo en las empresas, sería consistente con la idea de la existencia de limitadas competencias tecnológicas y esfuerzos de innovación realizados durante la convertibilidad (Bisang et al, 2000, Erbes et al, 2005) y supuestamente en el período posterior, debido al carácter inercial que asumen estos procesos.

Desde la perspectiva de los atributos de las personas, esta movilidad ha sido mayor entre los jóvenes, las mujeres y los trabajadores con bajas remuneraciones poniendo de manifiesto un mayor interés de las empresas en retener los trabajadores de mayores salarios en general asociados a perfiles con mayor capital humano y con posibilidades de incrementar las competencias técnicas en las firmas.

Estos cambios en la composición del empleo afectaron la evolución del promedio de las remuneraciones de los asalariados. En promedio, para el período 1996-2004, el salario de los trabajadores que se incorporan a empresas desde fuera del empleo registrado, equivale a sólo 59% de la media de los ocupados. Entre los años 2003 y 2004 el salario relativo de los ingresantes es más elevado, reflejando el incremento del salario mínimo que pone un piso a las remuneraciones. El menor nivel salarial de los trabajadores que ingresan respecto a los que egresan contrarrestó la evolución positiva del salario de las transiciones restantes y, por lo tanto, fue el principal factor explicativo de que la evolución promedio del salario sea inferior a las remuneraciones medias de los trabajadores que permanecen en el sistema.

En segundo lugar, el análisis sectorial mostró que la “terciarización” del empleo industrial no se manifestó mediante el traspaso de los trabajadores industriales a empresas de servicios, sino a través de un proceso de entrada de nuevos trabajadores. Considerando la cohorte de trabajadores industriales, menores de 55 años asalariados, registrados en 1996, sólo 10% logró reinsertarse en actividades de comercio y servicios, representando una proporción marginal de las incorporaciones de esos sectores. No se avanzó en un análisis del destino ocupacional de estos trabajadores desplazados de la industria, pero los resultados de otros trabajos

sugieren que posiblemente se hayan incorporado al sector terciario como asalariados no registrados. En tal caso, la “terciarización” de estos trabajadores desplazados de la industria se habría producido acompañada de un proceso de precarización laboral.

Se observaron importantes diferencias en los patrones de movilidad del empleo en los tres sectores estudiados. Si bien, a lo largo del período, el empleo industrial mostró una evolución por debajo de la de los servicios y del comercio, el empleo manufacturero presenta mayores tasas de permanencia en el empleo y, en consecuencia menores tasas de rotación. El análisis de las transiciones de los trabajadores mostró que si bien, año a año el porcentaje de trabajadores expulsados del empleo protegido es menor en industria (12%) que en el comercio y en los servicios (ambas 14%), en la industria no todos los trabajadores desplazados fueron reemplazados, a diferencia de lo que ocurrió en el sector terciario. Es decir, la baja tasa de entrada explica la pérdida de empleos industriales registrada en el período 1996-2002. En los años 2003-2004 se observa un cambio en el comportamiento de la movilidad en el empleo industrial: las tasas de salida se reducen aún más mientras que las incorporaciones se incrementan tendiendo a aproximarse a las de los otros sectores.

En tercer lugar, el trabajo arroja algunas dudas sobre la importancia de los *spill overs* generados a partir de la circulación de trabajadores entre sectores y en el interior de las ramas. Por un lado, las trayectorias más comunes no son el tránsito de trabajadores a otras empresas de la rama, del sector o de otros sectores (i.e.: de industria a servicios y viceversa) sino el pasaje del empleo formal asalariado hacia diversas formas de precarización, que van desde el empleo informal hasta el desempleo. Una vez transcurridos siete años desde su desvinculación casi 60% de estos trabajadores no consiguen retornar a un empleo registrado en industria, comercio o servicios, por lo que quedan excluidos del sistema de seguridad social. Esto se explica por la elevada tasa de informalidad existente y por el reducido peso de los asalariados registrados en la ocupación total. La mayor proporción de trabajadores que logran reinsertarse en un empleo como asalariados registrados lo hace durante el primer año de desempleo; transcurrido más tiempo, las posibilidades de reinsertarse se reducen fuertemente.

