

La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal

*Victoria Castillo, Marta Novick,
Sofía Rojo y Gabriel Yoguel*

Este trabajo analiza la magnitud y el tipo de movilidad del empleo registrado en Argentina desde mediados del decenio de 1990. La fuente de datos utilizada es el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina, construido a partir de registros administrativos de la seguridad social que dan cuenta del empleo asalariado registrado privado, en la industria, el comercio y los servicios. Esa categoría ocupacional, sin embargo, fue minoritaria (25%) en la estructura del empleo de Argentina en el período. El principal resultado obtenido fue la medición de una elevada movilidad laboral. El artículo muestra que en el período estudiado, que se caracterizó por la inestabilidad macroeconómica y por elevados costos laborales en dólares, el patrón de movilidad laboral predominante de los trabajadores registrados fue hacia la exclusión del mercado de trabajo formal (desocupación, inactividad u ocupación en puestos no registrados).

Victoria Castillo

vcastill@trabajo.gov.ar

Marta Novick

mnovick@trabajo.gov.ar

Sofía Rojo

Subsecretaría de Programación

Técnica y Estudios Laborales,

Ministerio de Trabajo, Empleo y

Seguridad Social de Argentina

srojo@trabajo.gov.ar

Gabriel Yoguel

Universidad Nacional de

General Sarmiento,

Argentina

gyoguel@ungs.edu.ar

I

Introducción

Este trabajo se enmarca en una larga tradición de investigaciones que, considerando los marcos institucionales predominantes en cada mercado de trabajo, estudian la movilidad laboral y las trayectorias de empleo de corto plazo de los trabajadores desde distintas perspectivas. Estos trabajos también analizan el efecto de la demografía de las empresas sobre la dinámica ocupacional y sobre la reasignación del empleo desde y hacia firmas, sectores y regiones.

En ese marco, el objetivo de este trabajo es analizar la magnitud y las características que tuvo la movilidad del empleo registrado en Argentina desde mediados de la década de 1990. En esa dirección también se espera indagar sobre la existencia de un tipo de segmentación del mercado de trabajo donde el segmento principal del mercado muestra una mayor permanencia de los trabajadores en la misma empresa, o una mayor continuidad de sus carreras laborales en otras empresas.

La fuente de datos utilizada proviene del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de Argentina, construido a partir de los registros administrativos de la seguridad social, que involucra a todos los trabajadores asalariados que registra el sector privado (alrededor de 3,5 millones). Sin embargo, este tipo de empleo (25%) es una categoría

minoritaria en la estructura ocupacional de Argentina en el período, donde el empleo asalariado no registrado representa el 28%, el no asalariado el 26% y el empleo público y los planes de empleo concentran el 22% restante. Para este estudio se construyó un panel con la secuencia de empresas empleadoras de cada trabajador y los indicadores de transición de cada período entre 1996 y 2004, de acuerdo a la disponibilidad de información de la fuente.

En la sección II se presenta el marco conceptual y algunos antecedentes de estudios nacionales e internacionales. En la sección III se hace una breve descripción del contexto macroeconómico y del funcionamiento del mercado de trabajo argentino correspondiente al período que abarca el estudio. En la sección IV se describen las transiciones laborales de los asalariados argentinos registrados a lo largo del período y se discuten algunas hipótesis del trabajo. En la sección V se evalúan las trayectorias laborales de corto plazo de los asalariados registrados que tenían ocupación al momento de comenzar la crisis (1998) y se presenta un modelo probit¹ que permite evaluar las variables que explican la permanencia de los trabajadores en la misma empresa desde esa fecha y complementar la discusión de las hipótesis presentadas. Finalmente, en la sección VI se examinan las principales conclusiones.

II

Marco conceptual

Los estudios sobre movilidad laboral, que tienen una larga tradición, han cobrado mayor importancia en las últimas décadas debido a que, con la globalización de los mercados, se percibió una tendencia declinante en

la estabilidad del empleo. Estos estudios se vieron favorecidos por la aparición de nuevas fuentes que permitieron estimar nuevos indicadores.

El concepto de movilidad laboral alude a los cambios de empleos que realizan los trabajadores y

□ Este estudio fue realizado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, en el marco de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Contó con el apoyo financiero del Proyecto UNPRE-BID EG59 denominado Estudios estratégicos para el Observatorio del Trabajo y del Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Una versión preliminar de este estudio fue presentada en el congreso Globelics

África 2005 “Innovation systems promoting economic growth, social cohesion and good governance”. La base de datos fue construida por Óscar Berlari y Verónica Miganne. Se agradecen los comentarios formulados por un juez anónimo.

¹ Los modelos probit son modelos de elección de variables discretas binomiales, es decir, de dos alternativas.

se diferencia del concepto de movilidad del empleo, que se refiere a la creación y destrucción de puestos de trabajo originadas en empresas que cierran, que nacen, o que permanecen en el mercado cambiando su tamaño medio. La movilidad laboral es un concepto más amplio, que incluye el movimiento de trabajadores que se produce a partir de la creación y destrucción de puestos y la movilidad generada por las cadenas de vacantes. Es decir, involucra la secuencia de movimientos (incorporaciones y desvinculaciones de personal) que se puede generar cuando un puesto de trabajo disponible es ocupado por un trabajador, que a su vez libera su antiguo empleo que será ocupado por otro trabajador, hasta que el efecto se agote con la incorporación de un nuevo trabajador al empleo² (Sorensen y Tuma, 1981).

La literatura estudia diferentes dimensiones de la movilidad laboral. Esta puede ser “inclusiva” o “de exclusión” del mercado de trabajo cuando los trabajadores transitan hacia el desempleo, la inactividad o el empleo precario. También la movilidad puede ser “interna” o “externa”, si los trabajadores consiguen una nueva posición en la misma empresa o cambian de empleador (Diprete, 1993); “voluntaria” o “involuntaria”, si se trata de despidos o de renunciaciones (Hachen, 1988); y “ascendente”, “descendente” o “lateral”, en términos de la diferencia entre el salario del empleo anterior y el del nuevo empleo (Shin, 2004). También puede implicar la continuidad o la modificación de la carrera profesional (Shin, 2004; Stambol, 2003) y, bajo ciertas condiciones, dar lugar a un proceso difusor de competencias técnicas en el tejido empresarial (Lundmark y Power, 2004; Dahl, 2002).

La forma como se manifiestan estas dimensiones da lugar a diversos regímenes o patrones de movilidad. En tal sentido, la movilidad laboral puede ser un proceso beneficioso para la sociedad, para los trabajadores y para las firmas cuando contribuye a mejorar las posibilidades de acceso al empleo y a aumentar la productividad global. Un caso virtuoso, es el de las carreras laborales ascendentes, que se caracterizan por ser de inclusión social y de difusión de conocimientos y competencias. La movilidad tiene una interpretación muy distinta cuando excluye a las personas del trabajo, produciendo quiebres en las trayectorias de acumulación de competencias individuales y colectivas.

² Las cadenas de vacantes pueden tener diferentes longitudes y grados de complejidad, involucrando movimiento para diferentes cantidades de trabajadores.

La movilidad laboral asume distintos niveles de magnitud y patrones (regímenes) según las condiciones de la estructura productiva y la institucionalidad de los mercados de trabajo de cada economía. A su vez, el contexto macroeconómico es un factor determinante, ya que el ciclo económico afecta los mercados de productos y la demanda laboral. Cuando se contrae el nivel general de empleo, la movilidad hacia la exclusión del mercado de trabajo (desempleo, empleo precario o inactividad) cobra mayor relevancia y las posibilidades de movilidad voluntaria y ascendente se reducen (Burgess y Rees, 1996; Schettkat, 1996; Lundmark y Power, 2004; Moscarini y Vella, 2002). En esas condiciones, la incidencia del desempleo abierto y del empleo precario dificultan los patrones de movilidad ascendente e inclusiva.

A manera de ejemplo, presentamos dos situaciones paradigmáticas y polares de regímenes de movilidad laboral. Por un lado, estudios para Estados Unidos, Inglaterra y Alemania occidental muestran que en esos mercados de trabajo prevalece el empleo de larga duración y que el cambio tecnológico y la desregulación de las últimas décadas no habrían afectado significativamente la incidencia de este tipo de empleo. En esos países se registra una elevada movilidad laboral que no implica que el empleo del promedio de los ocupados sea inestable (de corta duración), ya que coexisten relaciones laborales de largo plazo con un segmento de empleos volátiles (Farber, 1998; Mertens, 1999). En el caso de América Latina, estudios sobre Brasil y Argentina, respecto a la segunda mitad de la década de 1990, muestran que la movilidad laboral ha sido elevada y que en estos países el patrón de movilidad medio es de exclusión del empleo asalariado registrado hacia la precariedad laboral o hacia el desempleo (Paz, 2003; Araujo Guimarães, 2004; Galiani y Hopenhayn, 2003; Castillo, Ferlan y otros, 2005).

