



**UNIVERSIDAD
TORCUATO DI TELLA**

UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

MAESTRÍA EN ECONOMÍA APLICADA

**Rotaciones y movilidad en el mercado laboral argentino:
¿Mayor estabilidad o eficiencia?**

Alumno: Giuliana Daga

Tutor y Co-tutor: Eduardo Levy Yeyati y Hernán Ruffo

Fecha: 31/05/2019

Rotaciones y dinámica ocupacional. Análisis de panel para Argentina 2003-2018.

Resumen

En este trabajo analizaremos la movilidad entre categorías ocupacionales y empleos en Argentina durante el período 2003-2018. Luego de construir paneles de transición a partir de la EPH, analizamos las tendencias generales en el mercado de trabajo y cómo las características del trabajador impactan en las probabilidades de perder, conseguir, cambiar o abandonar el empleo. Encontramos que la probabilidad de permanecer en la misma categoría ocupacional aumentó en los años de crecimiento económico, y luego comenzó a disminuir. También encontramos que, al igual que lo establecido por la literatura internacional, las tasas de rotación entre empleos formales e informales son pro- cíclicas (especialmente en los períodos recesivos), y la tendencia de largo plazo es decreciente.

Palabras clave: rotación, flujos laborales, transición empleo-empleo, informalidad, EPH

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
SECCIÓN 1: REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
SECCIÓN 2: DEFINICIONES Y METODOLOGÍA	9
SECCIÓN 3. FUENTE DE DATOS	15
SECCIÓN 4. RESULTADOS	17
4.1. Movilidad entre categorías: una imagen más completa	17
4.2. Rotaciones: transiciones empleo-empleo	28
SECCIÓN 5: DETERMINANTES DE LA ESTABILIDAD Y LA ROTACIÓN	34
5.1. Contexto económico y social (2003-2018):	34
5.2. Factores institucionales y la informalidad laboral en Argentina	36
5.3. Comportamiento cíclico de las tasas de transición	38
5.3.1. Tasa de estabilidad y transiciones típicas	38
5.3.2. Transiciones Empleo-Empleo: siguiendo patrones internacionales	40
5.4. Seguridad y estabilidad: principales tendencias	41
SECCIÓN 6: SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS	44
APÉNDICE I.	47

INTRODUCCIÓN

El dinamismo es uno de los rasgos más representativos de los mercados de trabajo en las economías del mundo. De hecho, si bien hace 50 años predominaba el concepto de “trabajos para toda la vida”, ahora nos encontramos con que las personas, voluntaria o involuntariamente, cambian de trabajo o de ocupación. La percepción general es que la globalización y el progreso tecnológico han inducido cambios en el mercado de trabajo que llevan a demandar empleos más flexibles y de menor duración.¹ Por otra parte, las leyes de protección y la volatilidad de los ciclos económicos explican diferencias entre niveles de estabilidad entre países.

En este trabajo llevaremos a cabo una evaluación de la dinámica de los trabajadores en el mercado laboral formal e informal, a través de matrices de flujo. Observaremos las características que determinan la probabilidad de perder, conseguir, cambiar o abandonar el empleo a lo largo del tiempo y, una vez que identificamos las transiciones más relevantes, llevaremos a cabo un análisis de sus ciclos y su tendencia, identificando posibles determinantes.

Dado que el mercado laboral Argentino presenta un alto grado de segmentación e informalidad², hemos establecido por su parte, seis categorías excluyentes de ocupación, y describiremos las probabilidades de transición entre una y otra. Consideramos importante diferenciar las categorías informales dentro de la categoría ocupados, ya que desde que se definió, aproximadamente a mediados de los 70's (Charmes 2009), la informalidad no ha parado de crecer hasta los 2000, principalmente en economías en desarrollo y en transición. De hecho, en promedio, en los últimos 30 años, el empleo informal ha representado más del 50% del empleo en América Latina (CEPAL, 2017).

Una novedad para la literatura de la región es presentar una medición de las transiciones empleo-empleo, es decir, aquellas transiciones que un individuo realiza entre un trabajo asalariado y otro, sin un período de desempleo o inactividad prolongado en el medio. Para hacerlo, seleccionamos el número de trabajadores “asalariados” (formal o informal) en dos períodos consecutivos, que declaran una antigüedad igual o menor a 3 meses en el último trimestre (Shiiver, 2017). A pesar de que las tasas de transición empleo-empleo son uno de los principales mecanismos por el cual los mercados de trabajo optimizan su productividad, ellos representan un vacío importante en la estadística económica disponible. De hecho, este indicador ha sido medido con diversas fuentes y medidas en los 90's pero no es hasta los 2000 que se establece una forma unificada y universal para medirla en Estados Unidos, y recién a partir del 2015, la oficina de Censos comienza a publicar una serie estadísticas relacionadas de forma periódica. De la misma manera, la oficina Eurostat comienza a publicar tasas de transición empleo-empleo anuales como estadística experimental desde 2017. En este trabajo empleamos una definición operativa, describimos sus principales rasgos y comparamos nuestros datos con investigaciones previamente relacionadas. Particularmente, nos interesa saber qué grupos de

¹ De hecho, existe cierta evidencia sugiriendo que, controlando por características de trabajo y socio-demográficas, hay una tendencia de largo plazo hacia trabajos con menor antigüedad en el futuro (Eurofund, 2015).

² Paz, (2013) estima la hipótesis de segmentación mediante el uso de tres diferentes pruebas estadísticas; Beccaria y Grosman (2008) analizan la hipótesis de segmentación del mercado laboral a partir de la intensidad del diferencial de remuneraciones; y Waisgrais (2001) lo hace a partir de la probabilidad de movimiento desde una economía a la otra.

individuos las realizan, si varían acorde los ciclos económicos, si la tendencia general de las rotaciones en el periodo analizado son crecientes o no, y qué factores pueden estar influyendo su comportamiento.

Existe un debate acerca de la conveniencia de tener mayores o menores niveles de movilidad laboral. Esto es porque si bien la seguridad y estabilidad laboral son deseables, los cambios en el empleo -si son voluntarios- podrían mejorar *matching* empleado-empleador y lograr una distribución más eficiente de los recursos, aumentando la productividad general y estimulando el crecimiento. Por el otro lado, si los cambios de ocupación son involuntarios, tendría efectos negativos sobre el desarrollo de competencias técnicas de los trabajadores y de las empresas. La participación intermitente, la corta permanencia en la ocupación y la mayor extensión de los períodos de desempleo, entre otros, constituyen problemas importantes para en el desarrollo del mercado laboral. Esta discusión se relacionan también con los trabajos que analizan las preferencias de los trabajadores, sobre estabilidad laboral o la seguridad en el empleo. Evidencia anecdótica sugiere que los jóvenes están interesados en la formación, mientras que los que tienen más experiencia, prefieren la seguridad en un escenario incierto (Randstad 2016). Mediante un análisis de las transiciones controlando por factores de protección, y mediante la realización de cortes por grupos de edad, género y niveles educativos, sumado a indicadores de salario y búsqueda de otro empleo en el estado previo, podremos aproximarnos a inferir si esta sugerencia es corroborada o refutada por los datos.

El presente trabajo se divide en seis secciones. En la primera se realiza una revisión de la literatura, describiendo evidencia hallada previamente, y estableciendo debilidades y fortalezas de los diferentes enfoques que han sido utilizados para describir y explicar el objeto de estudio. En la segunda sección se establecen las definiciones de los principales conceptos empleados, así como la metodología en cada una de las transiciones. En la tercera sección se describe la fuente de datos. En la cuarta sección se presentan las matrices de flujo entre categorías ocupacionales y entre empleos, y se describen los principales hallazgos por grupos de individuos. En la quinta sección se describe el contexto, se analiza el componente cíclico y la tendencia de las transiciones, y se buscan determinantes para las principales tendencias halladas. Finalmente, en la sexta sección, se exponen las conclusiones finales del análisis y se plantean líneas de avance hacia el futuro.

SECCIÓN 1: REVISIÓN DE LA LITERATURA

Este estudio se inscribe en una larga tradición de literatura que aborda el análisis dinámico del empleo y las transiciones entre distintos estados (Mincer, 1966; Kim and Summers, 1979; Blanchard and Diamond, 1990). Si bien esta literatura comienza a surgir hace más de cincuenta años, no es hasta los años '80s que esta comienza a crecer debido a que los mercados de trabajo comienzan a evidenciar menor estabilidad en el empleo y mayores – y más permanentes – índices de desempleo³ (Franzis et al., 2005).

³ De hecho, datos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) muestran que el desempleo mundial, si bien estabilizándose luego del pico ocurrido en el año 2016, se mantiene en niveles altos.

Esta literatura complementa el análisis de stocks, que se basa en “radiografías” del mercado de trabajo en distintos puntos del tiempo, dado que permite observar la magnitud y la dirección de los movimientos de grupos de personas de una categoría a otra. La utilidad de este tipo de enfoques fue puesta en evidencia en trabajos como el de Schmitt (2002), que muestra que en períodos expansivos y a medida que la tasa de desempleo cae, quienes partían del estado “desempleado” representaban una fracción menor de quienes se incorporan al empleo a favor de personas fuera de la fuerza de trabajo; también pone en relieve el hecho que las probabilidades de ingresar al empleo partiendo desde el desempleo, eran significativamente menores para las mujeres en la mayoría de los países de la OCDE. Poder realizar el seguimiento longitudinal de un mismo individuo en dos períodos diferentes de tiempo, permite distinguir probabilidades, según las características de un individuo (género, nivel educativo, edad, experiencia, etc., de realizar transiciones específicas; y su vez, nos permiten conocer los orígenes de cada stock. Por ejemplo, podemos saber si un aumento en la tasa de inactividad, fue generado por un incremento del flujo de ocupados, un aumento del flujo del desempleo, o una disminución de la tasa de transición de la inactividad hacia otros estados. Este tipo de información resulta muy útil para tomar decisiones de política pública específicas e íntegramente informadas.

Cierta evidencia sugiere que en el mercado laboral de los países de América Latina hay una elevada movilidad, y esta supera niveles de movilidad en países desarrollados y de economías transicionales⁴(Gualavisi y Oliveri, 2016, IADB, 2003). Duryea y otros, (2006) sostienen que esto se podría atribuir a la mayor tasa de movilidad de los jóvenes, ya sea dentro y fuera de la fuerza laboral, como entre tipos de empleos⁵, y a la mayor volatilidad macroeconómica de la región. También encuentran que la movilidad entre trabajos asalariados es mucho más alta que la transición de trabajo asalariado a empleo independiente (puede ser por barreras de capital, conocimiento o aversión al riesgo), y observan que el 43% de los trabajadores que pasan del empleo formal a informal en ese período experimentan un aumento del salario.

Existen otros estudios analizando transiciones al interior del mercado laboral. Los datos Herrera e Hidalgo (2002) encuentran que en Perú entre el 2000 y 2001, uno de cada cuatro miembros de la PEA experimentó una transición de empleo, siendo la situación de desempleo la más inestable⁶. Por otro lado, muestran la transición más importante es la salida del mercado de trabajo, y que hay una correlación positiva entre la tasa neta de desempleo y la transición entre inactividad y desocupación, lo cual indica que los miembros secundarios del hogar se movilizan para contrarrestar efectos del deterioro del mercado laboral. También identifican que las mujeres y los jóvenes tienen mayor riesgo de sufrir desempleo; y que el mismo grupo - sumado a individuos con niveles educativos bajos, y los miembros de la industria de la construcción y el

⁴ Gualavisi y Oliveri (2016) miden la antigüedad promedio en América Latina y sostienen que si bien esta es menor que en los países de la OCDE, estos se ubican cerca del promedio de antigüedad en Estados Unidos, cuyo mercado es reconocido como uno de los más flexibles y menos protegidos del mundo.

⁵ Los autores encuentran el 30% de los jóvenes desempleados, pasan a la inactividad en el período próximo en Argentina, ver Borgarello y otros (2006).

⁶ Los autores además, descomponen dicha tasa y muestran que tres cada cuatro desempleados son “transitorios” y el cuarto restante son “crónicos”.

comercio- aumentan el riesgo de tener un empleo “inadecuado”, definido según protección social, grado de productividad y precariedad.

Considerando la importancia de las diferencias entre las categorías ocupacionales en América Latina en general, y en Argentina en particular, expandimos el análisis hacia una matriz de seis por seis, tal como lo hacen otros autores ⁷. Vega Núñez (2017) estima las probabilidades de pasar de una categoría ocupacional a otra, según características individuales, mediante un modelo logit multi- nominal en Ecuador durante 2011 y 2012, concluyendo que existe una interacción importante entre el sector formal e informal y que se debe considerar ambos sectores como deseables. De forma opuesta, Tornarelli y Conconi (2007), describe las transiciones al interior de categorías ocupacionales en Argentina según características individuales y conformidad (utilizando la búsqueda de otro empleo como variable proxy) y -si bien aclara que la evidencia no es contundente- sugiere que la informalidad es un escape para aquellos que no pueden ingresar al mercado laboral formal.

Mucho se ha debatido acerca de la segmentación en el mercado laboral y si la informalidad podía llegar a ser deseable para los trabajadores. Maloney (1999) estableció con datos de México, que gran parte del sector informal es un destino deseable y que el mercado de trabajo está bien integrado. En la misma línea, Vega Núñez (2017) sugiere que si este fuera el caso, las políticas deberían apuntar a eliminar ineficiencias de la legislación laboral y el bajo nivel de productividad del sector formal. Por otro lado, otros autores (Paz, 2013; Beccaria 2001, entre otros) muestran que los movimientos desde la informalidad a la formalidad son muy limitados y que el mercado es dual. Más aún, Arias y Sosa Escudero (2007) y Bosch y Maloney (2010) obtienen evidencia a favor de la segmentación para asalariados e informalidad voluntaria en la mayoría de los independientes.

Si bien las matrices de seis por seis nos dan una idea detallada acerca de la dinámica ocupacional, las transiciones empleo-empleo, también dan cuenta del grado de estabilidad en el mercado laboral. Particularmente, nos interesa saber cuál es el grado de rotación laboral y queremos saber si la tendencia creció o disminuyó en el último milenio. Una de las medidas más utilizadas para medir el grado de movilidad es la antigüedad promedio (Gualavisi y Oliveri, 2016; Eurofund, 2015). Sin embargo este indicador, al igual que los indicadores stock del mercado laboral, poco nos informan acerca de procedencia del individuo, y como consecuencia, no nos permiten conocer sobre la dirección y frecuencia de las transiciones entre empleos, quiénes las realizan, entre qué industrias y demás características.