Finalmente, se observó que en el período expansivo del empleo que se inició en 2003 se reincorporó una porción menor de trabajadores que, habiendo transitado por el empleo asalariado registrado en etapas anteriores, fueron desplazados hacia el trabajo precario, el desempleo o la inactividad. El 34% de las personas que se incorporaron desde fuera del empleo registrado¹³ en los años 2003 y 2004, eran reingresantes; el restante 66% serían trabajadores que nunca transitaron por el empleo asalariado registrado.

¹³ Es decir, descontando los cambios de empresa.

7. Anexo estadístico

TABLA 1 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 PARA LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS - SEGÚN PERMANENCIA DE LA EMPRESA EN EL MERCADO

	Empresas	Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total	Desvinculados de la empresa
Industria	Continuadoras	40%	40%	11%	8%	100%	58%
	Bajas	62%	0%	26%	13%	100%	42%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%	100%
Comercio	Continuadoras	42%	36%	11%	11%	100%	45%
	Bajas	64%	0%	20%	16%	100%	55%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%	100%
Servicios	Continuadoras	42%	36%	19%	4%	100%	56%
	Bajas	60%	0%	31%	9%	100%	44%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%	100%
Total	Continuadoras	39%	40%	18%	3%	100%	56%
	Bajas	61%	0%	31%	8%	100%	44%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

TABLA 2 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 DE LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS - SEGÚN ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA EN EL AÑO 1996

	Antigüedad de la firma	Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total
Industria	Más de 15 años	40%	35%	15%	9%	100%
	Entre 5 y 15 años	46%	25%	18%	11%	100%
	Menos de 5 años	50%	19%	20%	11%	100%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%
Comercio	Más de 15 años	45%	27%	15%	13%	100%
	Entre 5 y 15 años	49%	20%	17%	14%	100%
	Menos de 5 años	55%	14%	16%	15%	100%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%
Servicios	Más de 15 años	39%	33%	23%	5%	100%
	Entre 5 y 15 años	46%	24%	22%	7%	100%
	Menos de 5 años	50%	19%	24%	7%	100%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%
Total	Más de 15 años	41%	33%	18%	8%	100%
	Entre 5 y 15 años	47%	24%	20%	10%	100%
	Menos de 5 años	51%	18%	21%	9%	100%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

TABLA 3 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 DE LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS - SEGÚN TAMAÑO DE LAS FIRMAS EMPLEADORAS EN 1996

		Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total
Industria	Grandes	38%	35%	16%	10%	100%
	Medianas	46%	27%	17%	10%	100%
	Pequeñas	49%	23%	18%	10%	100%
	Microempresas	56%	17%	17%	11%	100%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%
Comercio	Grandes	46%	22%	15%	17%	100%
	Medianas	48%	22%	16%	14%	100%
	Pequeñas	50%	21%	16%	13%	100%
	Microempresas	56%	16%	16%	11%	100%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%
Servicios	Grandes	42%	28%	24%	6%	100%
	Medianas	46%	25%	24%	6%	100%
	Pequeñas	49%	22%	22%	6%	100%
	Microempresas	54%	20%	20%	6%	100%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%
Total	Grandes	41%	29%	20%	9%	100%
	Medianas	46%	25%	20%	9%	100%
	Pequeñas	49%	22%	19%	9%	100%
	Microempresas	55%	18%	18%	9%	100%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

TABLA 4 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 DE LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS - SEGÚN EDAD DE LOS TRABAJADORES EN 1996

		Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total
Industria	Hasta 25	47%	19%	19%	16%	100%
	26 a 35	40%	29%	19%	12%	100%
	36 a 55	43%	35%	15%	7%	100%
	s.d.	70%	11%	10%	9%	100%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%
Comercio	Hasta 25	50%	13%	17%	19%	100%
	26 a 35	48%	21%	17%	14%	100%
	36 a 55	50%	27%	14%	10%	100%
	s.d.	74%	7%	9%	11%	100%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%
Servicios	Hasta 25	49%	13%	26%	12%	100%
	26 a 35	43%	25%	26%	7%	100%
	36 a 55	44%	32%	21%	3%	100%
	s.d.	70%	10%	15%	5%	100%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%
Total	Hasta 25	49%	15%	22%	15%	100%
	26 a 35	43%	25%	22%	10%	100%
	36 a 55	45%	32%	18%	6%	100%
	s.d.	71%	10%	13%	7%	100%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

TABLA 5 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 DE LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS - POR SEXO

		Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total
Industria						
	Mujeres	54%	23%	13%	10%	100%
	Varones	41%	31%	18%	10%	100%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%
Comercio						
	Mujeres	55%	18%	14%	12%	100%
	Varones	47%	22%	16%	15%	100%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%
Servicios						
	Mujeres	46%	29%	21%	4%	100%
	Varones	45%	23%	25%	7%	100%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%
Total						
	Mujeres	49%	26%	18%	7%	100%
	Varones	44%	26%	21%	10%	100%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

TABLA 6 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 DE LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS – SEGUN TRAMO DE REMUNERACIONES EN 1996

		Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total
Industria						
	Bajo	57%	15%	17%	11%	100%
	Medio bajo	47%	25%	17%	11%	100%
	Medio alto	40%	33%	17%	10%	100%
	Alto	35%	39%	17%	9%	100%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%
Comercio						
	Bajo	60%	12%	13%	15%	100%
	Medio bajo	50%	20%	16%	13%	100%
	Medio alto	44%	25%	17%	14%	100%
	Alto	40%	29%	16%	15%	100%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%
Servicios						
	Bajo	58%	13%	22%	7%	100%
	Medio bajo	47%	22%	23%	7%	100%
	Medio alto	39%	30%	25%	6%	100%
	Alto	36%	36%	24%	4%	100%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%
Total						
	Bajo	58%	13%	19%	10%	100%
	Medio bajo	48%	23%	19%	10%	100%
	Medio alto	41%	30%	20%	9%	100%
	Alto	36%	36%	21%	7%	100%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

8. Anexo: La construcción del panel de trayectorias laborales: indicadores de transición y dinámica

La construcción de un padrón de puestos de trabajo que permita estudiar las trayectorias de los trabajadores requirió, en primer lugar, estimar un listado con todas las combinaciones de personas/empresas a partir de las respectivas asociaciones CUIL/CUIT registrados en el SIJP durante el período en estudio. Este registro contiene una síntesis de las historias laborales de los trabajadores que van desde información general y atributos de las personas hasta las características de la empresa. La información general da cuenta del total de empresas donde trabaja (2003) y trabajó (1995) cada persona, el total de personas ocupadas en cada año en cada empresa, la fecha de inicio y finalización de la relación laboral (duración total) y las remuneraciones individuales correspondientes. Los atributos de las personas aluden a la edad, género y beneficiario del PJH. Finalmente los rasgos de las empresas identificados son la rama de actividad a dos dígitos de la CIIU revisión 3, la antigüedad, el tamaño¹⁴, el quintil de salario promedio al que pertenece, la supervivencia/rotación y el carácter público o privado.

A su vez, para cada puesto de trabajo, se construye el panel con las remuneraciones brutas totales trimestrales. Para ello fue preciso (i) elegir los meses del año para realizar la medición¹⁵, (ii) estimar la remuneración¹⁶ y (iii) eliminar los valores no válidos¹⁷.

A partir del padrón de trabajadores y del panel de remuneraciones se construyeron las trayectorias laborales considerando como rama de actividad aquella que le genera al trabajador el mayor ingreso y se aplicó un procedimiento metodológico (tracking) que permite depurar las falsas bajas y altas entre el conjunto de empresas que abren y que cierran.

Con el objeto de observar los movimientos de los ocupados entre empresas, ramas y sectores se estiman flujos brutos que indican cambios o transiciones de estado de los individuos bajo estudio. Los datos del panel de trayectorias se ordenan a partir de matrices de transición que muestran los distintos cambios entre estados.

¹⁴ Dado que se efectuó una estratificación del tamaño de los agentes por rama de actividad, el número de ocupados correspondiente a lo que se considera micro, pequeño, mediano y grande cambia por rama de actividad.

¹⁵ Con el fin de evitar la estacionalidad del pago del sueldo anual complementario (SAC), se tomó el valor de la remuneración media de los meses de marzo, abril y mayo. No se utilizaron los trimestres calendarios debido a la posibilidad de que el pago del SAC se registre en los meses de junio o julio y diciembre o enero. De esta manera, todos los trimestres calendarios podrían estar afectados por el pago complementario, lo que podría distorsionar la comparación de los salarios en dos momentos distintos del tiempo dependiendo del mes en que se registre.

