

TRAYECTORIAS LABORALES Y ROTACIÓN DEL EMPLEO: RESTRICCIONES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS

Victoria Castillo (vcastill@trabajo.gov.ar)¹, Marta Novick (mnovick@trabajo.gov.ar)¹, Sofía Rojo¹ (srojo@trabajo.gov.ar) y Gabriel Yogueuel (gyogueuel@ungs.edu.ar)²

Resumen

El objetivo de este trabajo es estudiar las trayectorias ocupacionales de los asalariados registrados en el sector privado que trabajan en empresas de industria, comercio y servicios en Argentina desde 1996. Toma como fuente al Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de Argentina, construido a partir de los registros administrativos de la seguridad social. Para este trabajo se construye un panel que incluye la totalidad de los trabajadores registrados a lo largo del período 1996-2003 y la secuencia de empresas empleadoras de cada trabajador.

Las principales conclusiones del estudio son las siguientes. En primer lugar, la movilidad laboral de los trabajadores argentinos ha sido elevada durante el período. Esta movilidad es mayor entre los jóvenes, las mujeres, los trabajadores con bajas remuneraciones y en aquellos empleados en las pequeñas empresas. En segundo lugar, la “terciarización” del empleo industrial no se manifiesta mediante el traspaso de los trabajadores industriales a empresas de servicios, sino a través de un proceso de entrada de nuevos trabajadores. En tercer lugar, la mayor proporción de los trabajadores que salen de las empresas pasa 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.

1. Introducción

El objetivo de este trabajo es analizar las transiciones ocupacionales de los asalariados registrados en el sector privado que trabajaban en Argentina desde 1996 en empresas productoras de bienes y servicios y dedicadas a distintas 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 los movimientos entre empresas de una misma rama y entre empresas de distintas ramas (Barkume y Horvath, 1995; Chitarroni, 2003; Gariblati y Wasmer, 2002; Paz, 2003; Beccaria y Mauricio, 2003).

¹ Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales – Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.

² Universidad de General Sarmiento.

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 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.

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 efectos *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, fueron desplazados hacia 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 primera sección se presenta el marco conceptual y 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; Moreira et. al, 2001). En la segunda sección se presentan los principales resultados que permiten discutir las hipótesis del trabajo. Finalmente se presentan las principales conclusiones.

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, han cobrado mayor importancia a partir de la década del 90 debido al aumento y persistencia del desempleo; y a que los mercados de trabajo muestran evidencias de una 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 individuales entre dos períodos consecutivos discretos (usualmente un mes, un trimestre o un año). Con esta información se construyen matrices donde las filas muestran la situación ocupacional de los trabajadores en el momento inicial y las columnas la situación 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 OIT³, 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 salen 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. Asimismo, cuando la tasa de desempleo cae, el desempleo se convierte en una fuente menos importante de oferta para nuevos trabajadores; es decir se puede llegar al mismo nivel de desempleo en circunstancias de diferente disponibilidad de fuerza de trabajo.

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 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 los empleos inestables, 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 son contra cíclicas y ambas tendencias afectan 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

³ Key Indicators of the Labor Market (KILM) – International Labour Organization (ILO)

Europeos que mientras que cualquier empleo tiene pocas probabilidades de durar a lo largo del tiempo, los superar los primeros 5 años muy probablemente implica permanecer al menos 20 años. Al mismo tiempo, una fracción sustantiva de trabajadores tendría en algún momento de sus vidas, 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 influido 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). Así, 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 de recursos humanos validadas a partir de la certificación de la formación,

las competencias⁴ se validan en el puesto de trabajo. En esa dirección, el desarrollo 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 desarrollo de competencias técnicas. Desde esta perspectiva, el trade-off entre antigüedad y costos de despido no sería lo que estaría 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 económico. 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 competencias imperfecta. En ese proceso, las firmas incumbentes serían las responsables de introducir nuevas combinaciones productivas (innovaciones), lo que viene asociada a la estabilidad del “*core business*” y de los trabajadores de mayor nivel de calificación. Estudios empíricos recientes sobre paneles de ocupados con sus empleadores apoyan dos

⁴ Según diversos autores (Gallart, 1995; Mertens, 1996; Novick et al ,1997) estas 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