La medición de este indicador es relativamente novedoso, y se cuentan con escasos antecedentes en América Latina. Trabajos relacionados, tales como el de Gualavisi y Oliveri (2016), midieron la antigüedad – como proxy de rotación laboral - en América Latina y encuentran que los niveles de rotación son mucho mayores en esta región respecto a países de

⁷ La informalidad laboral constituye una característica estructural del mercado de trabajo en Argentina, ya que se registran incrementos del trabajo no registrado tanto en fases expansivas como recesivas y permanece en magnitudes considerables, a pesar de haber sido foco de diversas políticas públicas (Schleser, 2007; Jiménez, 2013).

la OCDE, especialmente para los jóvenes, y que estos se ha mantenido estable entre 2006-2014. Por su parte, Maurizio (2017) construye un pool de paneles entre 2000 y 2017 y encuentra que la tasa de rotación entre empleos es 13,11%, y esta comprende más de la mitad de los destinos que salen de una ocupación. Al igual que el trabajo anterior, encuentra evidencia mostrando que el 52% de los mismos en Argentina se dirigen hacia un estado “malo” (asalariados informales, trabajadores por cuenta propia no profesionales o familiares sin remuneración) y sostiene que esto se explica en gran parte por la estructura inicial del empleo.

En los países desarrollados, amplia literatura con enfoques macro- económicos del mercado de trabajo enfatizaron la importancia de las transiciones entre empleos (E-E)⁸ en los 90s, pero la mayor parte de las mediciones se basaron en datos no representativos o de baja frecuencia⁹. Al igual que en esta región, muchos investigadores han calculado las tasas en las que los trabajadores dejan una firma o la distribución de la antigüedad sin observar si estas separaciones fueron seguidas de otro empleo o a otro estado laboral¹⁰, y otros han utilizado bases administrativas de los sistemas de seguro de desempleo o las bases del empleo privado registrado. El problema frecuentemente fue que dichas fuentes no eran universales e impedían inferir comportamientos en el total de la población. No fue hasta llegar a los 2000's que se obtuvo una medida comprensiva del tamaño y carácter de estos flujos (Fallick and Fleischman, 2004), aunque se utilicen diferentes fuentes y hoy diversos sitios publican esta estadística de manera regular¹¹.

Los trabajos que midieron este indicador para países desarrollados concluyen que en el último milenio y en la mayoría de los casos, la tendencia fue decreciente desde el año 2000 al 2011¹², momento en el cual se comienzan a visualizar signos de recuperación. En el caso de Estados Unidos, Hyat (2015) muestra que desde 2001 no se alcanzan niveles de rotación como los de los 70s y 80s, y coincide con los autores Fallick y Fleischman (2004) y Shimer (2005) que la tendencia fue descendiente entre 1996- 2003. Luego, los autores Bosler y Petrosky-Nadeau (2013) encuentran que a partir del 2011, este comienza levemente a ascender hasta hoy. Nagypál (2005) encuentra los mismos resultados en Estados Unidos, pero mejora metodológicamente los estimadores a hacerlo interactuar con bases administrativas de frecuencia semanal, la autora encuentra que, dado que las transiciones E-E son mayores a las transiciones empleo-desempleo, estas son igual de importantes para la re- localización de factores.

En el caso de Europa el promedio de países la tasa subió de un 7,23 en 2011 a un 8,5 en 2017 (Eurostat 2019). Específicamente en Reino Unido, Gomes (2012) observa que, al igual que en Estados Unidos la tendencia sube entre 1996 y 2001, y luego cae, particularmente en la recesión (2008-2010). Simmons (2016) observa que luego del 2010 esta tasa comienza a crecer sostenidamente hasta el 2016, momento en que detiene su observación. Otro trabajo realizado

⁸ A lo largo de este trabajo, se llamarán indistintamente transiciones entre empleos o transiciones E-E.

⁹ Diferentes trabajos relevando bases de datos: Farber (1999), Davis and Haltiwanger (1999^a). Europa, Booth (1999); para Canada, ver Christofides y McKenna (1996); para Japan, ver Hashimoto and Raisian (1985).

¹⁰ Para más información, ver: Ureta, 1992, Neumark, Polsky y Hanses, 1999, entre otros.

¹¹ Estados Unidos: Longitudinal Employer- Household Dynamics (LEHD) U.S. Census Bureau “J2J”: https://lehd.ces.census.gov/data/j2j_beta.html; y Europa: Labour Force Survey Eurostat – Job-to-Job Mobility: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/hrst_fl_mobsex

¹² Ver Anexo 1.

mide promedio de la antigüedad en los empleos y muestra que subió desde 2002 al 2012, y observan que las políticas laborales de cada país pueden explicar las tendencias generales¹³. El hecho de que la antigüedad promedio haya aumentado en tiempos de crisis, indica que la destrucción de trabajo afectan a aquellos con menor experiencia Eurofund (2015).

Por último, consideramos la relación que dichos cambios de flujos guardan con aspectos macroeconómicos e institucionales (Shimer, 2005; Nagypal, 2008, Gomes, 2010, entre otros¹⁴), para ver en qué medida estos movimientos se deben a fluctuaciones del ciclo económico o a características estructurales del mercado de trabajo. La literatura ha establecido ciertos hechos para las economías desarrolladas, acerca del comportamiento de los individuos en el mercado de trabajo en relación al ciclo económico: el flujo hacia el desempleo es contra- cíclico y también lo es el flujo desde el desempleo (esto es, considerando el porcentaje sobre la población total, y no las tasas de transición); el flujo de inactivos hacia el empleo es pro- cíclico y el flujo desde el empleo no es claro (Fallick y Fleischman, 2004). En la región, se ha observado por ejemplo, durante el período de crecimiento de 2004 a 2006, que se produce una mayor transición desocupado-ocupado por el lado de los varones, y un mayor retorno a la inactividad de las personas del sexo femenino.

La mayoría de los trabajos realizados en las economías desarrolladas han concluido que las transiciones entre empleos (EE) deberían ser altos y pro- cíclicos (Gomes 2012, Shimer 2005, Nagypal 2005, Fujita y Nakajima, 2013). Esto es porque, al reconciliar hechos de los flujos laborales con patrones de creación y destrucción del trabajo, muchos autores se dan cuenta la creación de empleos es pro- cíclica, pero los flujos hacia el empleo no lo son. Algunos, como Fallick y Fleischman (2004) observan un patrón pro- cíclico desbalanceado, dado que en períodos de crecimiento económico el flujo E-E no aumentó, pero sí cayeron repentinamente con una economía recesiva entre 2001 y 2003 en Estados Unidos. Esto volvió a suceder en la crisis financiera internacional. Bachmann, et. Al. (2017) encuentran en Alemania que gran parte de la movilidad entre empleos pro- cíclica, se explica por el aumento del “poaching” de las plantas en crecimiento, y el reemplazo de trabajadores no empleados en plantas con menor crecimiento.

En este trabajo, utilizaremos el nivel de PBI y la tasa de desempleo, como medida del ciclo, y la tasa de formalidad entre trabajadores asalariados, como medida de protección, y compararemos hechos estilizados acerca de su relación.

SECCIÓN 2: DEFINICIONES Y METODOLOGÍA

Para la definición de las categorías ocupacionales utilizamos diferentes variables disponibles en la EPH¹⁵. Las categorías “inactivo” y “desempleado” se corresponden con las clasificaciones realizadas por el INDEC, que siguen lo establecido por la OIT, en las cuales se toma en cuenta el

13 Ej.: políticas de flexibilidad en Alemania y subsidios al cuidado de menores aumentando la participación de mujeres en el mercado laboral de Países Bajos

14 Blanchard y Diamond 1990, Merz 1999, Rodríguez Enríquez, 2007.

¹⁵ Estado (“estado”), categoría de ocupación (“cat_ocup”), aportes al sistema previsional (“pp07h”), nivel educativo (“nivel_ed”), la pregunta si es empleada doméstica (“pp04b1”), código de actividad (“CAE”), cantidad de casas en las que trabaja un empleado doméstico (“pp04b2”).

hecho de que el individuo no trabajó en la semana de referencia, pero mientras en el primer caso no buscaron ningún tipo de empleo en la semana de referencia, en el segundo caso sí.

La categoría “asalariado formal” partió de la clasificación de asalariado como categoría de ocupación y de las declaraciones que realizan los trabajadores asalariados sobre sus aportes jubilatorio, como variable proxy de seguridad social¹⁶. De forma opuesta, la categoría de “asalariado informal”, incluye trabajadores cuya categoría ocupacional es asalariado, pero que declaran que sus empleadores no contribuyen a la seguridad social.

Un tratamiento especial recibieron las personas empleadas en el trabajo doméstico, y aquellos trabajadores que si bien se auto- califican como “trabajadores independientes”, trabajan habitualmente para un solo cliente. Esto se explica por las diferencias en su tratamiento en el tiempo por el INDEC, lo cual incide en la categorización, formal o informal y también en la variable de antigüedad utilizada. En el primer caso, identificamos como “empleados domésticos”, tanto con su variable específica como la clasificación del CAE por tipo de actividad, ya que tomados individualmente, en ambos casos quedan entre un 3-5% de casos que comparten las características propias del empleo doméstico. Si bien entre el 95 y 99% de quienes realizan trabajo doméstico se encuentran clasificados por le EPH como asalariados, decidimos operacionalizar al sector como “trabajadores independientes” en aquellos casos en que los trabajadores realizan su actividad en más de una casa (esto es siguiendo lo que se realizaba previamente en el INDEC, Graña J.M. y Lavopa A. 2008). Por su parte, el caso de los trabajadores independientes que trabajan para un solo cliente fueron contenidos en la categoría de asalariados, tal como los clasifica la EPH y para su antigüedad fue considerada la variable de trabajadores independientes.

La categoría “trabajadores independientes formales” y “trabajadores independientes informales” parten de una clasificación como trabajadores independientes en su categoría de ocupación, pero usamos el nivel educativo para distinguir entre formales, aquellos con estudios superiores completos, e informales, aquellos que presentan niveles educativos inferiores. La razón de esta distinción se basa en que los trabajadores independientes formales suelen representar trabajos de alta productividad, y poseen ingresos más elevados respecto al resto de las categorías ocupacionales (Tornarolli y Conconi, 2007). Midiendo la informalidad en los trabajadores independientes según si nivel educativo, estima la incidencia de la informalidad entre un 85 y 81% del total de trabajadores independientes, mientras que la misma es estimada en aproximadamente 60% en trabajos que se basan en la inscripción impositiva (Bertranou y Maurizio, 2011a; MTEySS, 2013b; CENSO, 2010). También deberíamos considerar que si bien la proporción de trabajadores independientes disminuyó (alcanzando un mínimo de 11,24% en 2011) en la primer etapa del período, esta volvió a subir alcanzando el máximo en 2018.

Los campos “patrones o empleadores” y “trabajadores familiares” fueron tomados sin modificación de las bases originales.

¹⁶ La informalidad se encuentra en la literatura definida de diversas maneras: desprotección de trabajadores, evasión de impuestos, baja productividad, etc.

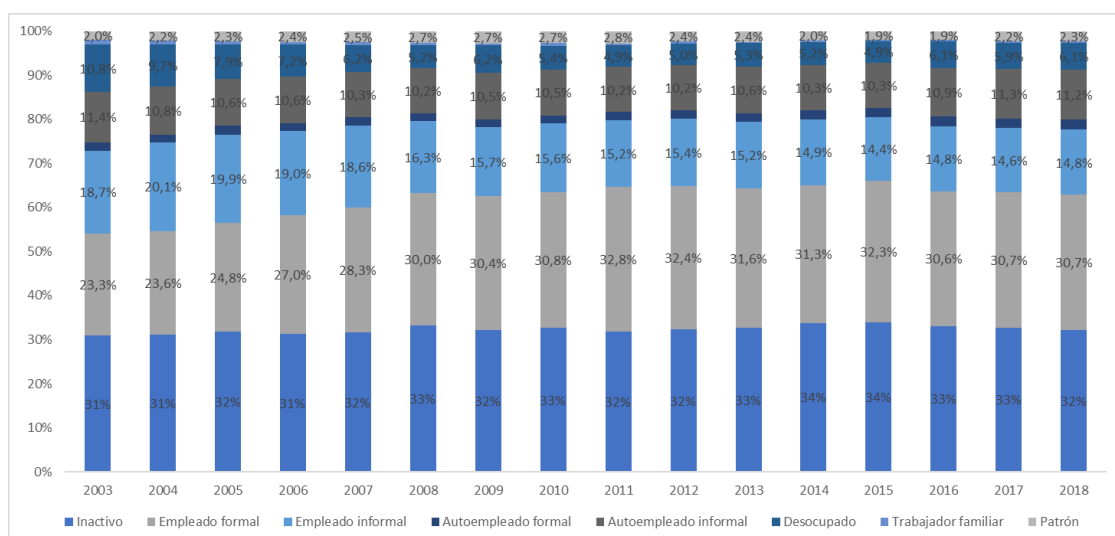
Por lo tanto las categorías ocupacionales a investigar como objeto de estudio del presente análisis han quedado definidas de la siguiente manera:

- Inactivo
- Asalariado formal (con aportes jubilatorios)
- Asalariado informal (sin aportes jubilatorios)
- Cuentapropista formal (profesional)
- Cuentapropista informal (no profesional)
- Trabajador no remunerado
- Patrón
- Desocupado

Decidimos excluir a los “patrones” del análisis de transiciones, por tres razones. La primera, es la baja participación de este grupo sobre el total de la población, dado que representaron entre un 1,9 y 2,6%. La segunda, que existen grandes heterogeneidades entre los grupos, ya que podríamos haberlos incluido en el grupo de trabajadores con empleos formales o de buena calidad, sin embargo, en la práctica, algunos de ellos son cuenta- propistas de baja productividad con trabajadores poco calificados colaborando con ellos (Gasparini y Tornarolli (2009). Finalmente, observamos que el grupo presenta los niveles de antigüedad más altos y mayor estabilidad en la industria, por lo tanto no nos era significativo al análisis de movilidad. En cuanto a los trabajadores sin remuneración o “trabajadores familiares”, estos fueron incluidos dentro del grupo de trabajadores informales, ya que en general no reciben un salario formal por su participación. De todas formas, el porcentaje de trabajadores en el país que se emplea bajo esta modalidad fueron decrecientes y menores a 1%, durante el período bajo análisis.