Si bien el patrón de movilidad laboral medio de cada economía es una medida elocuente de las diferentes realidades, la existencia de diversos planos de segmentación de los mercados de trabajo requiere una lectura más compleja que permita identificar la coexistencia de diversos regímenes de movilidad laboral en un mismo momento y en un mismo país. En este sentido, la larga tradición de estudios empíricos sobre segmentación muestra que, en general, los segmentos principales, ya sea definidos a partir de i) la estructura productiva, ii) los perfiles de los trabajadores o iii) las regiones, presentan una mayor permanencia en las relaciones laborales (menor movilidad externa) que el resto

de la economía. Además, en estos segmentos principales el régimen de movilidad es, en general, de tipo ascendente (Shin, 2004; Thomson, 2003; Stambol, 2003).

La segmentación del mercado de trabajo definida en términos de la heterogeneidad estructural en el sistema productivo se deriva de un conjunto de factores tales como la tecnología, la estructura organizativa de las firmas, la naturaleza de la demanda del producto (poder de monopolio) y el grado de sindicalización del empleo (Thomson, 2003). Desde este enfoque, Beck, Horan y Tolbert II (1978) definen los segmentos principal (*core*) y periférico a partir de la relación entre el tipo de mercado del producto y la estructura industrial: el segmento principal estaría dominado por empresas grandes que constituyen un sistema de producción oligopolista; este se diferencia de la periferia, caracterizada por empresas más pequeñas que operan en un entorno más competitivo. En este sentido, las empresas que operan en mercados más estables generan empleos primarios (con mayor permanencia) y las empresas que enfrentan funciones de demanda inestables operan en el sector secundario del mercado de trabajo. Otras formas de segmentación se definen por la baja probabilidad de supervivencia que tienen las empresas jóvenes, y por la reasignación de recursos entre firmas con distintos niveles de productividad. Una parte sustantiva de la movilidad del empleo (involuntaria) resulta de la salida del mercado de empresas relativamente jóvenes, siendo menor la destrucción entre las empresas más antiguas (Dunne, Roberts y Samuelson, 1988). Por otro lado, la movilidad de recursos entre firmas con diferentes niveles de productividad explica casi la mitad del crecimiento de la productividad de la industria manufacturera de Estados Unidos (Haltiwanger, Lane y Spletzer, 2000).

La segmentación definida a partir de los perfiles de los trabajadores muestra que distintos segmentos de mercado se corresponden con patrones de movilidad heterogéneos. Los trabajadores más educados se benefician más con la movilidad laboral ascendente; la movilidad laboral intersectorial es más frecuente entre los trabajadores jóvenes que todavía no han adquirido competencias específicas a lo largo su carrera profesional (Stambol, 2003); las mujeres en general se concentran en segmentos secundarios de los mercados de trabajo, con acceso a empleos menos estables y con menores posibilidades de movilidad ascendente (Thompson, 2003; Hall, 1982; Mertens, 1999). La teoría de los mercados de trabajo internos indica que las empresas protegen a un segmento limitado (principal) de su fuerza de trabajo, asociado a los trabajadores

profesionales³ y gerenciales, mientras que el segmento secundario se asocia a trabajadores con un estatus ocupacional más bajo (Doeringer y Piore, 1971). Para ese segmento principal del empleo se desarrollan mercados de trabajo internos caracterizados por carreras laborales ascendentes, promociones e incentivos (Doeringer y Piore, 1971). En las organizaciones grandes, la movilidad interna de los trabajadores es el patrón principal de movilidad. Los programas extensivos de promoción de las carreras y las perspectivas de una mayor permanencia en la firma desincentivan la movilidad externa voluntaria. En este sentido, como la movilidad externa es poco frecuente y selectiva, cuando estos trabajadores principales deciden cambiar de empresa generalmente lo hacen en trayectorias ascendentes.

Definiendo la segmentación del mercado de trabajo en términos de la división regional del empleo, también se observan patrones de movilidad heterogéneos. Esta segmentación se refiere a un número de submercados separados, configurados de diferente manera, que presentan una movilidad externa baja y una elevada movilidad interna. Tal es el caso de las aglomeraciones productivas (*clusters*) que hacen uso intensivo de conocimientos, utilizando una fuerza de trabajo local que se caracteriza por su elevada especialización económica y tecnológica resultante de economías de aglomeración y procesos de eficiencia colectiva (Dahl, 2002). Diversos estudios realizados en el Silicon Valley y en aglomeraciones de este tipo localizadas en países escandinavos muestran que la difusión de conocimientos que deriva de la movilidad de trabajadores dentro del conjunto incrementa las competencias colectivas y genera economías internas a la industria y externas a la empresa (Dahl, 2002; Lundmark y Power, 2004; Stambol, 2003). Los trabajadores se benefician, a su vez, con una movilidad laboral ascendente que les permite continuar sus carreras laborales en otras firmas del conglomerado. En este caso, la movilidad beneficia a los trabajadores y a las empresas.

Desde esta perspectiva, el proceso de movilidad laboral contribuye al desarrollo de competencias de la firma bajo el supuesto de que los trabajadores son portadores de conocimientos y de ideas (que ya están grabadas en sus mentes). Si los conocimientos que

³ Moscarini y Vella (2002) encontraron que, en el caso de los Estados Unidos, la movilidad externa está inversamente relacionada con el nivel educativo, la edad y las obligaciones familiares.

portan los trabajadores son relevantes, otras empresas promueven la movilidad. De esa manera, los flujos de difusión de conocimientos entre empresas se producirían fundamentalmente a través de los movimientos de trabajadores (Dahl, 2002; Lundmark y Power, 2004). Como se ha mencionado, este patrón de movilidad ha sido ampliamente estudiado en aglomeraciones productivas basadas en el conocimiento, donde existe un tipo de cultura institucional que lo promueve. Además, existen numerosos estudios de casos referidos a segmentos de los mercados tradicionales, como los trabajadores principales de empresas

que hacen uso intensivo de conocimientos, las que desarrollan estrategias para atraer a los trabajadores principales de empresas competidoras con el fin de apropiarse de conocimientos.

A partir de este marco conceptual, se analizará la intensidad y el patrón de la movilidad laboral en el promedio de los trabajadores registrados en Argentina en el período 1996-2004. Para comprender mejor estos procesos, en la sección siguiente se presenta una descripción del contexto macroeconómico que, como se ha mencionado, es un factor determinante de la movilidad laboral.

III

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

Durante la década de 1990, la economía argentina experimentó profundas transformaciones que afectaron al mercado de trabajo. A las reformas estructurales derivadas del Consenso de Washington (apertura, procesos de privatización y desregulación de mercados) se sumaron la incorporación de nuevas tecnologías y modificaciones importantes en las regulaciones del trabajo (Kosacoff, Yoguel y otros, 2000; Gatto y Ferraro, 1997; Yoguel, 2000a), en el marco de una apertura financiera que sería uno de los principales factores de la crisis que se inició en el cuarto trimestre de 1998 (Stiglitz, 2003).

Como consecuencia, en un escenario de revaluación del tipo de cambio, el contexto macroeconómico sometió a los sectores productores de bienes transables, y en particular al sector manufacturero, a mercados con precios de venta en baja, debido a la mayor exposición a la competencia de bienes importados, a costos de producción en dólares elevados y a una creciente incertidumbre.

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 del costo laboral unitario en dólares resultó un fuerte incentivo a sustituir trabajo por capital (Altimir y Beccaria, 1999). La estabilidad, el acceso a partes y equipo importados, la desregulación de las condiciones para despedir trabajadores, la facilidad de radicación para

las empresas transnacionales y la recreación del crédito comercial y bancario, fueron elementos que favorecieron al proceso de destrucción de empleo, en particular industrial.

En este período se llevaron a cabo diversos cambios en el marco normativo laboral orientados a flexibilizar el mercado de trabajo, bajo el supuesto de que estas reformas generarían una mayor competitividad de las firmas y el crecimiento de la demanda de empleo. La evidencia, sin embargo, sugiere que estas medidas no tuvieron un efecto positivo, pues hubo un incremento notorio del empleo no registrado, que constituyó una de las expresiones más generalizadas de la precariedad laboral durante la década de 1990. Así, por ejemplo, entre 1991 y el 2000 la tasa de empleo no registrado pasó de 29% a 37%.

Debido a que las estrategias de las distintas empresas para adecuarse a los cambios en su entorno fueron muy diferentes, el importante aumento de la productividad global, acompañado de una caída de la demanda de trabajo, fue la resultante de situaciones muy heterogéneas: las estrategias ofensivas de algunas empresas y las de supervivencia de otras. También fueron muchas las empresas que desaparecieron y las 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. Las empresas “sobrevivientes” se adaptaron a las

nuevas condiciones reduciendo personal, lo que les permitió lograr la misma capacidad productiva con menor ocupación, implementando cambios organizacionales y eliminando tiempos muertos. Como resultado de estos procesos, el empleo industrial se redujo de 28% del empleo total en 1995 al 23% en el 2000, lo que se manifestó en una pérdida de aproximadamente 57 mil puestos de trabajo en la industria (Castillo, Cesa y otros, 2002).

En este contexto de inestabilidad macroeconómica, cambios en la organización del modelo productivo, introducción de tecnologías, pérdida de participación del empleo industrial y precariedad, se analizará la movilidad del empleo.