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 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 prevalecencia 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 asociada con menores ingresos, aunque este efecto se va perdiendo con el tiempo, mientras que 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 y ‘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 (Guimaraes, 2004). El trabajo muestra cómo los distintos sistemas institucionales - sistema público inclusivo de Francia;

⁵ Según el mismo estudio se indica, en 1996 el 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 el 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.

sistema privado de protección y “modelo de empleo vitalicio de Japón” y el sistema de protección al desempleo Brasileiro- son consistentes con diferentes patrones de transiciones. En San Pablo, los asalariados registrados y los empleadores no son categorías mayoritarias y es muy 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 Paris, 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 Paris, que denomina “brasilerización de los mercados de trabajo”.

Otro estudio sobre trayectorias laborales (Cardoso, Comin y Guimaraes, 2001).evalúa la probabilidad de que los asalariados desplazados de las empresas a fines de los 80's 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's 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 redundantes.

En el caso particular de Argentina, existen también antecedentes de estudios sobre movilidad laboral basados fundamentalmente en la Encuesta Permanente de Hogares

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 mas de un empleo. Los mecanismos de búsqueda utilizados con mas frecuencia en San Pablo son las redes sociales; en Tokio son el espacio público (journals, revistas) en Paris se usan el sistema público y en menor medida las redes sociales.

(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 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 noventa 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. Aún 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 Argentina en el período 1996-2004

Durante la década del noventa, 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 y Yoguel, 2000).

A partir del Programa de la Convertibilidad y demás reformas económicas de la década de los noventa, 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 costos de producción en dólares elevados, en particular, los laborales. Aún cuando en ese período se implementaron importantes cambios en las regulaciones orientados 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, 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, al 23% en el año 2000. Esto se manifestó en una pérdida de aproximadamente 57 mil puestos de trabajo 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 la década del 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 llevaron 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%.

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 la década del 90, la economía enfrentó una fuerte inestabilidad macroeconómica. Entre el primer semestre de 1990 y el segundo de 1996, el PBI desestacionalizado de 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 del 47%. (Frenkel y González Rozada, 1999). 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 4,1%, 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 el 2002), y una reducción del empleo (cayó 12%). 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 los 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 cae (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 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: tasas de

actividad, empleo y desempleo⁷ durante el período cubierto por el presente estudio (1996-2004).

- 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.

En particular, la movilidad de los trabajadores también resultó afectada por todos los cambios sucedidos 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 hogares⁸, la probabilidad de jubilarse, los comportamientos pro y contra cíclicos, los cambios en las elasticidades empleo producto.

4. Transiciones laborales de los asalariados registrados en 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

⁷ 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.

⁸ Debe considerarse que la mayoría de los asalariados registrados en el sector privado son jefes de hogar; particularmente en la industria.

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, que fueron registrados en la seguridad social por empresas pertenecientes a los sectores de industria, comercio y servicios (Ver anexo metodológico). Los principales resultados se presentan en la tabla 1.

**Tabla Nº 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-**

Transito	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	
Ingresas 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	
Sale 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 DGEy EL – SSPTy EL – en base a SIJP

Entre 1996 y 2004 se registraron unos 3,3 millones de empleados asalariados 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 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 del 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 el 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 también que en el período de crecimiento anterior que cubre la fuente (1997-1998). El número 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 97-98. Este comportamiento de los flujos se analizarán con mayor detalle utilizando las tasas de transiciones.

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 a 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.

Tabla N° 2. Tasas de transiciones laborales de los ocupados asalariados registrados por empresas privadas - Menores de 65 años - Industria, comercio y servicios-1996-2004

Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres											
Transito	IV1996	IV1997	Promedio	IV1998	IV1999	IV2000	IV2001	Promedio	IV2002	IV2003	Promedio
	IV1997	IV1998		IV1999	IV2000	IV2001	IV2002		IV2003	IV2004	
<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%
<i>Cambia de empresa en la rama</i>	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%
<i>Cambia de rama en el sector</i>	4%	4%	4%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%
<i>Cambia de sector</i>	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 DGEy EL – SSPTy EL – en base a SIJP