A continuación, mostramos la evolución de la composición de la PEA, como porcentajes del total de la población en cada una de las categorías previamente descritas:

Gráfico 1: Composición de la fuerza labora argentina según categorías ocupacionales (de 15 a 64 años)



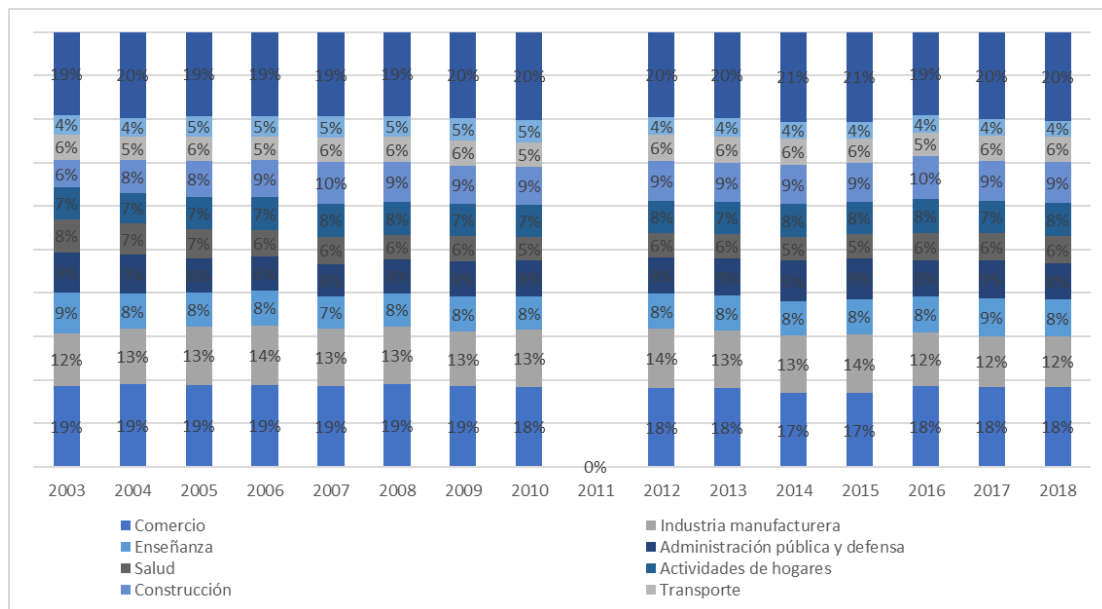
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH (INDEC 2019)

Aquí podemos observar que durante la fase más expansiva de la economía (2003-2012)¹⁷, el porcentaje de desempleados – que pasó del 11 al 5% - y el porcentaje de trabajadores independientes – que pasó del 22 al 15% -han disminuido; y el porcentaje de asalariados – que pasó del 42 al 48%, con un cambio a su vez en la composición, dado que sobre este total, el porcentaje de asalariados formales aumentó del 58 al 72%- y el porcentaje de inactivos - que pasó del 31 al 32%-, han aumentado.

Luego durante la fase recesiva (2012-2015), el porcentaje de inactivos aumentó del 32 al 34%, el porcentaje de asalariados disminuyó del 48 al 46,7%, y el porcentaje de cuenta- propistas y desempleados se mantuvo. Finalmente, en la última etapa (2015-2018), período en el cual se vuelve a instalar la confianza en los datos del INDEC, encontramos que los inactivos vuelven a ir del 34 al 32% y los asalariados van del 47,8 al 45,5%, disminuyendo su participación; mientras que los desempleados, que van del 5 al 6,1%, y cuenta-propistas, del 12,3 al 13,5%-, aumentan.

Por otro lado, observamos que la PEA disminuye, ya que pasa del 62 al 58% de la población total (incluyendo mayores de 20 y 64 años). Esto se debe, en cierta medida, a un aumento en el porcentaje de personas fuera de la edad considerada para el trabajo (de 15 a 64 años), sobre el total de la población. Con respecto al % personas en edad de trabajar que se encuentran inactivas, o la PEI (población económicamente inactiva), este aumentó hasta alcanzar su máximo entre 2007 y 2014, pero luego fue disminuyendo levemente hasta alcanzar en 2018 los mismos niveles que en el año 2003.

Gráfico 2: Composición de la fuerza labora argentina según categorías ocupacionales, de 15 a 64 años.



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH (INDEC 2019)¹⁸

¹⁷ Es importante señalar que los datos del mercado laboral durante los años 2008-2015 deben ser considerados con cautela, debido a la pérdida de confiabilidad del INDEC.

¹⁸ Dentro de Otras actividades se encuentran, de mayor a menor peso relativo: “Otros servicios”, “Alojamiento y comidas”, “Arte, entretenimiento y recreación”, “Actividades administrativas y servicios de apoyo”, “Información y

Por otra parte, analizaremos la composición sectorial del empleo según industria, lo cual nos permitirá determinar cuáles son los sectores de mayor dinamismo en sus trabajadores. En este gráfico, podemos ver la participación de cada sector productivo, ordenados de mayor a menor según el porcentaje de trabajadores involucrados en el año 2003.

La industria que más empleo compromete es el comercio (entre un 18 y 20%), seguido por la industria manufacturera, que empleó entre un 12 y 14%, disminuyendo levemente los últimos dos años. Luego la enseñanza, la administración pública y la salud, emplearon máximos del 26,23% en el 2003 y 2004, para luego alcanzar el mínimo de 21,08% en el año 2008 y comenzar nuevamente a ascender hasta alcanzar el máximo de 23,66% en 2017. Por su parte, las actividades de los hogares empleó de forma estable entre un 7 y un 8%; y la construcción, aumentó su participación desde un 6,5% en 2003 al 8 y 10% en los años siguientes, con los mayores picos en 2007 y 2016. El sector transporte mantuvo su dinamismo. Las actividades profesionales y técnicas osciló entre el 3,5 y 5,2% y un poco más abajo, la categoría de otros servicios. El sector alojamiento y comidas creció, mientras que el sector actividades primarias se contrajo.

A grandes rasgos, podríamos sostener que la estructura productiva se mantuvo sin grandes modificaciones durante el período bajo consideración. En el primer período, 2003-2012 los sectores que registraron mayor crecimiento fueron la construcción, el comercio y la industria (Roitter et al. (2013). También fueron dinámicos los sectores intensivos en alta tecnología e ingeniería, como contraparte de la reducción en el sector intensivo de recursos naturales (Abeles et. Al., 2013), sin embargo este incremento no fue lo suficientemente elevado como para ganar espacio significativo dentro de la estructura productiva.

Desde una perspectiva de composición del empleo, podemos ver que el sector alojamiento y comidas (2,4%), la industria (1%), y las actividades profesionales (0,9%) son las que más aumentaron su participación en el empleo, sumando las variaciones porcentuales interanuales. Con respecto al segundo período (2012-2015), observamos que las actividades que más crecimiento muestran en la composición del empleo son la construcción (1,1%), actividades inmobiliarias (0,7%), otros servicios (0,5%), y finalmente, administración pública y actividades administrativas (0,3%).

Finalmente, con respecto al último período (2016-2018), si evaluamos la participación en el valor agregado bruto (VAT), observamos que crece la intermediación financiera, el suministro de servicios (electricidad, gas y agua), actividades primarias, transporte y comunicaciones, y actividades inmobiliarias y servicios empresariales (CEPA, 2018). Las actividades que más fracción ganan dentro de la composición del empleo son las actividades primarias (1,6%), el comercio y la administración pública (0,8%), alojamiento y comidas (0,6%) y actividades profesionales científicas y técnicas (0,5%). Considerando la volatilidad del peso de los sectores en la economía, es de esperarse que los flujos, entre categorías ocupacionales y entre empleos, presenten igual o mayor volatilidad que este.

comunicación”, “Actividades primarias”, “Actividades financieras y seguros”, “Suministro de servicio”, “Actividades inmobiliarias”, “Actividades de organizaciones y organismos extra- territoriales”.

El modelo de flujos y stocks

Para evaluar la existencia de movilidad entre los sectores laborales, partimos de una matriz basada en la probabilidad de tránsito entre un estado y otro. Definimos la movilidad laboral como la probabilidad condicional de encontrar a un trabajador en el status “j”, en el período t + 1, condicional a estar en el estatus “i”, en el tiempo “t”:

$$p_{ij} = Pr(x_{t+1} = j | x_t = i)$$

Esta probabilidad $Pr = |p_{ij}|$ está representada en una matriz cuyos elementos individuales, p_{ij} representan la mencionada probabilidad de transición. En otras palabras, dado que p_{ij} es el elemento de la fila “i” y la columna “j”, reportamos el porcentaje de personas que se encuentran en el estado “j” en el período t+1, condicional a haber estado en el estado “i” en el período t.

Luego, para los propósitos de este estudio “j” e “i” pueden tomar seis valores discretos excluyentes (inactivo, desocupado, empleado formal, empleado informal, auto- empleo formal y auto- empleo informal). Por lo tanto, el set completo de probabilidades de transición entre estados del mercado laboral pueden ser organizados en una matriz de transición de seis por seis posibilidades lógicas. Luego, dado que tomamos la definición de las categorías cuenta-propismo formal por nivel educativo, las posibilidades se deducirán a treinta y cuatro, dado que el paso de nivel educativo universitario completo (cuenta-propismo formal) a niveles inferiores (cuenta-propismo informal) es imposible. El caso opuesto, al estar dado sólo por un cambio en nivel educativo y representar valores muy bajos, fue excluido del actual análisis.

Por su parte, la diagonal de las matrices, indica que no se han producido movimientos (Waisgrais, 2001), y definimos este valor como la “tasa de estabilidad” (E):

$$E = \frac{(II + DD + EF/EF + EI/EI + AF/AF + AI/AI)}{\text{Población total}}$$

Los flujos trimestrales se derivan de las encuestas pueden registrarse como porcentaje del trimestre inicial, o como porcentaje del trimestre final. Si expresáramos los flujos como porcentaje del trimestre final, mostraríamos las tasas de entrada a un estado laboral particular (Paz, 2003), como puede ser el empleo formal o el desempleo. Para este trabajo expresaremos los resultados como porcentajes del trimestre inicial en la mayoría de los casos.

Indicadores de rotación: transiciones “empleo-empleo”

Medimos el concepto de transiciones “empleo-empleo”¹⁹, basándonos en una metodología compatible con las variables con las que contamos regularmente en la EPH:

¹⁹ En la literatura de países desarrollados han sido denominadas “job-to-job transitions”, “employer-to-employer transitions”, etc.

“Para identificar el porcentaje de individuos que han cambiado de trabajos entre ambas observaciones, contamos a aquellos individuos que se encuentran empleados en ambos cuatrimestres y que reportan, en el trimestre final, una antigüedad igual o menor a tres meses (Kilver, Eurostat 2017)”

Este indicador difiere de otras definiciones empleadas por otros autores. Gomes (2012), por ejemplo, considera solamente casos donde la antigüedad es menor a tres meses, excluyendo a todos los individuos que comenzaron un trabajo en el mismo mes que fueron entrevistados inicialmente. Stewart (2002) por su parte, propuso una medida basada en la CPS anual, donde se consideran solamente a aquellos que cambiaron de empleador con dos o menos semanas de desempleo, ya que si superan esta cantidad de tiempo, es considerada transición empleo-desempleo.

Con esta definición no podemos excluir casos en que los individuos no hicieron la transición directamente de un empleo a otro, sino que tuvieron períodos de desempleo o inactividad en el medio; tampoco podemos identificar la naturaleza de transiciones dentro de una misma firma (por ejemplo, cambio de contratación o de posición). Sin embargo, como no podemos cuantificar dichos eventos con los datos disponibles hoy, creemos que esta medición nos provee una aproximación suficiente para conocer las características de la movilidad entre empleos, quiénes las hacen, hacia qué tipo de empleo se mueven, y cuáles son las industrias que presentan mayor movilidad.

SECCIÓN 3. FUENTE DE DATOS

Los datos usados provienen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) llevada a cabo trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE), con el fin de conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población argentina. La misma se viene aplicando en el país desde 1973, pero desde entonces ha cambiado numerosas veces su modalidad y alcance. De hecho, hasta mitad del año 2003, esta se realizaba a partir de una medición puntual de dos ondas anuales (en mayo y en octubre), para luego pasar a ser un relevamiento continuo con frecuencia trimestral. Con respecto al alcance, esta encuesta comienza a realizarse solamente para el área de Gran Buenos Aires, sin embargo nuevos centros urbanos fueron incorporándose, y actualmente, 31 aglomerados son relevados. Los datos utilizados para el presente trabajo van desde el tercer trimestre de 2003 al tercer trimestre 2018.

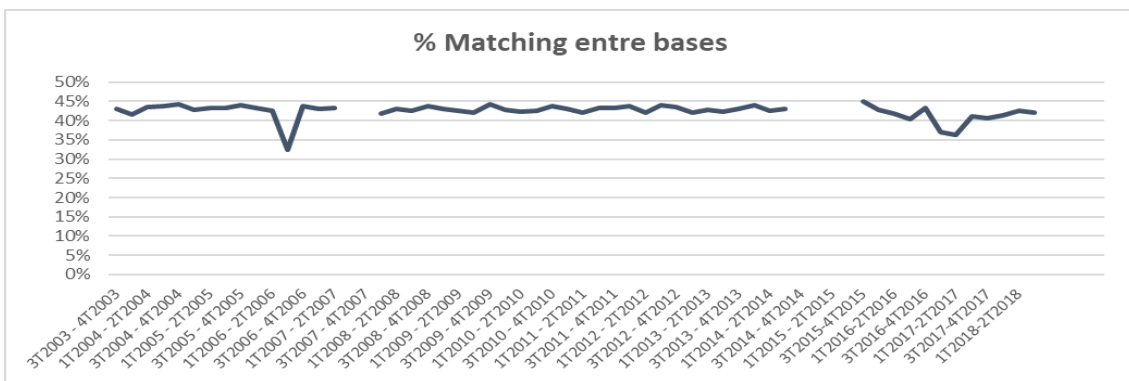
El análisis de los flujos de transición entre las categorías ocupacionales se efectúa para cada par de trimestres. Entre un par de trimestres, es llamado trimestre inicial al más lejano en el tiempo, y trimestre final al que le sigue consecutivamente en el tiempo. De la muestra de cada trimestre se seleccionan únicamente las personas mayores a diez años. Luego, para cada par de trimestres se construye una base de datos, conformada por el sub- conjunto que se repite en ambos períodos. La correspondencia entre las bases de los dos períodos es efectuada a nivel de individuo mediante un matching que tiene en consideración tres variables: el código de identificación de la vivienda (CODUSU), el número de hogar (nro_hogar) y el componente

(componente). Luego, se evalúa la consistencia por sexo y aglomerado, eliminando aquellos casos en los cuales estas variables tengan distintos registros para una misma observación.