¹⁶ La remuneración imponible a la seguridad social fue descartada debido a que posee un tope máximo (\$4.800) que subestimaría la estimación del salario, especialmente en algunos sectores. La otra variable de utilidad para contabilizar los salarios es la remuneración bruta total, que incluye indemnizaciones, preavisos y meses no trabajados en su totalidad; montos que distorsionarían la medición. Para salvar este problema, se decidió desestimar la primera y la última vez que un CUIL es declarado, tomando solamente los meses interiores.

¹⁷ Se identificaron los valores perdidos (remuneraciones nulas) para omitirlos del cálculo. Por lo tanto, el cálculo de los promedios trimestrales se realizó con los meses de marzo, abril y mayo, sin tener en cuenta la primera y última declaración de cada CUIL y tomando los valores válidos del sistema. Una alternativa aún mejor es eliminar los registros con salarios mensuales inferiores a los 50 pesos.

La cantidad de ocupados se simboliza con la letra x y los sub-índices 1, 2,..., n se usan para enumerar a las empresas. En consecuencia el mercado laboral formal en dos momentos del tiempo (t-1 y t), se puede representar mediante la siguiente *matriz de transición de CUIT*:

TABLA 7 | MATRIZ DE TRANSICIÓN ENTRE EMPLEADORES (CUIT)

		Empleador en t					Fuera del Sistema	Total
		Cuit ₁	Cuit ₂	...	Cuit _n			
Empleador en t-1	Cuit ₁	X ₁₁	X ₁₂	...	X _{1n}	X _{1n}	X _{1 t-1}	
	Cuit ₂	X ₂₁	X ₂₂	...	X _{2n}	X _{2n}	X _{2 t-1}	
	⋮	⋮	⋮	...	⋮	⋮	⋮	
	Cuit _n	X _{n1}	X _{n2}	...	X _{nn}	X _{nn}	X _{n t-1}	
	Fuera del Sistema	X _{n1}	X _{n2}	...	X _{nn}	X _{nn}	X _{n t-1}	
Total		X _{1t}	X _{2t}	...	X _{nt}		X	

De la misma manera, se puede definir una matriz de transición de ramas de actividad: y otra de sectores. Estas matrices permiten evaluar los movimientos entre los estados implicados en el análisis. Si se calculan cocientes horizontales, se obtienen las **denominadas tasas de transición**, que miden la proporción de personas que transitan desde una empresa, rama o sector hacia otro estado; o la **tasa de permanencia** que indica el porcentaje de personas que se mantienen en la empresa, rama o sector.

$$TT = (X_{12} + \dots + X_{1n}) / X_{1t-1}$$

$$TP = X_{11} / X_{1t-1}$$

Donde TT : Tasa de transición ; y TP : Tasa de permanencia

La matriz permite construir la tasa de movilidad (TM) que indica el porcentaje de personas que cambian de empresas. Que se define de la siguiente manera:

$$TM = 1 - (X_{11} + \dots + X_{nn}) / X$$

La tasa de entrada (TE), la tasa de salida (TS) y la tasa de reemplazo (TR).

$$TE_1 = (X_{21} + \dots + X_{n1}) / X$$

$$TS_1 = (X_{12} + \dots + X_{1m}) / X$$

$$TR_1 = TE_1 / TS_1$$

A su vez, tanto las entradas como las salidas se pueden descomponer en términos de entradas (salidas) del sistema, cambios de empresas dentro de la rama, cambios de rama dentro del sector y cambios de sector.

9. Bibliografía

Altimir, Oscar, Luis Alberto Beccaria (1999) "El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en la Argentina". Serie Reformas Económicas N° 28. Santiago, CEPAL.

Araujo Guimarães Nadya (2004) "Transições ocupacionais e representações sobre a procura de trabalho. Comparando mercados de trabalho sob distintos regimes de welfare (São Paulo, Paris e Tóquio) – Comunicação apresentada ao Seminário Temático "Análise Sociológica dos fenômenos Economicos" Caxambu.

Barkume, Anthony y Horvath, Francis (1995), "Using gross flows to explore movements in the labor force", Monthly Labor Review, Bureau of Labor Statistics, April.

Beccaria L. y Maurizio R. (2003) "Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina", Documento presentado en el 6° congreso de ASET.

Becker Gary (1962) "Investment in human capital: a theoretical analysis" Journal of Political Economy 70.