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 expansivo (1996-1998) de tasas de desempleo descendentes y tasas de empleo crecientes, siendo estables las tasas de actividad; un segundo período recesivo (1999-2002) de empeoramiento de la situación general del mercado de trabajo, con fuerte incremento del desempleo y caídas en el empleo y en la participación económica; y, por último, entre el bienio 2003 y 2004, junto con la recuperación económi-

ca que continúa a lo largo del 2005, se advierte claramente un cambio de tendencia: la desocupación disminuye y las tasas de actividad y de empleo aumentan.

En particular, la movilidad de los trabajadores también resultó afectada por este conjunto de cambios ocurridos desde mediados de la década de 1990. Así, las historias laborales son el resultado de múltiples conductas que responden a las diferentes situaciones que se presentan en el país. Con el objeto de estudiar comportamientos diferenciados en la movilidad del empleo, el análisis se centrará en las tres etapas mencionadas.

Hacia el año 2004 (tercer trimestre), el mercado de trabajo de Argentina presenta una estructura "atípica". En un contexto de elevado desempleo (13%), los trabajadores privados asalariados y registrados constituyen una categoría minoritaria en el empleo (25%). El trabajo asalariado no registrado representa el 28% y el no asalariado el 26%. El empleo público y los planes de empleo concentran el 22% restante.

En las siguientes secciones se mostrará que existen quiebres en las historias laborales, los que influyen sobre el desarrollo de competencias, la precarización del empleo, la estabilidad de los ingresos de los hogares⁴ y la probabilidad de jubilarse.

IV

Transiciones laborales de los asalariados registrados en Argentina en el período 1996-2004

En esta sección se analiza la movilidad laboral externa de los asalariados registrados, utilizando los flujos de personas que ingresan al empleo registrado, que egresan del empleo registrado, que permanecen con un mismo empleador o que cambian de empleador. Los datos se expresan en períodos anuales medidos entre los cuartos trimestres de 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 el período comprendido entre los años 1996 y 2004. A partir de esta información se construyen, para cada año, las matrices de transiciones de los ocupados asalariados del sector privado, registrados por la segu-

ridad social en la industria, el comercio y los servicios. Las matrices de transiciones, a partir de las cuales se calculan los flujos de trabajadores, se refieren a los trabajadores en edad activa (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 jubilaran (véase el apéndice metodológico).

Entre 1996 y 2004 se registra en cada año, en el agregado de la industria, el comercio y los servicios,

⁴ Debe considerarse que la mayoría de los asalariados registrados en el sector privado son jefes de hogar, particularmente en la industria.

un promedio de unos 3,3 millones de empleados asalariados menores de 65 años. En promedio, aproximadamente 2,4 millones permanecen con un mismo empleador de un año a otro, unos 380.000 cambian de empleador, permaneciendo en el empleo registrado, unos 592.000 ingresan al sistema y unos 550.000 salen de él. En los subperíodos analizados (el de crecimiento del empleo en la fase ascendente del plan de convertibilidad, el de recesión y crisis del 2002 y el de recuperación posconvertibilidad), los flujos de empleo reflejan los cambios en el contexto macroeconómico del país. Durante el período recesivo 1999-2002, las salidas del sistema 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, las entradas de trabajadores al sistema superan las salidas.

Como consecuencia de estos flujos, la movilidad laboral es elevada en el período, afectando al 39% de los trabajadores que estuvieron ocupados en un año (cuadro 1). Esta tasa corresponde al conjunto de quienes ingresan al empleo registrado (15%), de quienes son desplazados (14%) y de quienes cambian de empleador (10%).

CUADRO 1

Argentina: Indicadores de movilidad laborales de los ocupados asalariados registrados por empresas privadas, menores de 65 años, en la industria, comercio y servicios, 1997-2004
(Porcentajes)

Tasas de movilidad desde y hacia el SIJP	1997-1998	1999-2002	2003-2004	Promedio 1997-2004
Tasa de entrada ^a	18	13	19	16
Tasa de salida ^b	13	16	10	14
Porcentaje de cambios de empleador ^c	11	9	9	10
Tasa de movilidad (a)+(b)+(c)	42	38	38	39
Crecimiento neto del empleo (entradas-salidas)/empleo en <i>t</i>	6,0	-3,1	11,0	2,4

Fuente: Observatorio del Empleo y Dinámica Empresarial en Argentina (OEDE, varios años), sobre la base del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP). Este Observatorio depende de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

^a Ingresos/ (ingresos + salidas + permanencias en el sistema).

^b Salidas/ (ingresos + salidas + permanencias en el sistema).

^c Cambios del Código Único de Identificación Tributaria/ (ingresos + egresos + permanencias en el sistema).

El porcentaje de trabajadores que permanece en el empleo registrado de un año a otro es del 84% para el promedio de los años analizados y tiene carácter procíclico. Esta proporción es mayor en la última fase de crecimiento (88%) que durante la crisis (82%) y en el primer período de expansión del nivel de actividad (84%).⁵ Asimismo, la tasa de permanencia bajo el mismo empleador es del 72%, proporción que aumenta significativamente en el último período de crecimiento (77%).⁶

En forma agregada, el porcentaje de trabajadores que cambia de empresa es algo menor que el porcentaje que se desvincula del empleo asalariado registrado. Considerando la actividad hacia donde transitan estos trabajadores que cambian de empleador, sólo la tercera parte permanece en la misma rama (a dos dígitos de la Clasificación Industrial Uniforme de todas las actividades económicas —CIIU—, tercera revisión), lo que indica que serían limitadas las posibilidades de difusión de conocimientos en el tejido empresarial a través de las migraciones de trabajadores (cuadro 2).

CUADRO 2

Argentina: Tasas de transiciones laborales de los ocupados asalariados registrados por empresas privadas, menores de 65 años, en la industria, comercio y servicios, 1997-2004
(Porcentajes)

Transiciones	1997-1998	1999-2002	2003-2004	Promedio 1997-2004
Permanece en la empresa	70	71	77	72
Cambia de empresa	14	11	11	12
Cambia de empresa en la rama	4	4	4	4
Cambia de rama en el sector	4	3	3	3
Cambia de sector	6	4	4	5
Permanece en el SIJP	84	82	88	84
Sale del SIJP	16	18	12	16
<i>Total de ocupados en t-1</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fuente: La misma del cuadro 1.

⁵ 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).

⁶ Es interesante señalar que el porcentaje de trabajadores que permanece en la misma empresa se mantiene relativamente estable (70%) tanto en los años recesivos como en los expansivos durante el período 1996-2001. Sin embargo, a partir del 2002, el porcentaje de trabajadores que permanece en una misma empresa se incrementa, tanto por la reducción de los costos laborales en dólares debida a la devaluación como por el aumento del costo del despido. (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).

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. Esto podría deberse en parte a desvinculaciones laborales voluntarias que se realizan con el objetivo de mejorar los ingresos y las condiciones laborales, las que son más probables en la fase ascendente del ciclo. Por el contrario, en los períodos recesivos las oportunidades laborales son escasas y las personas asumen comportamientos más conservadores.

La fuente de información utilizada no permite identificar el destino laboral de los desvinculados del SJP, pero el análisis se puede complementar atendiendo a resultados obtenidos a partir de otras fuentes, como la Encuesta Permanente de Hogares. En el período 1997-2002, los asalariados con protección social que se desvinculan van principalmente a empleos asalariados sin protección, al desempleo o a la inactividad, en ese orden de importancia, mientras que la proporción de trabajadores que se vuelven patronos al año siguiente es muy pequeña (Paz, 2003).

Una vez cuantificado el importante porcentaje de trabajadores en edad activa que cada año se desvincula del empleo protegido por la seguridad social, interesa examinar la probabilidad que tienen las personas de reinsertarse en años posteriores. Con ese propósito fueron estimadas las reincorporaciones de trabajadores que salieron del sistema en los siete años comprendidos entre 1996 y 2003 (cuadro 3).

En primer lugar, hay un comportamiento estructural, con algunas variaciones derivadas 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, tal vez porque la estrategia de búsqueda laboral más frecuente es la de recurrir a los contactos y las redes personales, que se deterioran con el tiempo. Las empresas prefieren tomar trabajadores que están en el mercado y no los que están desocupados. En general, y considerando el factor demográfico, una vez transcurridos siete años desde su desvinculación casi el 60% de los trabajadores en edad activa no consigue retornar a un empleo registrado en la industria, comercio o servicios, por lo que quedan excluidos del sistema de seguridad social. La baja probabilidad de reinserción se explicaría por la elevada tasa de no registro existente, por el reducido peso de los asalariados registrados en la ocupación total, y por la debilidad de las instituciones de intermediación laboral.

Como complemento del análisis anterior, en el cuadro 4 se presenta el porcentaje de personas que ingresaron en los años 2003 y 2004 y que habían sido desplazadas del empleo registrado a partir de 1996. En promedio para los dos años, y descontando los cambios de empresas, un 34% de las personas que se incorporaron al empleo registrado estaban reingresando a él. El 66% restante eran trabajadores que no habían tenido un empleo registrado con una duración superior al año. Asimismo, una proporción importante de los trabajadores que reingresaban al empleo registrado (25% en el 2004 y 40% en el 2003) habían sido recientemente desvinculados.