Para obtener los paneles, nos basamos en el esquema de rotación. El mismo es un esquema que se denomina 2-2-2, dado que una vivienda que es encuestada por primera vez, vuelve a ser encuestada en el período siguiente, luego se retira por dos trimestres consecutivos y luego vuelve a ser encuestados en los dos trimestres consecutivos. Siempre es encuestada en el mes y semana asignada a esa área. Por su parte, los grupos de rotación se dividen en cuatro “grupos de rotación” equilibrados a nivel estratos y tiempo, y se genera un solapamiento del 50% entre un trimestre y el siguiente, encuestado en los mismos meses y semanas.

Sin embargo, lo que observamos en estas bases, es que si bien este esquema rotativo nos permitiría quedarnos con el 50% de la muestra en cada semestre, en la realidad lo que obtenemos, como consecuencia del abandono (imposibilidad de seguir el hogar o al individuo, por ausencia en el momento de la entrevista, mudanzas, rechazo, etc.) y de la decisión de por tomar solamente a mayores de diez años, es un porcentaje de entre 40 y 45% de los casos totales. El gráfico a continuación muestra para cada panel el % de muestras que fue posible medir en los dos períodos consecutivos.

Gráfico 3: Porcentaje de la muestra que podemos observar durante dos períodos consecutivos



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Observamos que existen los tres casos en donde el % de casos obtenidos después del *matching* es menor. Estos casos son: entre el segundo y tercer trimestre 2006, entre el cuarto trimestre de 2016 y el primero de 2017, y entre el primero 2017 y el segundo de 2017. En el primer caso, el 3° trimestre de 2006, disminuye el porcentaje porque se amplió la muestra de hogares de la EPH en los aglomerados de menos de 500 mil habitantes. Con lo cual, al aumentar el denominador, es menor el porcentaje. Lo sucedido entre el último trimestre del 2016 y el segundo trimestre del 2017, se encuentra relacionado también a un aumento del número de casos totales en el denominador, que pasa una vez eliminados los menores de 10 años de un rango de 45.000-52.000 a dos totales de 58.154 y 58.765 casos. Estas excepciones sin embargo no representa un gran problema, ya que el número de transiciones obtenidos por cada par de semestres continúa dentro del rango de 19.000-23.000 casos.

Basar nuestro trabajo en un análisis a partir de una base construida sobre el “matching” de las personas encuestadas en dos períodos sucesivos presenta una serie de potenciales problemas.

Uno de ellos es el sesgo por desgranamiento o “attrition”, es decir, la pérdida de observaciones en el tiempo. Esta situación puede llegar a sesgar los estimadores, si se encuentra relacionado con el fenómeno de estudio. Es decir, si se está estudiando la movilidad intra o inter-urbana de las familias, el hecho de no contar con información de los hogares que no permanecen en el mismo lugar, podría sesgar de manera importante los estimadores. Por otro lado, si la pérdida de observaciones es independiente de este hecho, entonces el desgranamiento debería sesgar el indicador²⁰. En nuestro caso, tomando bajo análisis el caso de las observaciones que se pierden por el esquema rotativo de la EPH, y basándonos en trabajos anteriores, entendemos que el resto de las causas de pérdida de observaciones (no-respuesta, mudanza, etc.), no generan problemas de sesgos en paneles, en términos generales (Albornoz, F. y Menéndez, M. (2002).

Otro problema es el hecho de que el período de tiempo entre cada observación incluye tres meses, con lo cual los movimientos entre categorías o empleos ocasionados en el medio no podrán ser observados a partir de los datos de la EPH, generando estadísticos que pueden no coincidir en su totalidad con los movimientos de la realidad, pero no tenemos forma de cuantificar dicho efecto. También tenemos en cuenta la posibilidad de que exista error de clasificación, es decir que los encuestados sean clasificados incorrectamente, y el error al margen, que además de la *attrition* y la rotación, refiere a la falta de contemplación del crecimiento poblacional o flujos fuera del alcance de la encuesta. Esta tesis contempla la existencia de dichos posibles errores, pero no aborda cada uno de los potenciales problemas en su metodología.

SECCIÓN 4. RESULTADOS

4.1. Movilidad entre categorías: una imagen más completa

En esta sección presentaremos datos acerca de las probabilidades de transición entre las categorías generales, y según cortes por grupos de población.

Tabla 1. Matriz de seis por seis total muestra (entre 15 y 64 años) y total período (2003-2018)

		Trim. Final						P_i
		Inactivo	Empleado formal	Empleado informal	Autoempleo formal	Autoempleo informal	Desocupado	
Trim. Inicial	Inactivo	82.31%	1.75%	6.24%	0.37%	3.25%	5.39%	33.6%
	Empleado formal	1.91%	89.94%	4.74%	0.43%	1.17%	1.35%	31.1%
	Empleado informal	11.76%	10.51%	59.40%	1.00%	9.60%	6.50%	16.7%
	Autoempleado formal	5.05%	7.14%	7.68%	68.24%	0.00%	2.77%	1.9%
	Autoempleado informal	10.06%	3.09%	15.02%	0.00%	61.65%	4.84%	10.4%
	Desocupado	29.52%	6.96%	21.31%	0.97%	9.23%	31.38%	6.3%
	P_f	33.6%	31.4%	16.8%	1.9%	10.5%	5.8%	

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

²⁰ Para mayor referencia, Capellari y Kenkins (2002^a), Zeisel (1947).

Como mencionamos previamente, la interpretación de cada una de las celdas en esta tabla, representa la probabilidad de realizar una transición desde el estado nominado en la fila hacia el estado nominado por la columna. Dado que la diferencia entre las categorías “auto- empleo formal” y “auto- empleo informal” es el nivel educativo, debe notarse que la transición entre formal e informal es imposible, y entre informal y formal es muy baja y escapa del presente análisis; por lo cual decidimos excluirlos del análisis.

Las probabilidades expresadas en las matrices indican que las categorías más estables son la inactividad y el empleo formal. Les siguen las categorías “auto- empleado formal”, “auto- empleado informal” y “empleado informal” cuyo porcentaje de permanencia es entre 60% y 75%. Y por último, las categorías más inestables son el empleo informal y el desempleo, ya que sólo el 59,8% y el 31,5% han permanecido en dichos estado. La salida del desempleo se reparte entre la transición a la inactividad (30%), empleo informal (21%), el auto empleo informal (9,7%) y por último, el empleo formal (7%) y auto- empleo formal (5%). También podemos observar que las probabilidades de hacer una transición a un empleo formal, son menores entre los “auto- empleados informales” (3%), luego los desocupados (7%), luego los “auto- empleados formales” (6,5%) y por último, los “empleados informales”(10,4%), casi el doble de lo que representa la transición inversa.

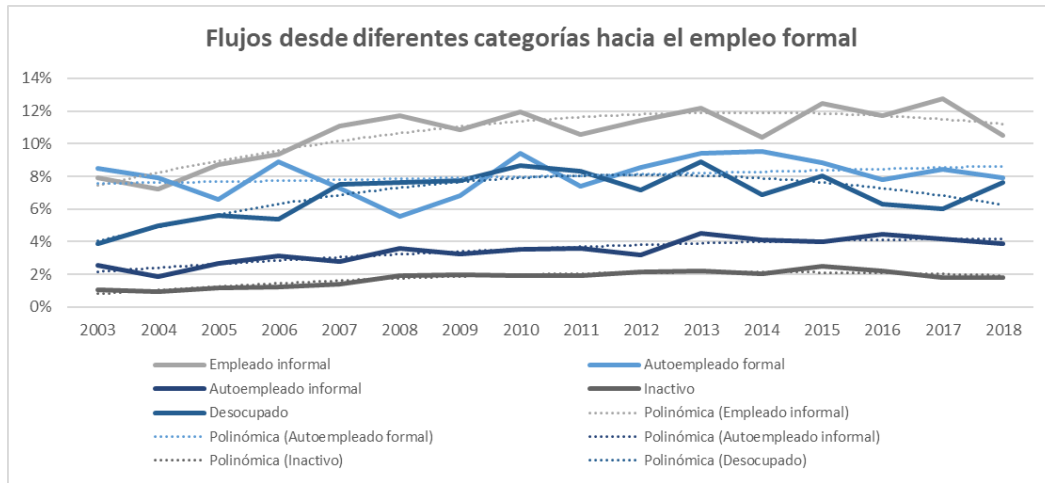
Otra de las observaciones que llaman la atención es que para todas las categorías de ocupados, es más importante la transición a la inactividad que al desempleo. En efecto, las salidas del empleo formal e informal hacia la inactividad son casi dos veces las pérdidas de empleo y las salidas del auto empleo casi tres veces más importantes que las mismas. No creemos que este hecho se deba solamente a la estructura demográfica, como podría ser el caso de los países con una fuerte proporción de adultos mayores, sino más bien a la fuerte movilidad laboral de los miembros secundarios del hogar y al fenómeno del desempleo oculto que afecta principalmente a los jóvenes y a los adultos mayores. También observamos los categorías menos propensas a caer en el desempleo son los empleados formales, seguidos de los auto- empleados formales, inactivos, auto- empleados informales y empleados informales. Por otro lado, quienes más probabilidades tienen de realizar una transición hacia el auto empleo, ya sea formal o informal, son los empleados informales y los desempleados.

De acuerdo con la variación en la composición de cada categoría ocupacional a través de los años (expuesto en el Gráfico 1), deberíamos observar que los flujos hacia el empleo formal y la inactividad muestran una tendencia en aumento; y los flujos hacia el empleo informal y la desocupación disminuyen. De hecho, eso es lo que sucede, en este caso reportaremos los valores, como porcentaje del trimestre final. También decidimos recortar la muestra a personas menores de 55 años, para poder observar el efecto del paso a la inactividad, independientemente de la transición hacia el retiro laboral.

El aumento en la participación del empleo formal se alimenta principalmente de trabajadores informales (34%), ya que además de representar el 14,1% de la población, su probabilidad de pasar al empleo formal ha aumentado de un 8 a un 12%, como porcentaje del trimestre inicial. En segundo lugar, los inactivos aportan un 11% de las transiciones hacia el empleo formal, seguido de los que provienen del auto- empleo informal (8%), y cuyos porcentajes aumentan desde el 6 al 8%, luego le siguen los desocupados (6%), cuyo flujo aumenta del 1 al 4%. Y por

último, aquellos que provienen del auto- empleo formal, que representan un 3% de quienes ingresan al empleo formal.

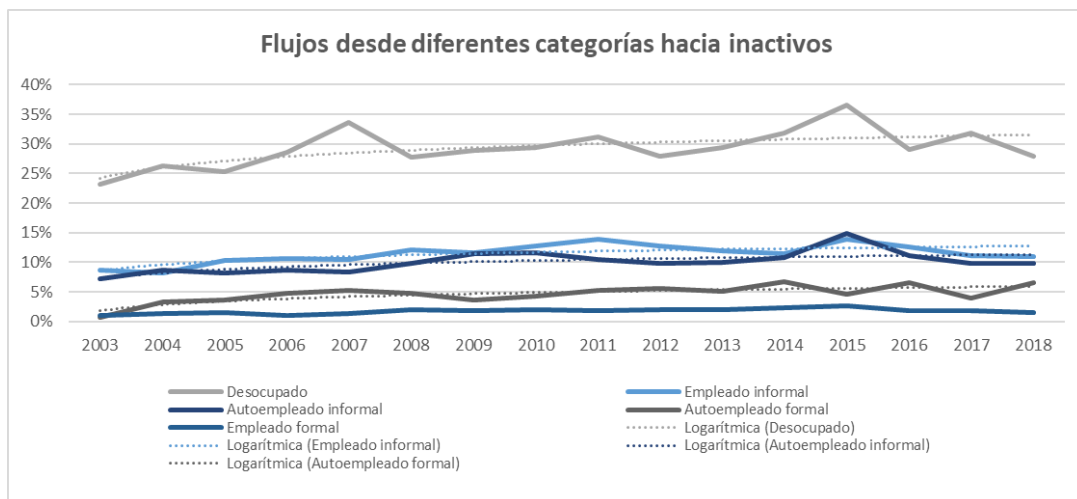
Gráfico 4: Flujos desde diferentes categorías hacia el empleo formal



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Observamos que el período de mayor flujo de entrada hacia los empleos formales fue en el primer período (hasta 2011), período a partir del cual comienza a decrecer el flujo proveniente de todas las categorías, exceptuando el auto- empleo formal que se mantiene con fluctuaciones pero con una tendencia lineal positiva.

Gráfico 5: Flujos desde diferentes categorías hacia la inactividad



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

En este gráfico observamos que los que tienen mayor probabilidad de transitar a la inactividad son los desempleados, seguido de empleados y cuenta- propistas informales. Por otra parte, si observamos el total de las personas que transitan hacia la inactividad, observamos que el aumento de la participación neta de la inactividad proviene principalmente de los empleados informales (36%) y desempleados (35%), luego del auto- empleo informal (18%), el empleo formal (10%) y por último el auto- empleo formal (2%). En este caso, también se observa mayores

probabilidades de transición en el período de expansión (2007-2011), sobre todo desde el desempleo que aumenta en 6% sus probabilidades, y luego se normaliza en períodos de no crecimiento.

Vale la pena analizar también la movilidad entre neta entre categorías con respecto al tiempo (Anexo 1), y su relación con la movilidad entre categorías neta. Como observamos en el Gráfico 1 de este trabajo, durante este período se observa un aumento de la participación de los inactivos y empleo formal; y como contraposición, una disminución en la participación de las categorías desempleo y empleo informal.

Tabla 2. Matriz de seis por seis, total muestra (entre 15 y 64 años) y total período, según porcentajes sobre el trimestre final (2003-2018)

		Trim. Final					
		Inactivo	Empleado formal	Empleado informal	Autoempleo formal	Autoempleo informal	Desocupado
Trim. Inicial	Inactivo	27.94%	0.60%	2.11%	0.12%	1.11%	1.76%
	Empleado formal	0.61%	28.06%	1.48%	0.13%	0.37%	0.41%
	Empleado informal	1.96%	1.77%	10.10%	0.17%	1.63%	1.09%
	Autoempleo formal	0.11%	0.14%	0.16%	1.39%	0.00%	0.05%
	Autoempleo informal	1.10%	0.35%	1.62%	0.00%	6.80%	0.51%
	Desocupado	1.88%	0.43%	1.38%	0.06%	0.59%	2.00%
							76.29%

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Esta matriz representa la composición de los porcentajes según el peso de cada categoría en el trimestre final, sobre el total de la población. Observamos que el peso de aquellos que permanecen en el mismo estado durante los dos períodos, representan en promedio un 76,29% del total de la muestra. Luego, observamos que las transiciones más comunes son: inactivo-empleo informal (2,11%) y viceversa (1,96%); desocupado-inactivo (1,88%) y viceversa (1,76%); y empleo informal-empleo formal (1,77%) y viceversa (1,48%). Las dos siguientes, son transiciones empleo informal- autoempleo informal y viceversa (1,62%).