En tabla 2 se presentan las tasas de transiciones laborales de los ocupados

registrados entre bienios, estimadas a partir de los datos analizados en la tabla 1. En promedio para los años 1996-2004, el 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 desvinculan 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 patrones 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 del 2002, el porcentaje de trabajadores que permanece en una misma empresa se incrementa como resultado tanto de la reducción de los costos laborales en dólares que se produjo por efecto de la devaluación como 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 estas 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 del 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 N° 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											
Transito	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004	Promedio
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%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEy EL – SSPTy EL – 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 del 15%, es procíclica, y la tasa de salida, que ha sido del 14% tiene un carácter anticíclico. La suma de ambas proporciones indica que un 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 primer 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). Sin embargo, las tasas de entrada y salida difieren significativamente en cada subperíodo. 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 N° 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	IV1998	IV1999	IV2000	IV2001	IV2002	Promedio
En %	IV1997	IV1998	IV1999	IV2000	IV2001	IV2002	IV2003	
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 DGEy EL – SSPTy EL – 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 el 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 y por el reducido peso de los asalariados registrados en la ocupación total.

Tabla N° 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 DGEy EL – SSPTy EL – 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, un 34% de las personas que se incorporaron desde fuera del empleo registrado (es decir, descontando los cambio de empresas), eran reingresantes. El 66% restante serían 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 el 2004 y 40% en el 2003) había sido reciente desvinculados 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 año 2003 se reincorpora una porción menor de trabajadores que, habiendo transitado por el empleo asalariado registrado en períodos anteriores, fueron desplazados hacia el trabajo precario, el desempleo o a la inactividad.

Tabla Nº 6. 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	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004	Promedio
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%	68%	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 DGEy EL – SSPTy EL – 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 asalariado que cambia de sector es más importante que los cambios de empresas en la rama y los de rama dentro de un sector, esto denotaría escasos efectos derrame intrasectoriales (ver Tabla 6).

Tabla Nº 7. 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								Promedio
	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004	
Industria									
Tasas de entrada (1)	14%	12%	9%	10%	8%	8%	17%	16%	12%
Tasa de salida (2)	11%	12%	15%	13%	15%	14%	8%	7%	12%
Tasas de rotación (3)	25%	24%	24%	23%	23%	23%	24%	23%	24%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	11%	12%	10%	10%	9%	7%	8%	10%	10%
Tasas de movilidad (5)	36%	36%	34%	34%	33%	30%	33%	33%	34%
Crecimiento del empleo	4%	-1%	-7%	-5%	-9%	-7%	11%	11%	0%
Comercio									
Tasas de entrada (1)	20%	18%	15%	17%	13%	10%	19%	21%	17%
Tasa de salida (2)	13%	14%	16%	15%	17%	18%	11%	10%	14%
Tasas de rotación (3)	33%	33%	31%	32%	31%	27%	30%	31%	31%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	14%	14%	12%	12%	12%	8%	10%	12%	12%
Tasas de movilidad (5)	47%	47%	44%	44%	42%	36%	40%	43%	43%
Crecimiento del empleo	8%	5%	-2%	3%	-5%	-9%	10%	13%	3%
Servicios									
Tasas de entrada (1)	21%	18%	16%	16%	13%	11%	18%	20%	17%
Tasa de salida (2)	12%	14%	15%	14%	16%	16%	11%	10%	14%
Tasas de rotación (3)	33%	32%	31%	30%	29%	27%	29%	30%	30%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	14%	15%	14%	13%	12%	11%	11%	13%	13%
Tasas de movilidad (5)	47%	47%	45%	44%	41%	38%	39%	43%	43%
Crecimiento del empleo	11%	6%	0%	3%	-3%	-6%	8%	11%	4%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEy EL – SSPTy EL – 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 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%).