CUADRO 3

Argentina: Reincorporaciones al empleo registrado de los asalariados desvinculados de empresas privadas en la industria, comercio y servicios, menores de 55 años, 1996-2003
(Tasas anuales en porcentajes)

Años transcurridos desde la desvinculación	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	IV2002 IV2003	Promedio
1 año	20	18	18	15	13	21	22	18
2 años	8	9	7	6	12	12		10
3 años	5	5	4	7	9			6
4 años	3	2	5	7				4
5 años	2	4	5					4
6 años	2	4						3
7 años	3							2
Aún no retornan al sistema	57	59	61	65	66	67	78	64
<i>Total salidas</i>	<i>100</i>	<i>100</i>						

Fuente: La misma del cuadro 1.

CUADRO 4

Argentina: Reincorporaciones al empleo registrado de los asalariados desvinculados de empresas privadas de la industria, comercio y servicios, menores de 55 años, 2003-2004

(Tasas anuales en porcentajes)

Años	Reingresos (miles)	Ingresos totales (miles)	Reingresos/total de ingresos
2003	251	675	37
2004	259	809	32
Promedio	255	742	34

Fuente: La misma del cuadro 1.

Estos resultados confirman que en el nuevo período expansivo del empleo que se inicia en el 2003 se reincorpora una pequeña proporción de trabajadores que, habiendo transitado por el empleo asalariado registrado en períodos anteriores, habían sido desplazados hacia el trabajo precario, el desempleo o a la inactividad.

La elevada expulsión por el sistema de trabajadores en edad activa, que se produce año tras año, sumada a la baja probabilidad de reinsertarse en el mediano plazo en el empleo asalariado, configura patrones de continuos quiebres en las carreras laborales, de destrucción de competencias y de exclusión del empleo protegido por la seguridad social.

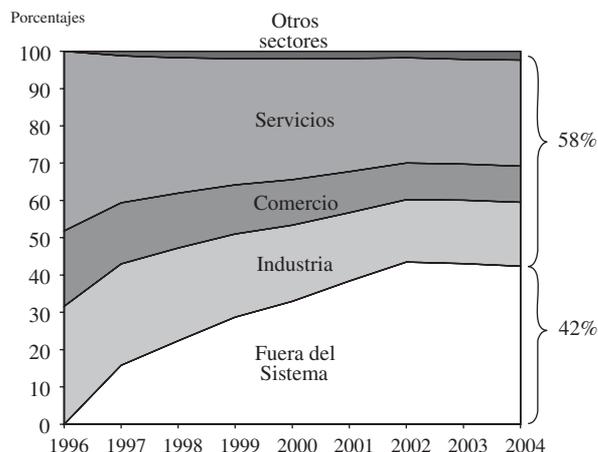
Con el objetivo de medir el impacto de estos procesos sobre las trayectorias laborales agregadas de los trabajadores desde una perspectiva de mediano plazo, se estudió la cohorte de trabajadores que estaban empleados en 1996 en empresas industriales, comerciales y de servicios y que tenían entonces menos de 55 años.⁷ Este análisis no consideró a los trabajadores que ingresaron al empleo registrado en los años siguientes.

Hacia el año 2004 solamente el 26% de los trabajadores permanecía trabajando en la misma empresa, es decir, había logrado acumular ocho años de antigüedad. Permanecía en el trabajo registrado en los sectores mencionados, ya sea en la misma o en otra

⁷ En ese sentido, se excluye de la cohorte a los trabajadores que se podían jubilar en algún año del período.

GRÁFICO 1

Argentina: Trayectorias laborales intersectoriales de la cohorte de trabajadores de 1996, de menos de 55 años, 1996-2004



Fuente: La misma del cuadro 1.

actividad, el 58% de esos trabajadores (32% había cambiado de empresa). A su vez, 42% había salido del sistema, hacia la precariedad, el desempleo o la inactividad, posiblemente iniciando trayectorias de exclusión (gráfico 1).

Esta trayectoria se puede especificar para cada uno de los sectores considerados. En el sector industrial, especialmente, la proporción de asalariados en edad activa que permanece ocupado es levemente superior a la que queda fuera del sistema, mientras que sólo 10% logra reinsertarse en actividades de comercio y servicios. 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 el reclutamiento de nuevos trabajadores que se incorporan al sector terciario, y no por la reconversión del empleo industrial al de los servicios. Es interesante señalar finalmente que a partir del 2003 se produjo un cambio en la curva de trayectoria del empleo industrial de la cohorte, que reflejó el freno a la expulsión de estos trabajadores industriales y el retorno de algunos trabajadores que habían sido previamente desplazados.

V

Segmentación del mercado de trabajo y estabilidad laboral

En la sección anterior se ha mostrado que, a diferencia de otros modelos virtuosos en los que la movilidad de los trabajadores es elevada tanto dentro de una aglomeración productiva o sistema local como hacia otra empresa más allá de la forma organizacional predominante, en el caso argentino el patrón de movilidad que privó fue el de exclusión del tejido empresarial y de las relaciones laborales clásicas.

En esta sección se analiza si los regímenes de movilidad y la estabilidad del empleo son diferentes del promedio en los segmentos principales del mercado de trabajo. Se eligió el período 1998-2004, que abarcó una profunda y prolongada recesión (1998-2002), y dos años de recuperación (2003-2004).

En las últimas décadas, la literatura económica ha utilizado ampliamente modelos de duración para estudiar cuestiones relacionadas con la movilidad laboral, como la probabilidad de permanecer en el empleo. Estos modelos explican dicha probabilidad a partir de la antigüedad acumulada en el empleo y de las características propias de cada individuo⁸ (Lancaster, 1990).

Sin embargo, los registros administrativos, fuente de este estudio, no cuentan con información completa acerca de la antigüedad de los trabajadores, variable que se construyó a partir de la permanencia en el empleo observada desde que el registro existe (1995).⁹ Es decir, para la cohorte de trabajadores de 1998 se conoce solamente la antigüedad acumulada desde 1995, limitación que llevó a descartar para este ejercicio los tradicionales modelos de duración. Por lo tanto, se utilizaron dos modelos probit para estimar tanto la probabilidad de seguir trabajando en la misma empresa como la de permanecer en el empleo registrado (cuadro 5).

Entre las variables disponibles se eligió el grupo que mostró mayor capacidad explicativa en los numerosos estudios de segmentación y movilidad laboral analizados (véase la sección I). Las características de las empresas que se tuvieron en cuenta fueron el tamaño, el sector y la antigüedad. Por su parte, entre los atributos de los trabajadores se analizaron el género, la edad, el nivel salarial y la antigüedad en el puesto, como variables sustitutivas del capital humano (dimensión que no está contenida en la fuente de información), aun cuando, como se ha mencionado, la relevancia de la duración no se deriva solamente de su asociación con el capital humano.¹⁰

Los sectores analizados fueron la industria manufacturera, el comercio y los servicios. Se espera que el comportamiento de los trabajadores del sector industrial sea diferente del de los otros dos sectores. Como se expresó más atrás en la sección III, durante la segunda mitad de la década de 1990 el contexto macroeconómico argentino fue desfavorable al desarrollo del sector industrial. En efecto, a lo largo del período 1998-2004 la pérdida de 9% del empleo industrial dio origen a una importante movilidad de los antiguos trabajadores hacia la exclusión, como se analizó en la sección IV. En el mismo período, el comercio y los servicios tuvieron un mejor desempeño, con un crecimiento del 9% en el empleo.

Hipótesis: A partir del cambio en la distribución sectorial del empleo (terciarización) se espera que los trabajadores industriales presenten una mayor movilidad, en particular aquellos con menor nivel de calificación (o estatus laboral), siguiendo la lógica de la cadena de vacantes expuesta en la sección II. La permanencia en la misma empresa debería ser menor, porque la demanda laboral del sector se estuvo contrayendo. La movilidad inclusiva (probabilidades de reconvertirse a otros sectores) debería ser menor, especialmente entre los trabajadores de mayor edad, porque tienen

⁸ Los modelos de duración describen la probabilidad condicional de finalización de un evento particular. Se llaman modelos de duración porque a partir de observaciones de la duración de un evento, que siguen una función de distribución acumulada, se estima la función de supervivencia del individuo en el ciclo y la función de riesgo de que termine el ciclo.

⁹ Es decir, para la cohorte de trabajadores de 1998 elegida para este ejercicio, se conoce en forma acotada la antigüedad inicial: tres años o más, dos años, un año y recién ingresados.

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.

perfiles menos transversales y un nivel educativo inferior en promedio a la media de la economía.

Las empresas han sido clasificadas en cuatro estratos (grandes, medianas, pequeñas y microempresas) a partir de su número de ocupados en el año base del estudio (1998).

Hipótesis: Se espera que la probabilidad de permanecer en la empresa sea más elevada en las empresas grandes, considerando que las organizaciones mayores ofrecen a los trabajadores posibilidades para desarrollar carreras profesionales en la misma empresa (mercados internos), en particular para el segmento de trabajadores principales. La movilidad externa de este tipo de trabajadores de empresas grandes en general es selectiva, por lo que suele implicar la continuidad de sus carreras en otras empresas.