Esto puede relacionarse a la evidencia hallada en otros casos de América Latina, que señalan que gran parte de la movilidad es explicada por el comportamiento de los jóvenes, quienes entran y salen de la fuera de trabajo, hacia empleos informales o el desempleo. Por su parte, la movilidad entre empleos asalariados es mayor al flujo al auto- empleo, evidenciando barreras de capital o de aversión al riesgo para entrar al auto- empleo, y/o fuertes preferencias por permanecer en empleos remunerados.

Observamos grandes diferencias con respecto a las transiciones realizadas por hombres y mujeres. En las matrices ponderadas según las participaciones de cada categoría en el trimestre final, observamos que mayor porcentaje de mujeres permanece en la inactividad y mayor porcentaje de hombres permanece en el resto de las categorías de ocupados, e incluso en la categoría desocupados (esto ocurre tanto como porcentaje del trimestre inicial y como

porcentaje del trimestre final)²¹. Observamos que en el caso de las transiciones más comunes, inactividad-empleo informal y viceversa, y desocupado-inactivo y viceversa, las mujeres tienen más probabilidades que hombres; mientras que para el paso de empleo formal-informal y viceversa, y auto-empleo informal-empleo informal y viceversa, es más comúnmente realizada por los hombres.

Tabla 3. Mujeres. Matriz de seis por seis, total muestra (entre 15 y 64 años) y total período, según porcentajes sobre el trimestre final (2003-2018)

		Trim. Final					
		Inactivo	Empleo formal	Empleo informal	Autoempleo formal	Autoempleo informal	Desocupado
Trim. Inicial	Inactivo	37.79%	0.66%	2.64%	0.18%	1.44%	2.25%
	Empleo formal	0.73%	21.86%	1.10%	0.12%	0.23%	0.30%
	Empleo informal	2.56%	1.35%	8.64%	0.19%	1.20%	0.90%
	Autoempleo formal	0.17%	0.13%	0.16%	1.34%	0.00%	0.05%
	Autoempleo informal	1.46%	0.23%	1.20%	0.00%	4.71%	0.29%
	Desocupado	2.37%	0.35%	1.10%	0.06%	0.33%	1.92%
							76.26%

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Tabla 4. Hombres. Matriz de seis por seis, total muestra (entre 15 y 64 años) y total período, según porcentajes sobre el trimestre final (2003-2018)

		Trim. Final					
		Inactivo	Empleo formal	Empleo informal	Autoempleo formal	Autoempleo informal	Desocupado
Trim. Inicial	Inactivo	16.88%	0.50%	1.53%	0.06%	0.71%	1.28%
	Empleo formal	0.46%	34.87%	1.88%	0.14%	0.50%	0.52%
	Empleo informal	1.31%	2.22%	11.88%	0.14%	2.11%	1.34%
	Autoempleo formal	0.03%	0.15%	0.15%	1.45%	0.00%	0.04%
	Autoempleo informal	0.71%	0.46%	2.13%	0.00%	9.21%	0.73%
	Desocupado	1.27%	0.51%	1.70%	0.06%	0.87%	2.14%
							76.44%

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Transiciones entre categorías según nivel educativo y género²²

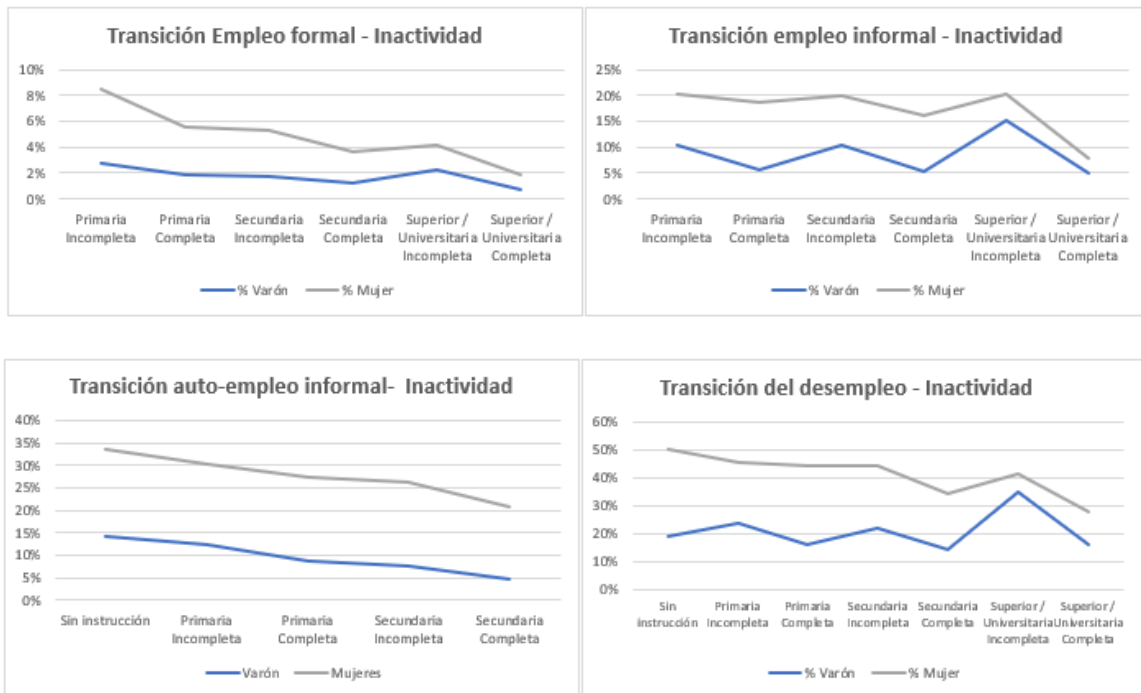
Si bien los gráficos anteriores proveen una visión general de las transiciones entre categorías, ahora intentaremos entender las variaciones en probabilidades según sexo, nivel educativo, edad y experiencia de las transiciones más importantes.

²¹ Para mayor referencia ir a Anexos 2.

²² Ir al Anexo 3 para mayores referencias.

En primer lugar, observamos que las mujeres tienen más probabilidades de hacer transición desde la mayoría de los estados hacia la inactividad, pero a medida que aumenta el nivel educativo no solo estas probabilidades disminuyen, sino que también la brecha se achica. Una excepción es el nivel “Superior/Universitario incompleto” en el caso de transiciones desde el empleo informal y desempleo, y en menor medida empleo formal, que podría deberse a la salida temporaria del mercado laboral para la finalización de dichos estudios, o en el caso de las mujeres, a la mayor carga en cuidados y quehaceres domésticos.

Gráfico 6. Transición hacia inactividad por género y nivel educativo



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

En el gráfico 7 podemos observar que las probabilidades de realizar una transición partiendo de todos los estados excepto cuenta-propismo formal en el primer caso, y cuenta-propismo informal, son menos de 1% y entre 3 y 6% correspondientemente.

Gráfico 7. Transición hacia el trabajo independiente en el tiempo, según género y nivel educativo



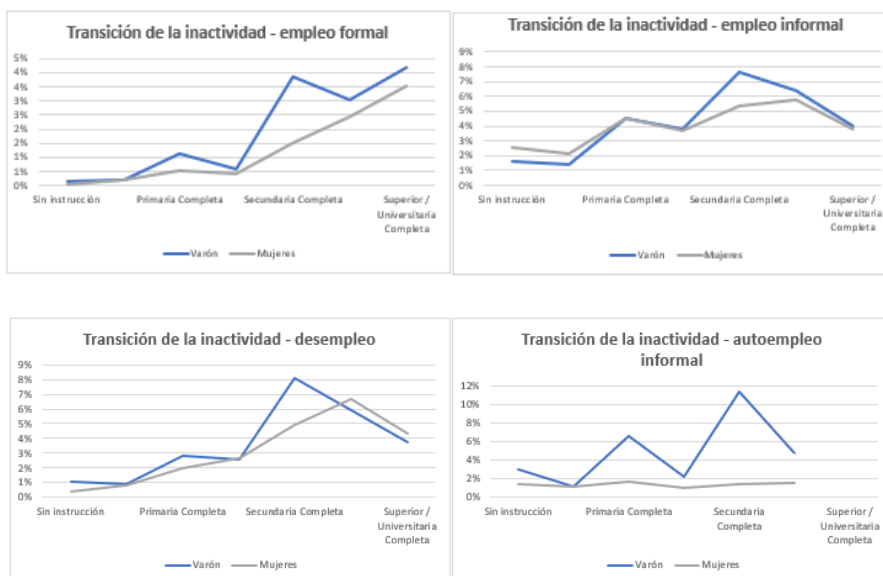
Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Encontramos que, de forma coincidente con las composición de género del stock del cuenta-propismo, las mujeres tienen menores probabilidades de realizar transiciones hacia el auto-empleo informal, y casi iguales probabilidades de hacerlo hacia el auto- empleo formal. El hecho de que las probabilidades de que las mujeres hagan menores transiciones hacia el auto-empleo informal puede relacionarse con mayor aversión al riesgo o preferencia por permanecer en relación de dependencia. Las probabilidades de pasar desde cualquier estado al auto- empleo informal son casi el doble para los hombres, aunque se evidencia una leve tendencia a la disminución de la brecha hacia el final del período. La misma es casi inexistente entre quienes tienen superior/universitario completo.

Para los casos de permanencia en un mismo estado durante dos períodos seguidos (Anexo 4), la brecha de género se reduce en todos los casos, con la excepción del auto- empleo informal, que es mayor para los varones. Por otra parte, podemos observar que a mayor nivel educativo aumentan las probabilidades de permanecer tanto en el empleo formal, como en el auto-empleo informal, aunque también en el desempleo; y disminuyen las probabilidades de permanecer en la inactividad y el empleo formal. Curiosamente, la permanencia en el desempleo presenta un pico para las personas que cuentan con secundario y universitario completo (baja un poco para quienes cuentan con universitario incompleto), quizás relacionado a que estos individuos colocan barreras de entrada un poco más restrictivas, o que se encuentra mayor dificultad de que se realice el “*matching*” oferta-demanda adecuado.

Con respecto a las personas que permanecen en la inactividad durante dos períodos consecutivos, obtenemos que la misma parte de casi 100% para personas sin instrucción, y luego descendiendo hasta llegar al 80%. En secundario completo, estos porcentajes descienden un poco para el caso de los varones, y luego vuelve a subir a niveles educativos superiores, lo cual puede deberse al hecho de que la mayoría de estas personas podrían ser mayores de edad para el trabajo, o -considerando que existe alta correlación entre niveles de estudio y nivel socio-económico- tomaron una decisión de permanecer afuera del mercado laboral y pueden sostenerla.

Gráfico 8. Transiciones desde la inactividad por género y nivel educativo



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

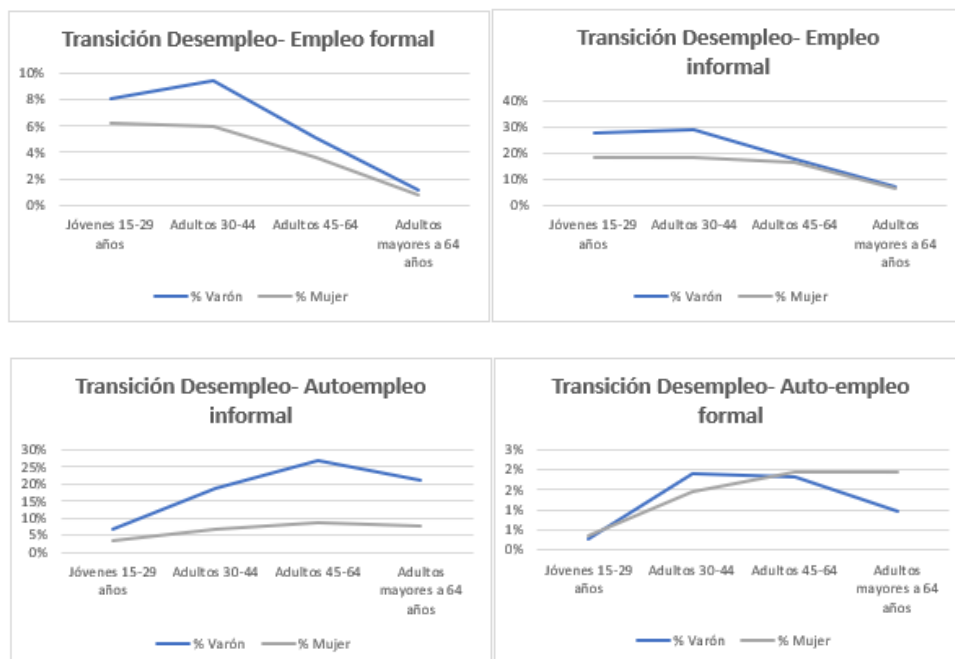
En contra posición, las probabilidades de salir de la inactividad son más altas para los varones en todos los casos y aumentan con el nivel educativo, sobre todo en la transición hacia el empleo formal, que al igual que la salida desde el desempleo, alcanza su punto más alto en el nivel superior /universitario completo. La transición desde la inactividad hacia un el empleo informal, auto- empleo informal y desempleo, alcanza su pico en secundario completo y disminuye para niveles de superior completo o incompleto.

Transiciones entre categorías según edad y género²³

La brecha de género es menor entre grupos de edad, y nuevamente, las transiciones con mayor brecha son desde la inactividad y el desempleo (mayores para los hombres, sobre todo en edad central), y en las transiciones hacia el auto- empleo informal. Las transiciones desde la inactividad hacia todos los estados disminuyen a medida que suben los grupos de edades, con un pico para los adultos hombres de 30 a 45 años, que son quienes más probabilidades de salir de este estado presentan. Por otro lado, las transiciones hacia la inactividad son más probables entre las mujeres y tiene forma de u, ya que aumentan para los grupos de edades más extremos (de 15 a 29 años y mayores a 64 años) (Anexo 5).

Las transiciones desde el desempleo son similares a las transiciones desde la inactividad, en el sentido que descienden a medida que aumentan los grupos de edad. Las excepciones son los pasan al auto- empleo formal e informal, que aumentan las probabilidades a mayor edad. Esto tiene lógica, ya que a mayor edad se esperaría mayor experiencia y capacidad para poder transitar hacia un trabajo independiente. En estos casos también se observa un pico en las edades centrales, y esto podría deberse a que en esas edades, se cuenta con más energías y experiencia para enfrentar un proyecto independiente.