Bisang R., Sztulwark S., Yoguel G., (2004), "Las redes productivas, la competitividad y el Empleo", Generando trabajo decente en el MERCOSUR. Empleo y estrategia de crecimiento. Volumen 1. OIT . la Argentina.

Bisang R, Lugones G and Yoguel G (2002), "Apertura e innovación en Argentina. Para desconcertar a Vernon, Schumpeter and Freeman", Miño y Dávila Editores, Madrid-Buenos Aires.

Borjas, George (1981), "Job Mobility and earnings over he life cicle", Industrial and labor relations Review 34.

Burgess, Simon and Hedley, Rees (1996) "Job tenure in Britain 1975-1992". The Economic Journal N° 106.

Cardoso A, Comin A, Araújo Guimarães N (2001) "Os deserdados da indústria reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira". Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7 N° 13.

Castillo V, Cesa V, Filippo A, Rojo Brizuela S, Schleser D, Yoguel G (2002), "Dinámica del empleo y rotación de empresas: la experiencia en el sector industrial de Argentina desde mediados de los años noventa", Proyecto Regional sobre Pequeñas y Medianas Empresas Industriales en América Latina, CEPAL, Gobierno de Italia, Ministerio de Trabajo de Argentina, Estudios y Perspectivas N° 9.

Castillo V, Ferlan E, Filippo A, Rojo Brizuela S. y Yoguel G (2005)., "Patrones básicos de la rotación de firmas en Argentina hacia el final de la convertibilidad", mimeo, Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

Chitarroni, Horacio (2003), "Cambios en los flujos laborales (1998/1999 y 2001/2002)", 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Davis, Steven J.; Haltiwanger John C.; Schuh, Scott (1997); "Job Creation and Destruction" – MIT Press Cambridge Massachusetts; London, England.

Ducatel (1998), "Learning and skills in the knowledge economy", Danish Research Unit for Industrial Dynamics, Working paper Nro 98-2.

Dunne T., Roberts M., Samuelson L. (1989) "The Growth and Failure of U.S. Manufacturing Plants". The Quarterly Journal of Economics.

Dunne T., Roberts M., Samuelson L. (1988) "Patterns of firms entry and exit in U.S. manufacturing industries". RAND Journal of Economics Vo. 19 N° 4 Winter.

Erbes A, Motta J, Roitter S and Yoguel G (2005), "The development of technological competencies in the phase of crisis of the Argentinean latest structural program", mimeo, presented to Globelics-Pretoria.

Farber H. (1998) "Mobility and stability: the dynamics of job change in labor market" Working Paper N° 400 Princeton University Industrial Relations Section.

Frenkel, Roberto; González Rozada, Martín (1999) "Apertura comercial, productividad y empleo. Argentina en los años 90". Serie de Documentos de Economía N° 9, Centro de Investigaciones Económicas. Universidad de Palermo - CEDES, Buenos Aires.

Garibaldi, Pietro y Etienne, Wasmer (2002), "A survey of the literature on Labor Market Flows between activity and inactivity".

Galiani, Sebastian y Hopenhayn, Hugo A. (2003) "Duration and risk of unemployment in Argentina"- Journal of Development Economics, Vol. 71, 2003, pp. 199-212.

Gatto, Francisco y Ferraro, Carlo (1997) "Consecuencias iniciales de los comportamientos Pymes en el nuevo escenario de negocios en Argentina", Documento de Trabajo N° 79, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires.

Haltiwanger, James; Lane, Julia; Spletzer, James (2000) "Wages, productivity and dynamic interaction of businesses and workers" mimeo.

Hall, Robert E. (1982) "The importance of lifetime jobs in the U.S. economy", American Economic Review.

Jovanovic, Boyan, (1979) "Job matching and the theory of turnover" Journal of political economy 87.

Kosacoff, Bernardo et al (2000) "El desempeño industrial argentino. Más allá de la sustitución de importaciones", Naciones Unidas-CEPAL Oficina de Buenos Aires.

Mertens, Antje (1999) "Job Stability Trends and Labor Market (Re-) Entry in West Germany 1984- 1997" Humboldt-University Berlin, Sonderforschungsbereich 373 Discussion Paper 60.

Mertens L, (1996), "Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos", OIT, Poliform-Cinterfor.