Adicionalmente, a lo largo del período estudiado la mortalidad de empresas en Argentina fue elevada y significativamente más importante entre las firmas de menor tamaño relativo, lo que limita la posibilidad de conservar la relación laboral, a medida que se reduce la probabilidad de supervivencia de la firma. La literatura sobre creación y destrucción de empleo indica que la rotación de puestos de trabajo decrece con el tamaño de los agentes (Davis, Haltiwanger y Schuh, 1997; Castillo, Cesa y otros, 2002; Castillo, Ferlan y otros, 2005; OEDE, varios años).

Desde el punto de vista de los factores estructurales de las empresas, la antigüedad de la firma —considerada en el año inicial de análisis— constituye una variable relevante para explicar la tasa de permanencia y de salida de sus trabajadores. La variable se incorpora en dos tramos: en el primero, el grupo de las empresas muy jóvenes, fundadas antes de 1990, tiene una antigüedad menor a ocho años en 1998 y presentaba una menor probabilidad de supervivencia que las firmas de mayor antigüedad. El otro tramo reúne a las firmas “viejas y consolidadas”, cuya probabilidad de supervivencia es mayor. La literatura indica que una parte sustantiva de la movilidad del empleo se explica por la vida relativamente breve que tienen las empresas que nacen y que son reemplazadas por otras nuevas, muchas de las cuales probablemente también vivirán poco tiempo (Dunne, Roberts y Samuelson, 1988; Castillo, Cesa y otros, 2002).¹¹

¹¹ En forma complementaria a los resultados del modelo, es interesante señalar que dos tercios de los asalariados que trabajaban en 1998 en empresas que dejaron de operar quedaron fuera del sistema, cualquiera haya sido el sector en el que trabajaban. A su vez, algo menos de un tercio de los que trabajaban en empresas que cerraron permanece en el sector, con menor peso en el comercio y

Hipótesis: Es decir, se espera que la probabilidad de permanecer en la misma empresa sea mayor en las empresas antiguas que en las empresas nuevas, debido a que la probabilidad de sobrevivir al período recesivo es mayor para las empresas antiguas.

Este conjunto de planos pondría de manifiesto que la permanencia en el puesto de trabajo depende de la estabilidad de las firmas en el mercado, y del tamaño, sector y antigüedad de ellas, rasgos que en general están asociados al perfil de agentes con mayores competencias técnicas.

Desde una perspectiva de segmentación del mercado de trabajo definida a partir de las características personales de los trabajadores, se incorporan el género y la edad —considerada en el año inicial de análisis— en tres tramos.

Hipótesis: Se espera que en el segmento de trabajadores más jóvenes la estabilidad en la empresa sea menor, porque ellos no han acumulado competencias relevantes que los incluya entre los trabajadores principales, pero que la movilidad laboral intersectorial sea frecuente, ya que todavía no han adquirido competencias específicas a lo largo de su carrera profesional. De igual manera, para los tramos de edad más avanzada se espera una mayor permanencia en la empresa y una menor movilidad externa.

La literatura indica que las mujeres suelen concentrarse en segmentos secundarios de los mercados de trabajo, con acceso a empleos menos estables y con menor posibilidad de movilidad ascendente.

Hipótesis: En el segmento de trabajadoras se espera una menor estabilidad laboral.

Otra variable que tendría una relación positiva con la probabilidad de permanencia en la empresa y en el sistema es la antigüedad de los trabajadores en la firma, considerada en el año inicial de análisis. Los estudios sobre la probabilidad de permanecer en el mismo empleo según la antigüedad mostraron, para Estados Unidos y algunos países europeos, que la estabilidad está positivamente asociada a la antigüedad. La

industria. Por el contrario, la proporción de asalariados que salen del sistema en empresas “continuadoras” es menor. 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 la de lograr tasas de supervivencia significativamente mayores que las actuales en las nuevas empresas. Desde esa perspectiva, en una economía con elevada tasa de desempleo estructural, no basta, como se suele señalar en los estudios sobre creación de empresas, que la tasa de natalidad sea mayor que la tasa de mortalidad.

mayoría de los empleos tiene una duración limitada, mientras que aquellos que superan los primeros cinco años tienen una elevada probabilidad de perdurar (Hall, 1982; Mertens, 1999). Estas evidencias están en línea con las teorías del capital humano y con las teorías neoschumpeterianas de creación de competencias. En este sentido, respecto a los trabajadores que en el año 1998 no tenían antigüedad en la empresa, se distingue entre aquellos que ingresaron a la firma ese año como consecuencia de un cambio de empleador y aquellos que ingresaron a la firma sin experiencia laboral en el empleo registrado.

Hipótesis: Se espera que la probabilidad de permanecer sea mayor para los trabajadores procedentes de otra firma que para los que vienen de fuera del empleo registrado.

La fuente utilizada no cuenta con información sobre el nivel educativo ni el nivel de calificación de los trabajadores, dimensiones que en la literatura se presentan como determinantes de la probabilidad de permanecer en el empleo. Para compensar esta falencia del modelo, se toma el quintil de remuneraciones percibidas por los trabajadores como una variable sustitutiva de su nivel de calificación, ya que en el mercado de trabajo argentino las remuneraciones crecen con dicho nivel.

Hipótesis: Se espera observar una mayor estabilidad laboral en los segmentos de mayores remuneraciones y calificación, y también patrones de movilidad inclusivos y ascendentes.

En el cuadro 5 se presentan los principales resultados.

Todas las variables resultaron individual y globalmente significativas, y en casi todos los casos los signos obtenidos fueron los esperados (véase el Apéndice B).

Teniendo al sector servicios como referencia, la probabilidad de permanecer en el mismo puesto fue mayor en la industria y menor en el comercio. Este resultado difiere del esperado. Indica que la caída del empleo industrial se debe a que una gran proporción de los empleos destruidos no fueron reemplazados por empleos nuevos, aun cuando en la industria fue mayor la retención del empleo. Sin embargo, la permanencia de los trabajadores de la industria en el sistema de empleo registrado fue menor en relación a los servicios, lo que pone de manifiesto que una vez perdido el puesto la probabilidad de reinserción es más reducida. La probabilidad de permanecer en la misma empresa es mayor para los trabajadores de las empresas grandes, y menor para los de las empresas pequeñas y medianas, tomando como referencia a las medianas. Sin

CUADRO 5

Argentina: Probabilidad de permanecer en el SIJP en el 2004, cohorte de 1998, menores de 55 años
(Signos de la estimación probit)

Variables	Permanecer en la misma empresa	Permanecer en el sistema (en la misma o en otra empresa)
Varones (ref. mujeres)	-	+
Edades (26 a 35 años)		
Menores de 25	-	+
De 36 a 55 años	+	-
Remuneraciones (ref. medias altas)		
Bajas	-	-
Medias bajas	-	-
Altas	+	+
Antigüedad de la relación laboral (ref. 1 y 2 años)		
Sin antigüedad (fuera de la empresa)	-	-
Sin antigüedad (dentro de la empresa)	-	+
Tres años o más	+	+
Sector (ref. servicios)		
Industria	+	-
Comercio	-	-
Tamaño de la firma (ref. medianas)		
Grandes	+	-
Pequeñas	-	-
Microempresas	-	-
Firmas creadas antes de 1990 (ref. nuevas)	+	+

Fuente: La misma del cuadro 1.

embargo, la probabilidad de permanecer en el empleo registrado es mayor para los trabajadores de las empresas medianas. De acuerdo a lo esperado, tanto la probabilidad de permanecer en la misma empresa como en el sistema fue más alta para los trabajadores de las empresas más antiguas (anteriores a 1990) que para los de las empresas jóvenes.

Los atributos de los trabajadores también marcan diferentes probabilidades de transición. Como se esperaba, la probabilidad de permanecer en la empresa es menor entre los trabajadores más jóvenes (menores de 25 años) en relación con el tramo etario siguiente (entre 26 y 35 años), y mayor para el tramo de 36 a 55 años. Sin embargo, también de acuerdo con lo esperado, la probabilidad de permanecer en el sistema, es decir, de transitar hacia otras firmas una vez desvinculados, es mayor entre los jóvenes. Las mujeres, a diferencia de lo esperado, presentan una mayor probabilidad de permanecer en la misma empresa que los varones. Sin embargo, tienen menor probabilidad que los varones de permanecer en el empleo registrado, ya que enfrentan mayores dificultades para reinsertarse en otras empresas. Los trabajadores con más de tres años de antigüedad en el empleo tienen una mayor probabilidad de permanecer, tanto en la misma empresa como en el empleo registrado, que quienes tienen una antigüedad menor. En el caso de los trabajadores sin antigüedad, quienes ingresaron a la firma desde otra empresa tienen más probabilidades de permanecer en el empleo registrado que los trabajadores de poca antigüedad. Finalmente, la probabilidad de mantenerse en la misma empresa o en el sector formal es mayor entre los trabajadores con remuneraciones altas (en relación con los de ingresos medios altos) y es menor en el resto de los casos. Esto pone de manifiesto un mayor interés de las empresas en retener a los trabajadores de mayores salarios, en general asociados a perfiles de mayor capital humano y mayores competencias técnicas acumuladas en sus carreras laborales.¹²

En otras palabras, se observa una segmentación del mercado de trabajo tanto en términos del perfil

de los trabajadores ocupados como del tipo de empresas donde trabajan. Esto se manifiesta en la estabilidad del empleo y en las posibilidades de seguir patrones de movilidad distintos de la exclusión del empleo registrado.