Gráfico 9. Transiciones el desempleo, por género y grupos de edad

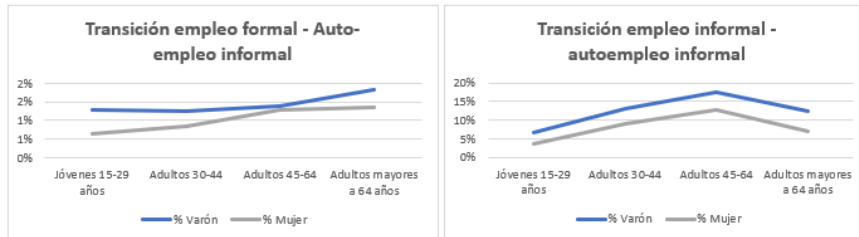


Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

²³ Remitirse al Anexo 6 donde se encuentran la totalidad de los cuadros.

Por otra parte, las transiciones desde el empleo formal hacia el auto- empleo formal son mayores para los jóvenes y descienden a medida que aumentan los grupos de edad, mientras que esta tendencia es opuesta, es decir, crece para quienes provienen del empleo informal. Esto muestra que a mayor edad, hay mayor preferencia por un empleo asalariado protegido y/o ,a su vez, menor tolerancia a la relación de dependencia informal. Esto podría estar indicando que el trabajo asalariado informal sirve como una puerta de entrada al mercado laboral para muchos jóvenes que buscan su primer empleo, y luego a partir de allí, los se animan a lanzarse como cuentapropistas.

Gráfico 10. Transiciones el empleo asalariado al auto- empleo, por género y grupos de edad



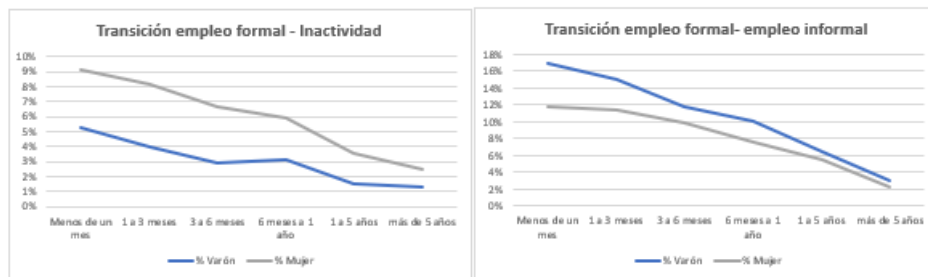
Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

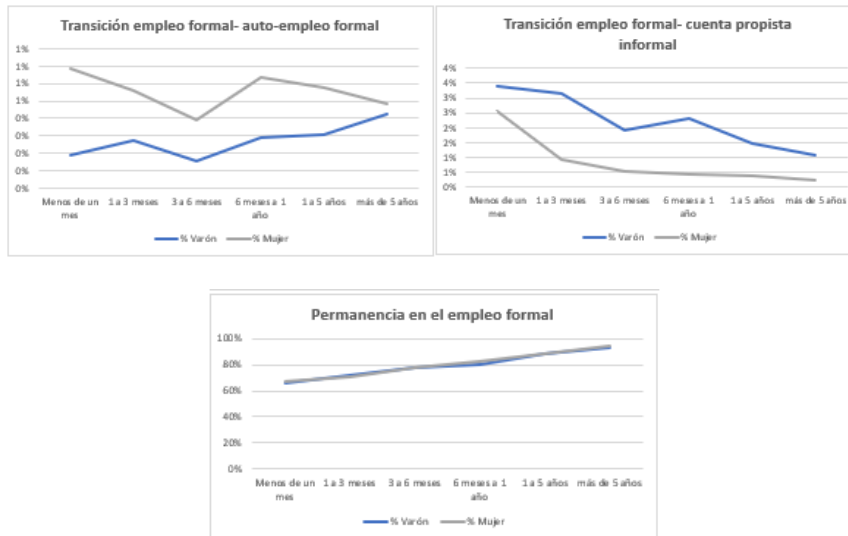
A su vez, se observa que para las transiciones del trabajo asalariado formal al auto- empleo informal hay un pico en los adultos mayores, lo cual puede deberse a que estos individuos se encuentran con escasos ingresos al momento de retirarse de su vida activa (en muchos casos provenientes de jubilaciones), de modo que participan en el mercado laboral como independientes.

Transiciones según experiencia previa

Tal como esperábamos, a mayor experiencia en el trabajo en el período inicial, menores son las probabilidades de realizar transiciones. Tomando como ejemplo el empleo formal como estado inicial, obtenemos que las probabilidades de transitar hacia la inactividad, cuenta propismo informal y al empleo informal disminuyen, mientras que las probabilidades de realizar una transición empleo formal – auto- empleo formal y la permanencia en el empleo formal, aumentan. Esa tendencia sucede linealmente para todos los grupos dentro de la variable categórica experiencia, y son iguales para hombres y mujeres. Sin embargo, como vimos antes, las probabilidades de hacer la transición hacia la inactividad es mayor para las mujeres, y para los hombres hacia las otras dos categorías (empleo informal y cuanta-propismo informal).

Gráfico 11. Transiciones el empleo asalariado al auto- empleo, por género y grupos de edad





Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Observamos también que en este caso, las probabilidades de transitar desde el empleo formal hacia el auto- empleo formal -si bien son bajas en ambos grupos- son mayores para las mujeres que para los hombres a igual grupo de experiencia, lo cual puede relacionarse a la mayor necesidad de las mujeres profesionales (único nivel educativo del cuenta-propismo formal) de contar con horarios flexibles.

Transiciones según salarios y búsqueda

En esta sección intentaremos aproximarnos a conocer si las transiciones fueron o no voluntarias, distinguiendo según el individuo se encontraba en búsqueda o no de otra ocupación, aparte de la ocupación presente, en el período anterior; y también observaremos diferencias en el salario. En primer lugar, observamos que quienes muestran mayor porcentaje de búsqueda en el trimestre inicial son los empleados informales (30,4%) – mientras que los que efectivamente cambian de categoría son 40%, y el 10,2% cambia a otro empleo-, luego los cuenta propistas informales (25,6%) – mientras que los que efectivamente cambian son un 33%- , luego los cuenta propistas formales (16,6%) – mientras los que cambian son el 25,1%- y por último los empleados formales (9,6%), cuyo porcentaje que se aproxima al porcentaje promedio que cambia (10% entre categorías y 1,82% ente empleos). Si extendemos los porcentajes de búsqueda en el tiempo, podemos observar que estas descienden gradualmente en el período 2003-2015 y luego comienzan a subir²⁴.

En la tabla podemos observar que en todos los casos, el porcentaje que busca -siempre sobre el total de cada categoría- es menor al porcentaje de transiciones que efectivamente se realiza hacia otras categorías y/o, en el caso de asalariados, otros empleos.

También podemos observar que el porcentaje que no buscaba empleo pero cambió de categoría es 8,5% para empleados formales, pero luego asciende entre 19 y 30% para las demás categorías.

²⁴ Para más información sobre la distinción por búsqueda y porcentaje de transiciones ver Anexos 6 y 7.

Tabla 5. Transiciones en ocupados según búsqueda en el período inicial

	Buscaban en Trimestre Inicial	Cambiaron de categoría o de empleo	Cambió		No cambió	
			Buscaba	No buscaba	Buscaba	No buscaba
EF	9.58%	11.72%	1.43%	8.48%	7.81%	82.28%
EI	30.43%	50.11%	12.20%	27.91%	18.31%	41.59%
AF	16.56%	25.15%	5.93%	19.22%	10.47%	64.38%
AI	25.61%	35.35%	11.52%	23.83%	14.52%	50.13%
Ocupados	17.24%	23,6%	6.43%	17.07%	12.06%	64.44%

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

La tasa de personas que buscan pero no encuentran son menores, pero igualmente significativas, dado que representan entre un 7 y 20%, lo cual, junto con las tasas más bajas de todas para las personas que buscaron y encontraron, presenta algunos signos de rigidez o falta de dinamismo en el mercado de trabajo en general. Por último, como contraparte de los “cambios involuntarios” nos encontramos que aquellos que no buscaban y no cambiaron son mayoría en todos los casos, excepto empleo informal, donde la tasa es 41,59% mostrando la amplia volatilidad de dicha categoría de ocupación.

Por último, si tomamos como denominador el total de personas que realizan transiciones entre ocupados (asalariados e independientes) y descartamos las respuestas vacías e indecisas, observamos que la mayoría no se encontraban previamente buscando otra ocupación.

Con respecto al salario, presentamos el porcentaje de personas que mejoran o disminuyen su salario horario, en ambos períodos analizados. Es importante aclarar que en todos los casos, lo que se reporta es el salario neto percibido y por lo tanto, la comparación entre empleo formal y todas las demás categorías es un aproximación que requeriría mayor información para ser realizada.

Tabla 6. Transiciones entre categorías ocupacionales y repercusión en el salario.

	EF-EI	EF- AF	EF- AI	EI- EF	EI-AF
=	(6%)	(5%)	(4%)	(6%)	8%
>	(45%)	(43%)	(45%)	(59%)	48%
<	(49%)	(52%)	(51%)	(35%)	43%
	EI-AI	AF-EF	AF-EI	AI-EF	AI-EI
=	9%	(5%)	7%	(4%)	8%
>	49%	(56%)	50%	(54%)	47%
<	41%	(40%)	43%	(42%)	45%

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

*Las transiciones que implican salida o entrada del empleo formal deben considerarse con recaudos, dado que el salario horario comparado es el monto de ingreso percibido neto, sin contar beneficios no salariales.

Observamos que el cambio de categoría con mayores probabilidades de aumentar el salario es el paso empleo informal-empleo formal (59%), auto- empleo formal- empleo formal (56% y

auto- empleo informal- empleo formal (54%). Para el paso del empleo formal al auto- empleo formal o informal las probabilidades de que disminuya el salario percibido son mayores.

Conclusión

Encontramos que las categorías más estables son el empleo formal y la inactividad, y como contra- posición las más inestables son la desocupación y el empleo informal. También que los empleados informales son quienes tienen mayores probabilidades de transitar hacia el empleo formal, seguidos de los inactivos y luego cuenta-propistas. Para todos los ocupados, es más probable pasar a la inactividad que al desempleo.

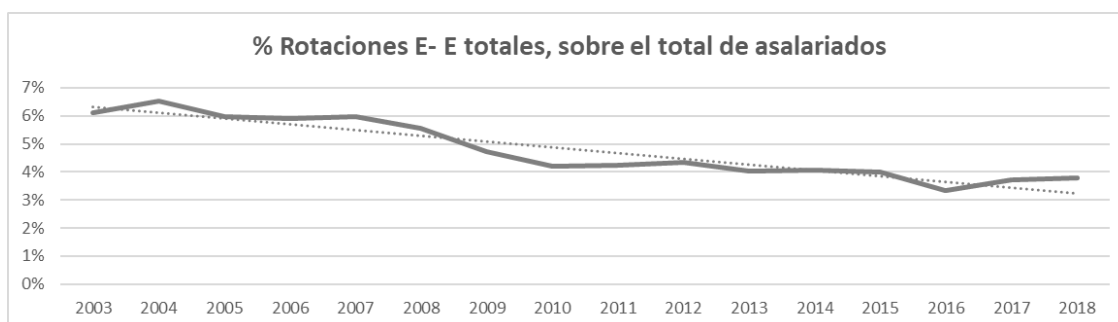
En resumen, los hombres tienen mismas probabilidades de realizar transiciones que las mujeres; los jóvenes (28%) que los grupos de edad centrales (25%) y adultos mayores (12%), y quienes tienen universitario incompleto (26%), seguidos de secundario (25%) y de primario completo (24%). Si bien este es el promedio, este hecho difiere significativamente entre cada tipo de transición. Las mujeres son más propensas a transitar hacia la inactividad, y los hombres de salir de la inactividad y del desempleo, así como también de transitar hacia el auto- empleo informal. Las brechas disminuyen en todos los grupos, ya sea de edad como educativos, para los casos de permanencia en la misma categoría.

Finalmente, encontramos que en promedio, un 17,24% de los ocupados buscaba otro empleo mientras que un 23,6% cambió de categoría. También encontramos que en promedio el 17,07% de ocupados cambió de categoría aunque no estaba buscando cambiar de empleo, y por el contrario, un 12,06% de los que buscaba no cambió lo cual, junto con la tasa promedio de 6,43% que buscaron y encontraron, muestra que el mercado de trabajo presenta rigideces.

4.2. Rotaciones: transiciones empleo-empleo

La categoría asalariado representó entre un 69 y un 73% de la PEA durante el período en consideración, con lo cual las transiciones que ocurren en su interior, tienen un peso considerable en la movilidad general. En esta sección observaremos qué transiciones entre empleos se han realizado y qué grupos tienen mayores probabilidades de realizarlas. Si midiéramos la tasa de transición como porcentaje de la totalidad de empleados en el trimestre inicial, independientemente de si cuenta o no con aportes previsionales, observamos un marcado declive en lo que respecta al período en consideración:

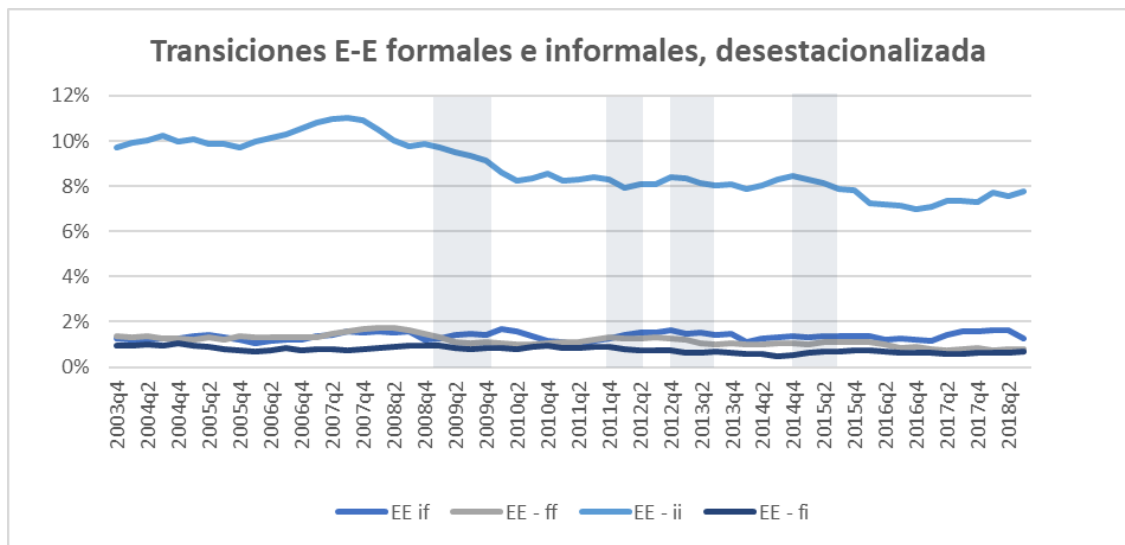
Gráfico 12: Tasas de transición EE formal e informal, durante todo el período (2003-2018)



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

La tasa de transición, si tomamos como un conjunto los empleos formales e informales, pasa de un 6,5% máximo en 2004 a un 3,6% mínimo en 2016. Luego, si desglosamos el indicador, acorde a las cuatro posibles combinaciones entre empleo formal e informal; encontramos que la tendencia general se explica principalmente por el declive en las transiciones entre empleos informales, ya que de hecho, aunque no se pueda percibir en este gráfico, las transiciones informal-formal crecieron levemente durante el período.