Mincer, Jacob and Jovanovic, Boyan (1981) "Labor Mobility and Wages" in Studies in Labor Markets, Sherwin Rosen, ed. University of Chicago Press.

Miller, Robert (1984) "Job matching and occupational choice". The Journal of Political Economy N° 92.

Moreira Cardoso, Adalberto; Comín, Alvaro Augusto and Araújo Guimarães, Nadya (2001), "Os deserdados da indústria: Reestruturação produtiva e trajetórias intersectoriais de trabalhadores deslocados da indústria brasileira", Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo N° 13

Novick M and Gallart M (1998) "Competitividad, Redes productivas y competencias laborales".

Novick M; Tomada C (2001). Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical, en Dossier El sindicalismo latinoamericano en el marco de la globalización, Cuadernos del Cendes, Año 18, N° 47 Caracas; Venezuela -mayo-agosto.

OEDE Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en Argentina, Boletines trimestrales 1,2,3,4 y 5 Dinámica del Empleo y Rotación de Empresas. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.
www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/dinamica/index.htm

Orazen, Peter F. and Mattila, Peter (1986) "Occupational entry and uncertainty: males leaving high school" The Review of Economics and Statistics 68.

Parrado E, Caner A, y Wolf E (2005) "Occupational and industrial mobility in the United States 1969-93" Working Paper N° 416 The Levy Economics Institute of Bard College.

Paz, Jorge (2003), "Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en la Argentina" en "Historias Laborales de la Seguridad Social" – Serie de publicaciones de la Secretaría de Seguridad Social – Año 1 Nro. 1, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, 2003.

Pessino, Carola y Andrés, Luís (2000), "La dinámica Laboral en el Gran Buenos Aires y sus implicaciones para la Política Laboral y Social" Documento de trabajo 173 UCEMA – Agosto.

Pivetz, Timothy; Searson Michael; Spletzer James (2001), "Measuring Job and establishment flows with BLS longitudinal microdata"- Monthly labor Review – abril, Bureau of Labor Statistics, EE.UU.

Robertson, D. and Symons, J. (1990). "The occupational choice of british children". Economic Journal N° 100.

Rodríguez, Asunción y Martín, José L. (2001), "Creación y Destrucción de Empleo en Andalucía: un análisis comparativo". Departamento de Teoría Económica y Economía Política- Universidad de Sevilla- Julio.

Rosen, Sherwin (1977). "Human capital: a survey of empirical research", Research in Labor Economics, vol 1.

Ruano, Sonia (2000), PIE-FEP "Creación y destrucción bruta de empleo en las empresas industriales españolas".,- Investigaciones Económicas Vol XXIV.

Schettkatt, Ronald (1996) "The flow analysis of labour markets", London.

Schmitt, John (2002) "Labor market transitions and the measurement of labor market capacity" Paper prepared for meeting of the project on "New cross- National Architecture for Labor market Statistics" Bellagio, Italy.

Shaw, Kathryn L. (1986) "Occupational change, employer change and the transferability of skills" Southern Economical Journal N° 53.

SSPTYEL (2005) "Diagnóstico del empleo no registrado" Trabajo, Ocupación y Empleo - Estudios 2004 - Serie Estudios 1 - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-Buenos Aires.

Spletzer, James (1998), "The Contribution of Stablishment Births and Deaths to Employment Growth. Bureau of Labor Statistics" – Washington D.C, Abril.

Schumpeter, Joseph A. (1912) "Teoría del Desarrollo Económico", Editorial Sabat, Barcelona.

Schumpeter, Joseph A. (1939) "Capitalismo, Socialismo y Democracia", Editorial Sabat, Barcelona.

Tacchi, Carlos A. (2004) "Los costos del despido y su impacto en las probabilidades de perder el empleo: Un análisis para Argentina (1998-2003)"- Anales de la Asociación Argentina de Economía Política.

Yoguel G (2000), "Creación de competencias en ambientes locales y redes productivas", Revista de la CEPAL, Nro 71, Agosto, Santiago de Chile.

Yoguel, Gabriel, (2000) "La dinámica del empleo industrial desde la crisis del modelo sustitutivo", en Kosacoff, Bernardo; Gabriel Yoguel; Carlos Bonvecchi, Adrián Ramos, EDS. El desempeño industrial argentino: Mas allá de la sustitución de importaciones. Buenos Aires, CEPAL, pp. 185-205.