En la sección IV se mostró que, en el promedio de la economía, sólo el 32% de los trabajadores permaneció trabajando en la misma empresa entre los años 1998 y 2004. A continuación se presenta una estimación de la probabilidad de permanecer en el mismo empleo para un conjunto de agentes que se aproximaría al segmento principal del mercado de trabajo argentino.

Este segmento se definió como el de los trabajadores ocupados en empresas grandes, de la industria manufacturera o del sector servicios, con más de ocho años de antigüedad en el mercado, y que permanecieron en este durante la fuerte recesión. A su vez, se consideró al segmento principal de trabajadores de estas empresas, definido como aquellos trabajadores con remuneraciones altas y medio altas, y con una antigüedad en la empresa superior a tres años. Con el objetivo de verificar si los trabajadores del segmento principal del mercado tuvieron una mayor estabilidad laboral, se aplicó el modelo anterior, considerando las variables mencionadas pero teniendo en cuenta el panel de empresas sobrevivientes. Los signos obtenidos fueron iguales a los del modelo anterior, salvo en cuanto a la variable tamaño. En ese caso, los asalariados que trabajan en las empresas de menor tamaño relativo son los que tienen mayor probabilidad de permanencia. Nuevamente, esto pone de relieve el efecto negativo sobre las trayectorias laborales que tiene la salida de empresas de la estructura (véase nuevamente el Apéndice B).

El resultado obtenido indica que para estos trabajadores la estabilidad de la relación laboral es notablemente más elevada (67%) que para el promedio del empleo (32%). El análisis también señala que la antigüedad en el empleo y el nivel de remuneración (variable sustitutiva del capital humano), dimensiones relacionadas con la definición del segmento principal de trabajadores, son las que más aportan a una mayor estabilidad (cuadro 6).

Estos resultados muestran que un mayor desarrollo de las competencias técnicas podría estar asociado a una mayor estabilidad laboral, aun en un contexto general donde la estabilidad del empleo es reducida y la movilidad apunta principalmente a la exclusión del empleo.

¹² 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 los de mayor salario relativo. Estas tendencias se manifiestan con más fuerza en el caso de los servicios y la industria. Asimismo, la proporción de asalariados que salen del sistema está asociada inversamente al nivel de salarios inicial de los trabajadores, mientras que la tasa de transición hacia otra empresa del sector o de otros sectores no está asociada con el nivel del salario original.

CUADRO 6

Argentina: Elasticidades. Probabilidad de permanecer en el 2004 en la misma empresa, cohorte de 1998, menores de 55 años. Trabajadores con remuneraciones medias altas y altas; con antigüedad en el puesto de tres años y más, empresas grandes en la industria y servicios, antigüedad mayor a ocho años, sobrevivientes

Variables	Probabilidad 67%	
	Signo	Elasticidad (%)
Remuneraciones (ref. medias bajas)		
Bajas	-	-9,5
Medias altas	+	5,3
Altas	+	6,8
Antigüedad de la relación laboral (ref. 1 y 2 años)		
Sin antigüedad (fuera de la firma)	-	-14,9
Sin antigüedad (dentro de la firma)	-	-5,1
3 años o más	+	17,9
Sector (ref. comercio)		
Industria	+	2,4
Servicios	+	2,9
Tamaño de la firma (ref. medianas)		
Grandes	-	-4,2
Pequeñas	+	2,5
Microempresas	+	5,6
Antigüedad de la firma		
Anteriores a 1990	+	1,8

Fuente: La misma del cuadro 1.

VI

Conclusiones

En este trabajo se analizó la movilidad del empleo asalariado registrado en Argentina, correspondiente a empresas privadas de la industria, el comercio y los servicios en el período 1996-2004, y se aplicó un enfoque de transiciones y movilidad laborales para examinar los flujos de trabajadores que ingresaron o egresaron del empleo registrado, permanecieron con un mismo empleador o cambiaron de empleador.

La magnitud y el patrón que presenta la movilidad laboral no pueden ser analizados al margen de la estructura productiva y del contexto macroeconómico del período, caracterizado por una fuerte inestabilidad que se manifestó en el mercado de trabajo a partir de un elevado desempleo y con un amplio sector del empleo asalariado fuera del sistema de seguridad social. El ciclo económico fue muy pronunciado y en el período 1998-2002 la economía atravesó una profunda y prolongada recesión que dejó como saldo la pérdida del 11% de los empleos privados en la industria, el comercio y los servicios.

El factor trabajo muestra la existencia de una elevada movilidad laboral de los trabajadores argentinos en

los últimos ocho años. La tasa de movilidad laboral, que resume tanto la originada en la creación y destrucción de empleos como el reemplazo de trabajadores desvinculados de las empresas por otros, fue del 39% como promedio anual. Esta movilidad se manifestó en una baja estabilidad de los empleos. Así, de la cohorte de trabajadores menores de 55 años constituida por los asalariados registrados en el sector privado en la industria, el comercio y los servicios en el año 1996, sólo 26% permanecía con el mismo empleador en el año 2004.

Esta baja retención del empleo en las empresas sería consistente con el limitado desarrollo de competencias tecnológicas y de esfuerzos de innovación durante el período de la convertibilidad (Bisang, Lugones y Yoguel, 2002; Bisang, Sztulwark y Yoguel, 2004; Erbes, Motta y otros, 2005) y es de suponer que durante el período posterior, debido al carácter inercial que asumen estos procesos.

No sólo interesa la magnitud de la movilidad laboral, ya que el impacto que estos procesos tienen sobre el tejido productivo y la sociedad se puede evaluar a partir del patrón predominante que esta movilidad

asume. En Argentina, durante el período estudiado, ese patrón fue de exclusión del mercado de trabajo: el 46% de la cohorte de trabajadores registrados en 1996 estaban en el 2004 excluidos del empleo asalariado registrado, es decir, se hallaban en empleos no registrados, desocupados o inactivos. Sólo el 29% de los trabajadores pudo continuar sus carreras laborales en otras empresas. En consecuencia, el régimen de movilidad predominante, de exclusión, habría limitado la difusión de conocimientos derivada de las migraciones de los trabajadores en el tejido productivo.

Sin embargo, en este contexto general se observan fuertes indicios de segmentación del mercado de trabajo, definida tanto a partir de la heterogeneidad del tejido empresarial como del perfil de los trabajadores. En los segmentos principales el empleo es más estable y la movilidad podría asumir patrones virtuosos de difusión de conocimientos, que aumenta la producti-

vidad de las firmas, y de trayectorias ascendentes para los trabajadores. Además, las empresas incluidas en el segmento principal del mercado de trabajo coinciden con el perfil de firmas con mayores avances en sus competencias tecnológicas, según las encuestas industriales llevadas a cabo en el país.

Estos resultados específicos ameritan una pregunta final vinculada al perfil de especialización que ha venido adoptando la economía argentina en los últimos 30 años y en especial durante la década de 1990. Esa significativa movilidad de los trabajadores, ¿no es funcional a un perfil de especialización productiva con uso intensivo de productos básicos (*commodities*) y recursos naturales que se fue precarizando desde la perspectiva del número de eslabones de las tramas productivas a las que pertenece y del peso significativo de los componentes importados con mayor contenido de conocimiento?

APÉNDICE A

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

Para construir un padrón de puestos de trabajo que permita estudiar las trayectorias de los trabajadores hubo que estimar, en primer lugar, un listado con todas las combinaciones de personas / empresas a partir de los respectivos Código Único de Identificación Laboral (CUIL) y Código Único de Identificación Tributaria registrados en el *SUP* durante el período en estudio. Este registro contiene una síntesis de las historias laborales de los trabajadores que van desde la 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 a lo largo del período, 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 su edad y género. Finalmente, los rasgos de las empresas identificados son la rama de actividad a dos dígitos de la clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, CIU (revisión 3), la antigüedad, el tamaño,¹³ el quintil de salario medio al que pertenece, su supervivencia / rotación y su carácter público o privado.

A su vez, para cada puesto de trabajo se construyó el panel con las remuneraciones brutas totales trimestrales. Para ello fue preciso i) elegir los meses del año para realizar la

medición,¹⁴ ii) estimar la remuneración¹⁵ y iii) eliminar los valores no válidos.¹⁶

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. Se aplicó un procedimiento metodológico (*tracking*) que permite depurar las falsas

¹³ Para estratificar a los agentes de cada rama por tamaño se utilizó un valor fijo de ventas anual para cada estrato (micro, pequeño, mediano y grande). Por lo tanto, el intervalo de ocupados de cada estrato varía en cada rama de actividad.

¹⁴ 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.

¹⁵ La remuneración imponible a la seguridad social fue descartada debido a que tiene un tope máximo (\$ 4.800) que subestimaría el 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 Código Único de Identificación Laboral (CUIL) es declarado, tomando solamente los meses interiores.

¹⁶ 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.

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.

La cantidad de ocupados se simboliza con la letra x y los subíndices 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 del Código Único de Identificación Tributaria (CUIT), donde X_{ij} corresponde a asalariados que trabajaban en la empresa i en $t-1$ y trabajan en la empresa j en t .