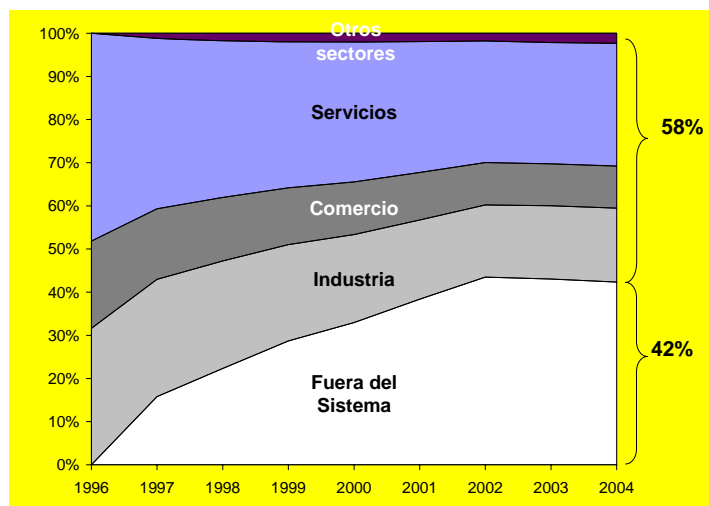
Para el período 1996-2002 el sector industrial presenta tasas de salida similares o menores a los otros sectores y tasas de entrada notablemente más bajas. Es decir, si bien, una menor proporción de trabajadores industriales ha sido desplazada de su empleo, éstos no fueron reemplazados por nuevos trabajadores, 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 7).

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 1). 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.

Gráfico Nº 1. Trayectorias laborales intersectoriales de la cohorte de trabajadores de 1996 de menos de 55 años – 1996-2004-

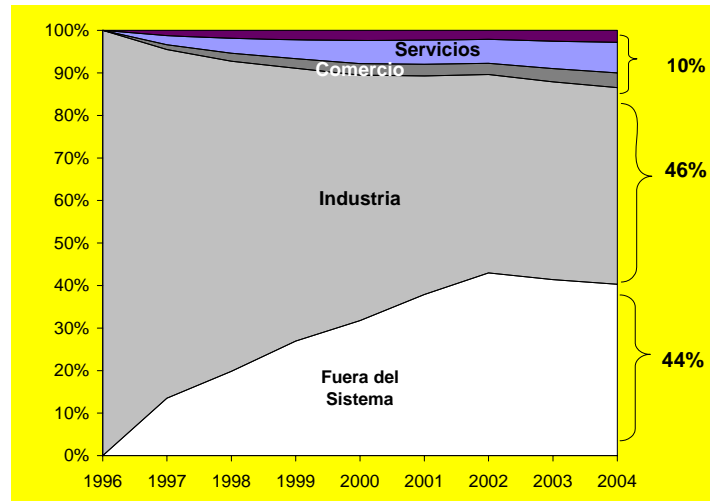


Esta trayectoria se puede especificar para cada uno de los sectores considerados. En especial, en el sector industrial la proporción de asalariados menores a 55 años que permanece en el sector es levemente superior a la que queda fuera del sistema, mientras

que sólo 10% logra reinsertarse en actividades de comercio y servicios (ver Gráfico 2). 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 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 desplazadas 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 acompañado de un proceso de precarización laboral.

**Gráfico Nº 2. Trayectorias laborales intersectoriales de la cohorte de trabajadores de 1996
-Industria- Menos a 55 años -1996-2004-**



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 sistema⁹

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 más allá del 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 comercio e industria. Por el contrario, la proporción de asalariados que salen del

⁹ 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.

sistema en empresas “continuadoras” es menor (Ver Tabla 8)¹⁰. 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 (ver Tabla 9). Estas evidencias están en línea con las teorías del capital humano y fundamentalmente con las teorías neoshumpeterianas de creación de competencias¹¹. Finalmente, la tasa de permanencia en la empresa aumenta a medida que se consideran agentes de mayor tamaño relativo, en especial en industria (ver Tabla 10). Este conjunto de planos pondrían de manifiesto que la permanencia en el puesto en las empresas dependen de la estabilidad de las firmas en el mercado y del tamaño y antigüedad de las mismas.

Tabla Nº 8. 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 DGEy EL – SSPTy EL – en base a SIJP

¹⁰ 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 lograr tasas de supervivencia significativamente mayor a las actuales de las nuevas empresas.

¹¹ 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 se requiere además acciones por parte de las empresas orientadas a aumentar sus competencias tecnológicas.