Gráfico 13: Tasas de transición EE, según sea formal e informal, todo el período (2003-2018)

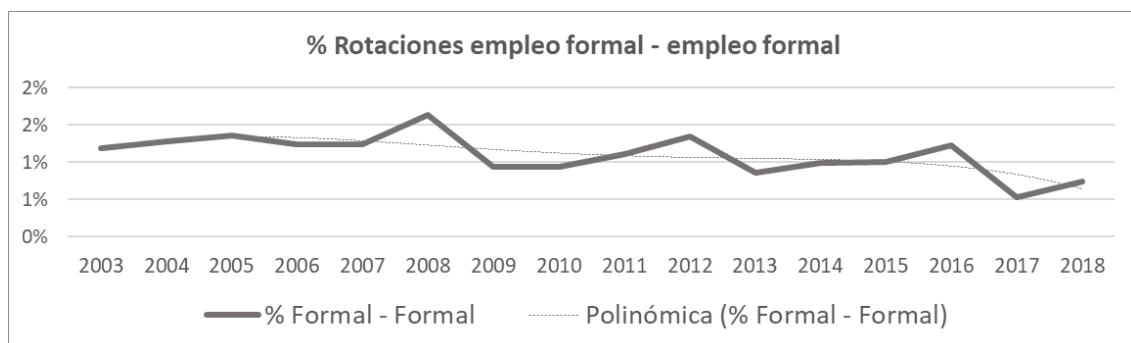


Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

*Las franjas grises marcan períodos de caída económica.

Para el caso de las transiciones entre empleos formales, que es el tipo de empleo que se rige por las leyes laborales de protección y de aportes previsionales, observamos que si bien presenta picos en los años 2008 y 2012, la tendencia general muestra también un declive.

Gráfico 14: Tasa de transición EE – Formal, formal



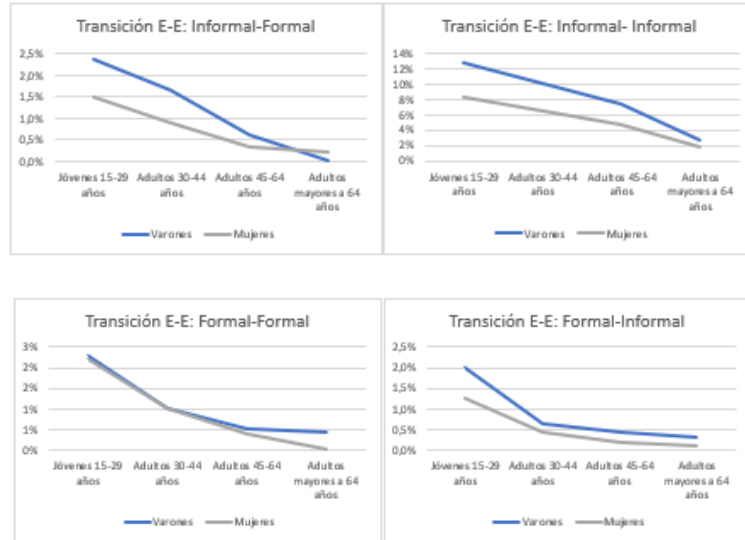
Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Rotaciones entre empleos, según género, edad y nivel educativo

Observamos que los jóvenes y los varones tienen mayores probabilidades de realizar este tipo de transiciones, independientemente de la formalidad del empleo inicial y final. También observamos que la brecha de género es muy pequeña para el caso de transiciones dentro de la

formalidad, excepto para el último grupo de edad, aunque los porcentajes en esta categoría sean esencialmente bajos. La brecha es más pronunciada en el caso que el empleo inicial sea informal, y va disminuyendo a medida que avanzan los grupos de edades.

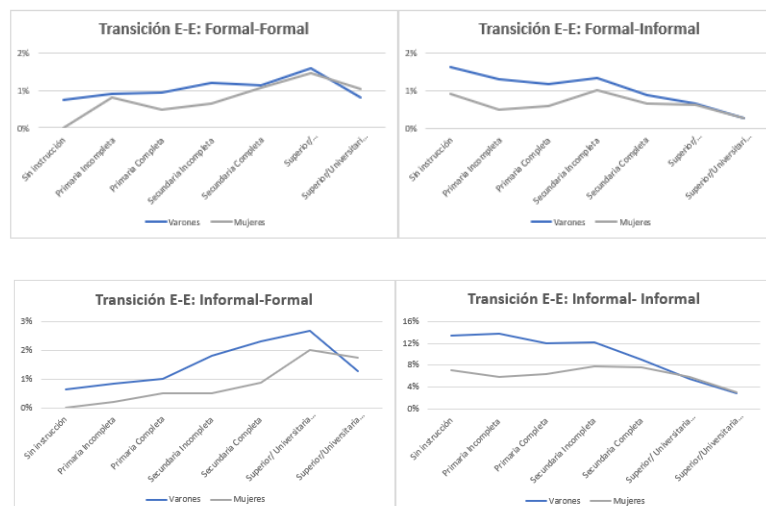
Gráfico 15: Tasa de transición, según género y edad



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

La tasa de transición se sitúa entre un 2,5% y 0,01% para todos los casos, excepto para las rotaciones informal-informal donde esta tasa se multiplica para todos los grupos de edad, situándose entre un 13 y 2%. Las tasas de transición de los jóvenes son significativamente mayores que el resto de los grupos, luego disminuyen a medida que aumentan los grupos de edad.

Gráfico 16: Tasa de transición, según género y nivel educativo



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Con respecto al nivel educativo, observamos a grandes rasgos, que a medida que aumenta el nivel educativo, disminuyen las probabilidades de rotar hacia otro empleo informal y aumentan las probabilidades de transitar hacia un empleo formal. Esto sucede en todos los casos con una

brecha que otorga mayores probabilidades a los varones sobre las mujeres, exceptuando los dos niveles educativos superiores, donde esta brecha se reduce considerablemente (superior/universitario completo e incompleto). También observamos que aquellos con superior incompleto, tienen mayores probabilidades de rotar entre empleos formales o, de empleo informal a formal, con relación a lo que tienen dicho nivel educativo completo.

Observando la experiencia de aquellos que realizan transiciones E-E en el trimestre inicial, identificamos que quienes tienen mayores probabilidades de realizar transiciones entre empleos son quienes tienen menor antigüedad. De hecho, la probabilidad de realizar una transición empleo-empleo, es 41% para transiciones entre empleos informales vs. 30% entre empleos formales en el caso de quienes cuentan con menos de un mes de antigüedad, y luego la brecha formal-informal va aumentando exponencialmente según aumenta el tiempo de experiencia previa: 28 vs. 10% entre uno y tres meses, y 18 vs. 5% en los primeros seis meses, 11 vs. 2% en el primer año, 8 vs. 1% hasta llegar cinco años, y 6 vs. 0,1% con mayor antigüedad.

Tabla 7: Tasa de transición, según experiencia previa

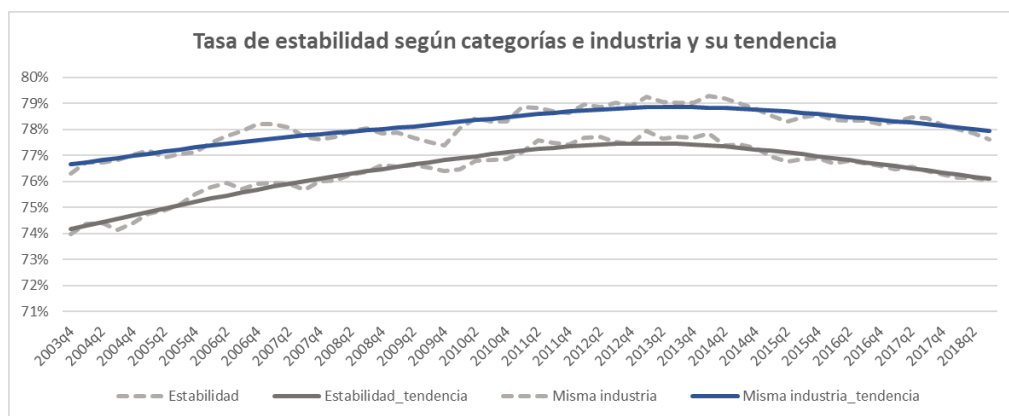
	Totales	EE - ff	EE- ii
Menos de un mes	38.1%	30.2%	40.5%
Entre uno y tres meses	22.6%	9.5%	28.2%
Entre tres y seis meses	14.1%	4.6%	18.3%
Entre seis meses y un año	8.7%	2.1%	11.4%
Entre uno y cinco años	4.1%	0.6%	8.1%
Más de cinco años	1.0%	0.1%	5.6%

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Rotación por industrias

Encontramos que, en promedio, el 78,12% de los ocupados se mantienen en la misma industria lo cual es dos puntos porcentuales más altos que quienes cambian de categoría. De hecho, podemos ver que su comportamiento a través del tiempo es muy similar manteniendo la misma brecha durante los años. grandes diferencias según las categorías de ocupación.

Gráfico 17: Tasa de estabilidad según categoría e industria



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Con respecto a las rotaciones entre empleos asalariados, observamos el 41% cambia de industria y este porcentaje desciende a 37% en el caso de rotaciones entre empleos formales. Los sectores donde se observa mayor rotación, es la construcción cuya tasa de transición 15,02%, es más de tres veces el promedio de rotaciones sobre el total de trabajadores asalariados del 4,8% (promedio de todo el período de rotaciones empleo-empleo, sin importar formalidad del trimestre inicial o final). Luego sigue el servicio doméstico (8,3%), lo cual se puede relacionar muy fácilmente con los menores niveles de protección laboral que existe en ambos rubros (Paz, 2003). En una segunda instancia, se encuentran el sector de alojamiento y comidas, el comercio y el transporte, cuya tasa de transición empleo-empleo es mayor al 3% sobre los trabajadores de ese sector. Luego le siguen la industria manufacturera, las actividades primarias, inmobiliarias, otros servicios, administrativos y entretenimiento mayores al 2%.

Si seguimos en orden de magnitudes de probabilidad, luego le seguirían rotaciones entre empleos con cambios de industria, como la transición desde actividades inmobiliarias a actividades administrativas; de actividades primarias al sector de la construcción o al comercio, etc. (Anexo 8), cuyas tasas transición entre empleos son similares a las que ocurren al interior de sectores como información y comunicación, enseñanza, salud y actividades profesionales.

Tabla 8: Tasa de transición, según sector productivo

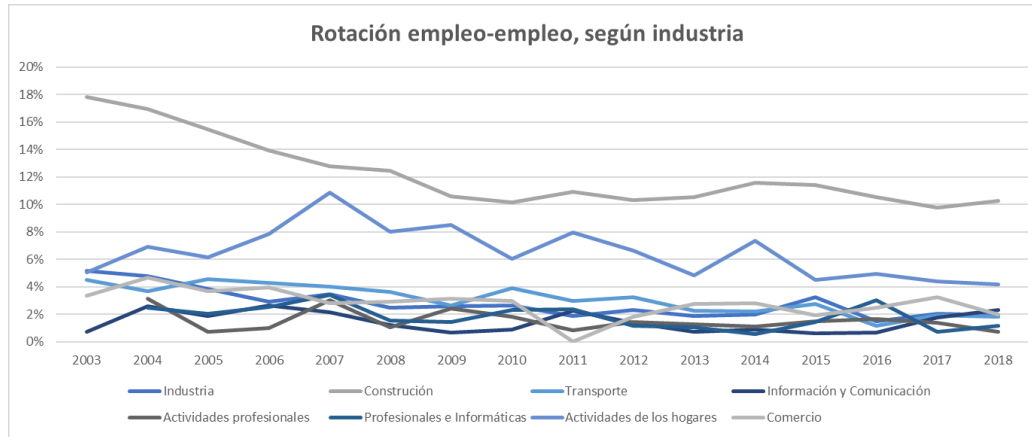
Transiciones E-E (formal e informal)		Transiciones E-E (formal-formal)	
Construcción	15,0%	Construcción	3,5%
Actividades de hogares	8,3%	Actividades primarias	2,2%
Alojamiento y comidas	4,4%	Actividades administrativas y servicios de apoyo	1,9%
Comercio	3,6%	Actividades inmobiliarias	1,3%
Transporte	3,4%	Alojamiento y comidas	1,1%
Industria manufacturera	3,0%	Actividades financieras y seguros	1,0%
Actividades primarias	2,5%	Enseñanza	1,0%
Actividades inmobiliarias	2,2%	Información y comunicación	1,0%
Otros servicios	2,2%	Actividades de hogares	0,9%
Actividades administrativas y servicios de apoyo	2,1%	Transporte	0,9%
Arte, entretenimiento y recreación	2,0%	Industria manufacturera	0,9%
Información y comunicación	1,8%	Comercio	0,8%
Enseñanza	1,3%	Suministro de servicios	0,8%
Salud	1,2%	Actividades profesionales científicas y técnicas	0,7%
Actividades profesionales científicas y técnicas	1,2%	Salud	0,5%
Suministro de servicios	0,9%	Arte, entretenimiento y recreación	0,4%
Actividades financieras y seguros	0,9%	Otros servicios	0,3%
Administración pública y defensa	0,5%	Administración pública y defensa	0,3%

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Si reducimos el análisis de transiciones entre empleos, nos encontramos con que nuevamente el sector de la construcción encabeza la lista, pero con un porcentaje mucho menor (3,5%), luego le siguen las actividades primarias (2,2%), las actividades administrativas (1,9%), las actividades inmobiliarias (1,3%) y alojamiento y comidas (1,1%), y así seguidamente.