CUADRO A.1

Argentina: Matriz de transición entre empleadores
(Código Único de Identificación Tributaria —CUIT—)

		Empleador en t					Total
		Cuit t_1	Cuit t_2	...	Cuit t_n	Desplazados del SIIP	
Empleador en $t-1$	Cuit t_1	X_{11}	X_{12}	...	X_{1n}	X_{1d}	$X_{1\ t-1}$
	Cuit t_2	X_{21}	X_{22}	...	X_{2n}	X_{2d}	$X_{2\ t-1}$

	Cuit t_3	X_{n1}	X_{n2}	...	X_{nn}	X_{nd}	$X_{n\ t-1}$
	Incorporados al sistema	X_{ji}	X_{j2}	...	X_{jn}		X_j
	Total	X_{1t}	X_{2t}	...	X_{nt}	X_d	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 que implica 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.

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

$$TP = x_{11} / x_{1\ t-1}$$

donde TT es la tasa de transición y TP la tasa de permanencia.

La matriz permite construir la tasa de movilidad (TM) que indica el porcentaje de personas que cambian de empresas, y 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) se definen de la siguiente forma.

$$TE_1 = (x_{21} + \dots + x_{n1}) / x$$

$$TS_1 = (x_{12} + \dots + x_{1n}) / x$$

$$TR_1 = TE_1 / TS_1$$

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.

APÉNDICE B

Estimaciones de modelos probit (realizadas en STATA)

Modelo 1. Probabilidad de permanecer en la misma empresa en el año 2004, para la cohorte de trabajadores de 1998 menores de 55 años

Número de observaciones	=	3 128 757
LR $\chi^2(15)$	=	348 411,94
Prob > χ^2	=	0,0000
Seudo R ²	=	0,088
Máxima verosimilitud	=	-1 788 936,6

Variables dicotómicas	Coefficiente	Error estándar	z	P > z	Intervalo de confianza 95%	
Varones	-0,1166359	0,0017043	-68,44	0,000	-0,1199763	-0,1132955
Menores de 25 años	-0,1220224	0,0023494	-51,94	0,000	-0,1266271	-0,1174177
De 36 a 55 años	0,1077425	0,0017301	62,28	0,000	0,1043516	0,1111334
Sin antigüedad (fuera de la empresa)	-0,3491746	0,0022242	-156,99	0,000	-0,3535340	-0,3448152
Sin antigüedad (dentro de la empresa)	-0,1940453	0,0042257	-45,92	0,000	-0,2023276	-0,1857631
Antigüedad en el empleo de tres años o más	0,3421145	0,0019610	174,46	0,000	0,3382710	0,3459580
Remuneraciones bajas	-0,3724984	0,0024342	-153,02	0,000	-0,3772694	-0,3677274
Medias bajas	-0,1476501	0,0021938	-67,30	0,000	-0,1519497	-0,1433504
Altas	0,0570613	0,0021263	26,84	0,000	0,0528939	0,0612287
Empresas grandes	0,0137431	0,0020980	6,55	0,000	0,0096311	0,0178551
Empresas pequeñas	-0,0525585	0,0024430	-21,51	0,000	-0,0573466	-0,0477704
Microempresas	-0,1056150	0,0029524	-35,77	0,000	-0,1114016	-0,0998284
Industria	0,0285696	0,0018454	15,48	0,000	0,0249528	0,0321865
Comercio	-0,0567523	0,0021240	-26,72	0,000	-0,0609152	-0,0525893
Firmas creadas antes de 1990	0,1582080	0,0017566	90,07	0,000	0,1547652	0,1616508
Constante	-0,4428057	0,0029508	-150,06	0,000	-0,4485892	-0,4370222

Bondad de ajuste

Usamos $c = 0,5$. Si la probabilidad predicha supera a c , el trabajador permanece; de lo contrario es desplazado.

Predicción	Valor observado		Total
	0	1	
0	1 864 297	694 726	2 559 023
1	260 837	308 897	569 734
<i>Total</i>	<i>2 125 134</i>	<i>1 003 623</i>	<i>3 128 757</i>

Proporción de aciertos: 69%.

Modelo 2. Probabilidad de permanecer en el empleo registrado en el año 2004, para la cohorte de trabajadores de 1998, menores de 55 años

Número de observaciones	=	3 128 757
LR $\chi^2(15)$	=	168 415,78
Prob > χ^2	=	0,0000
Seudo R^2	=	0,0401
Máxima verosimilitud	=	-2 013 459,5

VARIABLES DICOTÓMICAS	COEFICIENTE	ERROR ESTÁNDAR	Z	P > Z	INTERVALO DE CONFIANZA 95%	
Varones	0,0470104	0,0016046	29,30	0,000	0,0438655	0,0501553
Menores de 25 años	0,0440610	0,0020886	21,10	0,000	0,0399675	0,0481546
De 36 a 55 años	-0,0659239	0,0016878	-39,06	0,000	-0,0692319	-0,0626160
Sin antigüedad (fuera de la empresa)	-0,2371862	0,0019719	-120,28	0,000	-0,2410510	-0,2333214
Sin antigüedad (dentro de la empresa)	0,0369355	0,0038739	9,53	0,000	0,0293427	0,0445282
Antigüedad en el empleo de tres años o más	0,1854828	0,0019392	95,65	0,000	0,1816821	0,1892835
Remuneraciones bajas	-0,3529746	0,0022149	-159,36	0,000	-0,3573157	-0,3486334
Medias bajas	-0,1383586	0,0021093	-65,59	0,000	-0,1424928	-0,1342244
Altas	0,0742079	0,0021613	34,34	0,000	0,0699719	0,0784439
Empresas grandes	0,0153469	0,0020121	7,63	0,000	0,0114032	0,0192906
Empresas pequeñas	-0,0675980	0,0022855	-29,58	0,000	-0,0720774	-0,0631186
Microempresas	-0,1580432	0,0026832	-58,90	0,000	-0,1633023	-0,1527842
Industria	-0,0665868	0,0017828	-37,35	0,000	-0,0700810	-0,0630926
Comercio	-0,1152796	0,0019699	-58,52	0,000	-0,1191406	-0,1114186
Firmas creadas antes de 1990	0,0556851	0,0016618	33,51	0,000	0,0524279	0,0589422
Constante	0,4002829	0,0028442	140,74	0,000	0,3947083	0,4058575

Bondad de ajuste

Usamos $c = 0,5$. Si la probabilidad predicha supera a c , el trabajador permanece; de lo contrario es desplazado.

Predicción	Valor observado		Total
	0	1	
0	367 883	278 445	646 328
1	864 439	1 617 990	2 482 429
<i>Total</i>	<i>1 232 322</i>	<i>1 896 435</i>	<i>3 128 757</i>

Proporción de aciertos: 63%.

Modelo 3. Probabilidad de permanecer en la empresa en el año 2004, para la cohorte de trabajadores de 1998, menores de 55 años, estimaciones de probit.

Empresas sobrevivientes

Número de observaciones	=	2 238 630
LR χ^2 (15)	=	249 809,98
Prob > χ^2	=	0,0000
Seudo R^2	=	0,0811
Máxima verosimilitud	=	-1 414 810,6

Variables dicotómicas	Coefficiente	Error estándar	z	P > z	Intervalo de confianza 95%	
Sin antigüedad (fuera de la empresa)	-0,3868891	0,0024747	-156,34	0,000	-0,3917394	-0,3820389
Sin antigüedad (dentro de la empresa)	-0,1369946	0,0047960	-28,56	0,000	-0,1463946	-0,1275946
Antigüedad en el empleo de 3 años o más	0,4619812	0,0021798	211,94	0,000	0,4577088	0,4662535
Remuneraciones bajas	-0,2508602	0,0027529	-91,13	0,000	-0,2562558	-0,2454646
Medias altas	0,1436496	0,0025084	57,27	0,000	0,1387333	0,1485660
Altas	0,1812021	0,0026476	68,44	0,000	0,1760130	0,1863912
Empresas grandes	-0,1204136	0,0023421	-51,41	0,000	-0,1250040	-0,1158231
Empresas pequeñas	0,0701340	0,0028471	24,63	0,000	0,0645538	0,0757142
Microempresas	0,1607260	0,0036038	44,60	0,000	0,1536628	0,1677893
Industria	-0,0159479	0,0020295	-7,86	0,000	-0,0199256	-0,0119702
Comercio	-0,0817416	0,0024125	-33,88	0,000	-0,0864701	-0,0770132
Firmas creadas antes de 1990	0,0495516	0,0019961	24,82	0,000	0,0456393	0,0534639
Constante	-0,2544375	0,0030310	-83,95	0,000	-0,2603782	-0,2484969

Bondad de ajuste

Usamos $c = 0,5$. Si la probabilidad predicha supera a c , el trabajador permanece; de lo contrario es desplazado.

Predicción	Valor observado		Total
	0	1	
0	874 860	427 660	1 302 520
1	360 172	575 938	936 110
<i>Total</i>	<i>1 235 032</i>	<i>1 003 598</i>	<i>2 238 630</i>

Proporción de aciertos: 65%.