Tabla Nº 9. 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 DGEy EL – SSPTy EL – en base a SIJP

Tabla Nº 10. Transiciones laborales entre 1996 y 2004 de la cohorte de trabajadores registrados en 1996 menores a 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 DGEy EL – SSPTy EL – en base a SIJP

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 (ver Tablas 11 a 13). Por un lado, la tasa de permanencia en la misma empresa aumenta significativamente con la edad de los asalariados, en especial 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 (ver Tabla 11). Así, la permanencia es mayor entre 26 y 55 años y disminuye entre los menores

de 25 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 (ver Tabla 12). 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 salen del sistema está asociada inversamente al nivel salarial inicial de los trabajadores. 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 **primer 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.

Tabla Nº 11. Transiciones laborales entre 1996 y 2004 de la cohorte de trabajadores registrados en 1996 menores a 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%

Tabla Nº 12. Transiciones laborales entre 1996 y 2004 de la cohorte de trabajadores registrados en 1996 menores a 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%

Tabla Nº 13. Transiciones laborales entre 1996 y 2004 de la cohorte de trabajadores registrados en 1996 menores a 55 años – Según tramos 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%

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. 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 del 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 como 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 a 55 años asalariados registrados en el sector privado en industria, comercio y servicios en el año 1996 sólo 26% permanecía con el mismo empleador en el año 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 generan 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 la demanda laboral relativamente más estable. Si bien, la mortalidad de las firmas es un factor importante para explicar la baja duración de los empleos, aún entre las empresas sobrevivientes grandes y con mayor antigüedad en el mercado sólo 44% de los trabajadores menores a 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 por las empresas durante la convertibilidad (Bisang et al, 2000, Erbes et al, 2005) y es de suponer 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 de mayor capital humano y con posibilidades de generar mayores 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 del resto de las transiciones 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 a 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 acompañado 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 (ie: 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 nuevo período expansivo del empleo que se inició en el año 2003 se reincorporó una porción menor de trabajadores que, habiendo transitado por el empleo asalariado registrado en períodos anteriores, fueron desplazados hacia el trabajo precario, el desempleo o a la inactividad. El 34% de las personas que se incorporaron desde fuera del empleo registrado¹² en los años 2003 y 2004, eran reingresantes; el restante 66% serían trabajadores que nunca transitaron por el empleo asalariado registrado.

¹² Es decir, descontando los cambios de empresas.

7. 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 Guimaraes Nadya (2004) “Transições ocupacionais e representações sobre a procura de trabalho. Comparando mercados de trabalho sob distintos regimes de welfare (Sao Paulo, Paris e Tóquio) – Comunicacao apresentada ao Seminário Temático “Análise Sociológica dos fenômenos Economicos” Caxambu 2004.

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

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, 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 the life cycle”, Industrial and labor relations Review 34 (Abril 1981)

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

Cardoso A. Comin A, Araújo Guimaraes N. (2001) “Os deserdados da indústria reestruturacao produtiva e trajetórias intersectoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7 N° 13, 2001.

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, julio

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, agosto.

Davis, Steven J.; Haltinwanger 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, November 1989.

- 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 1988.
- 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 2005.
- Farber H. (1998) “Mobility and stability: the dynamics of job change in labor market” Working Paper N° 400 Princeton University Industrial Relations Section June 1998.
- Frenkel, Roberto, Martín González Rozada, (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”, abril.
- 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 Carlo Ferraro (1997) “Consecuencias iniciales de los comportamiento 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, Sept. 1982.
- Jovanovic, Boyan, (1979)“Job matching and the theory of turnover” Journal of political economy 87 (1979)
- 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 60-1999.
- Mertens L, (1996), “Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos”, OIT, Polform-Cinterfor.
- Mincer, Jacob and Boyan Jovanovic (1981) “Labor Mobility and Wages” in Studies in Labor Markets, Sherwin Rosen, ed. University of Chicago Press, 1981.
- Miller, Robert (1984) ”Job matching and occupational choice”. The Journal of Political Economy N° 92.
- Moreira Cardoso, Adalberto, Álvaro Augusto Comín and Nadya Araújo Guimarães (2001), “Os deserdados da indústria: Reestruturação productiva 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”, LIO, Geneve.

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

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 1990.

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 2002.

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

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"

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

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, August, 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, p. 185-205.