Efectos marginales

Trabajadores con remuneraciones medias altas y alta, antigüedad en el puesto de tres años y más. Empresas grandes en la industria y los servicios, antigüedad mayor a ocho años, sobrevivientes

Efectos marginales después de probit

y = Pr(dtr98_05) (predicción)

= 0,67205166

Variables dicotómicas	dy/dx ^a	Std.	Err.	z	P > z	Intervalo de confianza 95%	
Sin antigüedad (fuera de la empresa)	-0,1486486	0,0010000	-148,67	0,000	-0,1506080	-0,1466890	0,0000000
Sin antigüedad (dentro de la empresa)	-0,0508680	0,0018300	-27,87	0,000	-0,0544450	-0,0472910	0,0000000
Antigüedad en el empleo de tres años o más	0,1785923	0,0008600	206,90	0,000	0,1769000	0,1802840	1,0000000
Remuneraciones bajas	-0,0948557	0,0011200	-84,84	0,000	-0,0970470	-0,0926640	0,0000000
Rem. medias altas	0,0534021	0,0009100	58,69	0,000	0,0516190	0,0551860	1,0000000
Rem. altas	0,0677939	0,0009700	69,85	0,000	0,0658920	0,0696960	1,0000000
Empresas grandes	-0,0422511	0,0008000	-52,61	0,000	-0,0438250	-0,0406770	1,0000000
Empresas pequeñas	0,0249232	0,0009900	25,12	0,000	0,0229780	0,0268680	0,0000000
Microempresas	0,0557944	0,0011900	46,96	0,000	0,0534660	0,0581230	0,0000000
Industria	-0,0057404	0,0007300	-7,86	0,000	-0,0071730	-0,0043080	1,0000000
Comercio	-0,0300390	0,0009100	-33,18	0,000	-0,0318130	-0,0282650	0,0000000
Firmas creadas antes de 1990	0,0180917	0,0007400	24,56	0,000	0,0166480	0,0195350	1,0000000

^a dy/dx indica el cambio discreto de la variable ficticia de 0 a 1.

Bibliografía

- Altimir, O. y L.A. Beccaria (1999): El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en la Argentina, serie Reformas económicas, N° 28, LC/L.1217, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Araujo Guimarães, N. (2004): Transições ocupacionais e representações sobre a procura de trabalho. Comparando mercados de trabalho sob distintos regimes de welfare (São Paulo, Paris e Tóquio), documento presentado en el Seminario "Análise sociológica dos fenômenos econômicos" (Caxambu, 2004).
- Beck, E.M., P.M. Horan y Ch. Tolbert II (1978): Stratification in a dual economy: a sectoral model of earnings determination, *American Sociological Review*, vol. 43, N° 5, Washington, D.C., American Sociological Association, octubre.
- Bisang, R., G. Lugones y G. Yoguel (2002): *Apertura e innovación en Argentina. Para desconcertar a Vernon, Schumpeter and Freeman*, Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.
- Bisang, R., S. Sztulwark y G. Yoguel (2004): Las redes productivas, la competitividad y el empleo, *Generando trabajo decente en el MERCOSUR. Empleo y estrategia de crecimiento*, vol. 1, Buenos Aires, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Burgess, S. y H. Rees (1996): Job tenure in Britain 1975-1992, *The Economic Journal*, N° 106, Oxford, Reino Unido, Blackwell Publishing.
- Castillo, V., V. Cesa y otros (2002): *Dinámica del empleo y rotación de empresas: la experiencia en el sector industrial de Argentina desde mediados de los años noventa*, serie Estudios y perspectivas, N° 9, LC/L.1765-P, Buenos Aires, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires/Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, julio. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.02.II.G.79.
- Castillo, V., E. Ferlan y otros (2005): Patrones básicos de la rotación de firmas en Argentina hacia el final de la convertibilidad, Buenos Aires, Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, inédito.
- Dahl, M. (2002): Embedded knowledge flows through labor mobility in regional clusters in Denmark, documento presentado en la DRUID Summer Conference on Industrial Dynamics of the New and Old Economy, Elsingore, Dinamarca, junio. Disponible en www.business.auc.dk
- Davis, S.J., J.C. Haltiwanger y S. Schuh (1997): *Job Creation and Destruction*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.
- Diprete, T. (1993): Industrial restructuring and the mobility response of American workers in the 1980s, *American Sociological Review*, vol. 58, N° 1, Washington, D.C., American Sociological Association.
- Doeringer, P. y M. Piore (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Massachusetts, Heath Lexington Books.
- Dunne, T., M. Roberts y L. Samuelson (1988): Patterns of firms entry and exit in U.S. manufacturing industries, *The RAND Journal of Economics*, vol. 19, N° 4, Santa Mónica, California, The RAND Corporation.
- Erbes, A., J. Motta y otros (2005): The development of technological competencies in the phase of crisis of the Argentinean latest structural program, documento presentado a Globelics, inédito.
- Farber, H. (1998): *Mobility and Stability: the Dynamics of Job Change in Labor Market*, Working Paper, N° 400, Princeton, Princeton University, junio.
- Galiani, S. y H.A. Hopenhayn (2003): Duration and risk of unemployment in Argentina, *Journal of Development Economics*, vol. 71, N° 1, Amsterdam, Elsevier, junio.

- Gatto, F. y C. Ferraro (1997): Consecuencias iniciales de los comportamientos Pymes en el nuevo escenario de negocios en Argentina, Documento de trabajo, N° 79, LC/BUE/L.162, Buenos Aires, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires.
- Hachen, D. (1988): Industrial labor markets and job mobility rates, *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 7, Amsterdam, Elsevier.
- Hall, R.E. (1982): The importance of lifetime jobs in the U.S. economy, *American Economic Review*, vol. 72, N° 4, Nashville, Tennessee, American Economic Association, septiembre.
- Haltiwanger, J., J. Lane y J. Spletzer (2000): *Wages, Productivity and Dynamic Interaction of Businesses and Workers*, NBER Working Papers, N° 7994, Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research.
- Kosacoff, B., G. Yoguel y otros (2000): El desempeño industrial argentino. Más allá de la sustitución de importaciones, LC/BUE/G.108, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires.
- Lancaster, T. (1990): *The Econometric Analysis of Transition Data*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Lundmark, M. y D. Power (2004): Working through knowledge pools: labour market dynamics, the transference of knowledge and ideas, and industrial clusters, *Urban Studies*, vol. 41, N° 5/6, Londres, Taylor and Francis.
- Mertens, A. (1999): *Job Stability Trends and Labor Market (Re-) Entry in West Germany 1984-1997*, Sonderforschungsbereich 373, Discussion Paper 60-1999, Berlin, Humboldt-University, Berlin.
- Moscarini, G. y F. Vella (2002): Aggregate worker reallocation and occupational mobility in the United States 1971-2000, Yale, Universidad de Yale, inédito.
- OEDE (Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en Argentina) (varios años): *Boletín trimestral*, Buenos Aires, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/dinamica/index.htm.
- Paz, J. (2003): Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en la Argentina, documento presentado en el Seminario taller "Historias laborales y frecuencias de aportes al sistema de seguridad social" (Buenos Aires, 20 de marzo de 2003), Oficina Internacional del Trabajo y Seguridad Social.
- Pessino, C. y L. Andrés (2000): *La dinámica laboral en el Gran Buenos Aires y sus implicaciones para la política laboral y social*, Documento de trabajo, N° 173, Buenos Aires, Universidad del CEMA, agosto.
- Power, D. y M. Lundmark (2004): Working through knowledge pools: labour market dynamics, the transference of knowledge and ideas and industrial clusters, *Urban Studies*, N° 5/6, Londres, Taylor and Francis, mayo.
- Schettkat, R. (1996): Flows in labor market: concepts and international comparative results, en R. Schettkat (comp.), *The Flows of Labour Markets*, Londres, Routledge.
- Shin, T.J. (2004): *Structural Changes and Job Mobility Rates in the United States: Labor Market Turbulence and Growing Inequality*, Berkeley, California, Institute of Labor and Employment.
- Sorensen, A.B. y N. Tuma (1981): Labor market structures and job mobility, en D.J. Treiman y R.V. Robinson (comps.), *Research in Social Stratification and Mobility*, Amsterdam, Elsevier.
- Stambol, L.S. (2003): *Urban and Regional Labour Mobility Performance in Norway*, documento presentado en el 43 Congreso de la *European Science Association*, Jyväskylä, Finlandia.
- Stiglitz, J. (2003): El rumbo de las reformas. Hacia una nueva agenda para América Latina, *Revista de la CEPAL*, N° 80, LC/G.2204-P, Santiago de Chile.
- Thomson, E. (2003): *Segmented Labour Markets: A Critical Survey of Econometric Studies*, Caledonian Business School Working Paper Series, N° 36, Glasgow, Caledonian University.
- Yoguel, G. (2000a): La dinámica del empleo industrial desde la crisis del modelo sustitutivo, en B. Kosacoff, G. Yoguel y otros (comps.), *El desempeño industrial argentino más allá de la sustitución de importaciones*, LC/BUE/G.108, Buenos Aires, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires, marzo.
- _____ (2000b): Creación de competencias en ambientes locales y redes productivas, *Revista de la CEPAL*, N° 71, LC/G.2060-P, Santiago de Chile, agosto.