Si desplegamos este análisis en el tiempo, podremos ver que tal como indica la tendencia general, en la mayoría de los sectores la tendencia es hacia la disminución de la tasa de rotación, sin embargo, la rotación en el sector de la construcción es la que más disminuye durante el período en consideración.

Gráfico 18: Tasa de transición E-E, según industria



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Cambios en el salario y búsqueda de empleo

Según nuestras estimaciones, en promedio, el 51% de quienes hacen transición E-E entre empleos formales mejora su salario, el 54% de formal a informal, el 46% el paso de informal a formal y sólo el 35% de quienes hacen transiciones entre empleos informales logran mejorar su salario. Si bien existen otras características en un empleo, como los beneficios no salariales, esta evidencia sugiere que una porción significativa de las transiciones entre empleos no representan una “trayectoria laboral ascendente”, ya que resultan en una pérdida de poder adquisitivo²⁵. También observamos que si bien aquellos que buscan cambiar de empleo presentan una tasa más alta de rotación, su contribución al total de rotaciones empleo es minoritaria sobre todo en el caso de las rotaciones formal-formal y formal-informal (24%).

Tabla 9: Transiciones E-E, según comparaciones de salario horario, y si estuvo buscando otro empleo, aparte del actual trabajo.

		F-F	I-I
Salarios (% sobre total)	Igual	4%	4%
	Mayor	51%	35%
	Menor	45%	61%
Búsqueda (% sobre el total)	Sí	24%	43%
	No	76%	57%
Búsqueda (Tasa)	Sí	3%	12%
	No	1%	7%

²⁵ Estas estimaciones coinciden con aquellas cifras publicadas en el libro “Empleo para Crecer”, BID 2015.

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Las categorías se resumen de la siguiente manera: FF (empleo formal-formal), FI (Empleo formal-informal), II (empleo informal-informal), IF (empleo informal-formal).

Conclusión

Al analizar las transiciones entre empleos en este periodo Argentina, encontramos que las rotaciones entre empleos descendieron significativamente, pero una parte significativa de ese declive se explica la disminución de transiciones entre trabajos informales. Por otra parte, encontramos también que los hombres, los jóvenes y los que tienen menor experiencia tienen mayores probabilidades de realizar dichas transiciones; y quienes tienen mayor nivel educativo tienen más probabilidad de transitar a empleos formales y viceversa.

Por su parte, los trabajadores del sector construcción, empleo doméstico, alojamiento y comidas, comercio y transporte tienen más probabilidades de realizar dichas transiciones, en el caso de informales, y en el caso de los formales, la construcción, actividades administrativas, actividades inmobiliarias y actividades financieras. Las personas que buscan trabajo tienen mayores probabilidades de transitar a otro empleo en todos los casos, pero no son los protagonistas de la mayoría de las transiciones. Las probabilidades de aumentar el salario no son significativas en ninguno de los casos.

SECCIÓN 5: DETERMINANTES DE LA ESTABILIDAD Y LA ROTACIÓN

En esta sección se hará un análisis descriptivo y se estimarán coeficientes de correlación con factores asociados a las diferentes tasas de transición y rotaciones entre empleos. La correlación entre los componentes cíclicos de las tasas de transición y variables macro- económicas, como el PBI y la tasa de desempleo, pueden ser indicio explicativo de variación en el corto plazo. Por otra parte factores institucionales, como la tasa de formalidad, pudo haber aumentado no sólo como consecuencia de la macro- economía, sino también de las políticas públicas tendientes a aumentarla. Que hayan disminuido los niveles de movilidad puede ser explicada tanto por un aumento en el flujo de entrada hacia los empleos con protección como una reducción en el flujo de salida de los mismos; o de ambos.

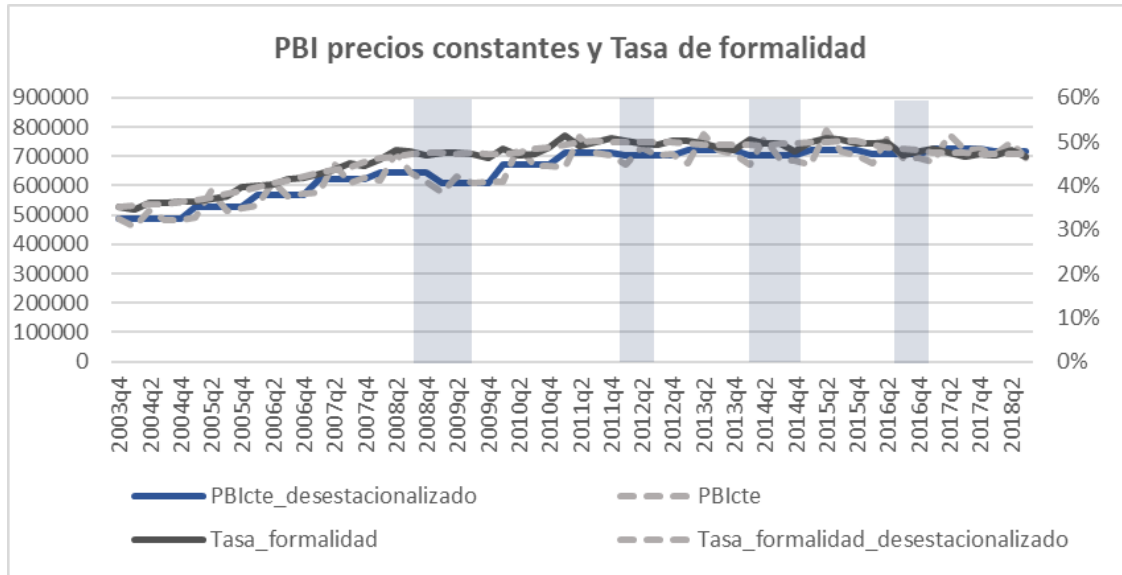
5.1. Contexto económico y social (2003-2018):

A partir del año 2003 la economía comenzó a exhibir altas tasas de crecimiento, arrojando un promedio anual del 69% hasta el año 2012 (INDEC, 2019). Durante este período, se implementó un régimen macro- económico caracterizado por un esquema de flotación administrada del tipo de cambio, con el fin de preservar niveles de competitividad externa en sectores transables no tradicionales. También se buscó estimular la inversión y el empleo a través de políticas de ingreso dirigidos a expandir el mercado interno (Beccaria y Mauzorio, 2017), y hasta la crisis financiera internacional de 2009, se mantuvo superávit de la cuenta corriente y superávit fiscal, explicado en parte, por un significativo aumento de la presión tributaria (MTEySS, 2010). Se podría argumentar que el tipo de cambio real competitivo que mantuvo la Argentina en este período favoreció la creación de empleo, mediante una modificación en los precios relativos favoreciendo mayor utilización del factor trabajo (Frenkel, 2015), sumado un alto nivel de

desempleados iniciales dispuestos a trabajar por salarios bajos y un alto grado de subutilización de la capacidad productiva (Maurizio, 2010).

De hecho, la evidencia muestra que el crecimiento del empleo formal como porcentaje sobre el total de asalariados tiene una correlación muy alta con el crecimiento del PBI:

Gráfico 19: PBI precios constantes y tasa de formalidad (proporción asalariados con aportes)



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Esta tendencia disminuye partir de la crisis financiera internacional del año 2009, con una leve desaceleración en la cantidad de puestos de trabajo privados formales creados, compensada por la creación de empleo público. Luego en 2010 y 2011 se registra un nuevo crecimiento económico, aunque con altos niveles de inflación, registrando un 1,5% acumulado durante el período del 2012-2015.

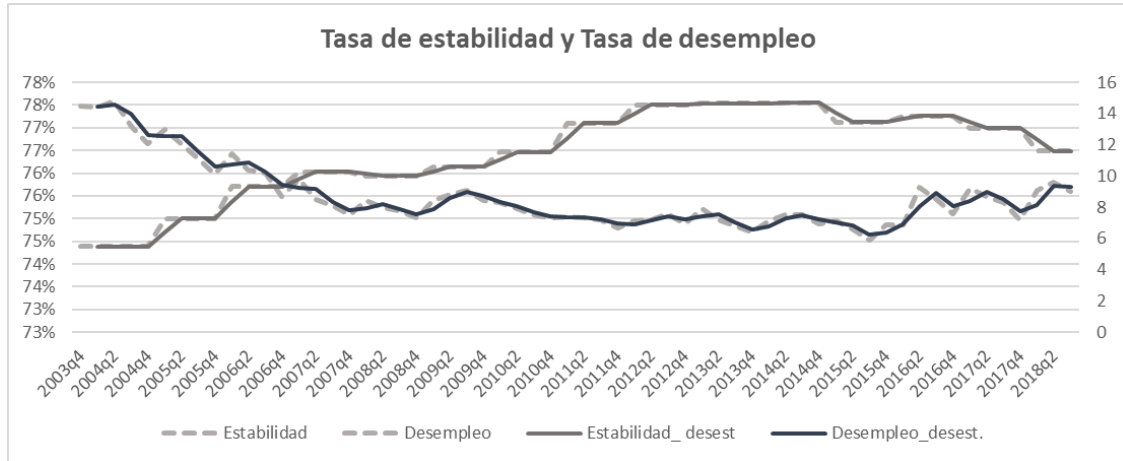
Este período (2009- 2015) constituye la etapa de crecimiento desacelerado y primer período de estancamiento. Esta etapa se caracteriza por alto gasto público, déficit fiscal y déficit de la balanza comercial, sumado restricciones a las importaciones y límites a la compra de divisas “cepo cambiario”. Esta situación de estancamiento, junto con el atraso cambiario y restricción a la demanda de activos externos disminuyó el ritmo de crecimiento de puestos de trabajo, aunque la tasa de desempleo no haya sido fundamentalmente modificada²⁶. De hecho, podemos observar que hay una relación muy clara entre la recuperación económica y la caída de desempleo (de un 15 a un 8% en 2014) y la estabilidad en las categorías ocupacionales que crece de un 74,5 a un 77,5%) en este período.

Finalmente, el período 2016-2019 se caracteriza por el cambio de gobierno y un cambio en la orientación de las políticas. Se libera el movimiento de capitales, se levantan los límites de adquisición de divisa extranjera, se impone un régimen de tipo de cambio flexible y una política monetaria independiente, con metas de inflación. También se impone una política de ajustes de

²⁶ Es necesario aclarar que a partir de la intervención del INDEC en 2008 hasta su restauración en 2016, los datos del mercado laboral deben ser considerados con caución por la falta de confiabilidad.

tarifas con el fin de reducir el gasto público, pero el impacto de estas medidas resulta en la caída inicial en el nivel de actividad, recuperándose en 2017 promediando un 1,04% de crecimiento, para luego volver a caer 2,5% en 2018 (INDEC, 2019).

Gráfico 20: PBI a precios constantes y tasa de desempleo



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

5.2. Factores institucionales y la informalidad laboral en Argentina

Existe evidencia indicando que el marco institucional es importante para explicar diferencias entre niveles de rotación o antigüedad en el empleo (Bassanini y Garnero, 2012; Gualavisi y Oliveri, 2015). Por un lado, la protección del empleo aumenta los costos de despido disminuyendo desvinculaciones arbitrarias, o inmediatamente seguidas de las fluctuaciones del ciclo económico, reduciendo la inquietud y preocupación de los trabajadores. Sin embargo, se suele argumentar que demasiada regulación puede aumentar la rigidez del mercado laboral, dificultando una distribución eficiente de recursos. Incluso puede incentivar que el empleado busque categoría menos protegidas, con el fin de acceder a mayor flexibilidad, y que los empleadores se mantengan por debajo del límite imponible, disminuyendo la productividad general (Dougherty, 2008).

Por un lado, la legislación laboral en Argentina más restrictiva el promedio de países de América Latina y también de los países de la OCDE para despidos individuales, despidos colectivos y empleo temporario. Este dato es sugerido por Índice de Legislación de Protección para el Empleo, diseñado por la OCDE y replicado por el BID para los países de América Latina (Alaimo et al. 2016). Este indicador describe qué tan estricta es la legislación laboral y cuál es la dificultad administrativa para contrataciones y despidos, siendo 6 la legislación más estricta y 0 la legislación más flexible. Gualavisi y Oliveri (2015) utiliza dichos datos para comparar el promedio de antigüedad de cada país de América Latina con el grado de protección laboral y encuentra que estos se relacionan de forma positiva. Además, las autoras sostienen que a mismo nivel de protección los países de la OCDE muestran más antigüedad promedio que en América Latina, y esta brecha es aún más amplia para trabajadores informales.

En el 2014, Argentina tenía un índice de 2,12 (vs. 1.95 OCDE y 2.03 AL) en despidos individuales, 3.88 (vs. 2.89 OCDE y 1.59 AL) en despidos colectivos y 3.04 (vs. 2.58 OCDE y 2.07 AL) en regulación de empleos temporarios. Si bien la legislación laboral de protección al empleo no fue modificada durante el período²⁷, lo cual no explicaría la tendencia, diversas políticas fueron implementadas extender la protección existente y crear incentivos para formalizar trabajadores de la economía informal.

Dentro de las políticas públicas implementadas para formalizar trabajadores se destacan el Programa Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) y las reducciones de contribuciones patronales (Bertranou y Casanova, 2013). El PNRT se implementó a partir del 2003 con el objetivo de detectar empleo no registrado y lograr cambio de conciencia a partir de la comunicación. También se implementó el Programa de Simplificación Registral (PSR) digitalizando trámites y bases de información, y aumentando en el número de inspectores. Por otra parte, las reducciones a las contribuciones patronales se ofrecieron por 24 meses y se ofrecieron hasta la crisis financiera de fines del 2008. Luego, se establecieron regímenes de promoción y protección del empleo registrado, tales como facilidades de pago para la regulación de infracciones a obligaciones de la seguridad social.

También se han implementado políticas destinadas a grupos específicos de trabajadores que contaban con una alta proporción de informalidad laboral. Uno de estos sectores es el trabajo doméstico, donde se logró que la informalidad pase del 95% en 2003 al 75,62% en el año 2018 (INDEC). Hacia fines de 2005 se estableció para los empleadores, la posibilidad de deducir de la base imponible para el impuestos a las ganancias en el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, además del total del importe abonado al empleado en concepto de contraprestación por los servicios. Luego en el año 2013, la AFIP dictó una norma que presume-salvo prueba contraria-que toda persona que supere un determinado monto de ingresos y patrimonio, cuenta con un trabajador doméstico. Para los trabajadores migrantes, se reformó la Ley de Migraciones de 2004²⁸ y para los trabajadores rurales se impusieron los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG) de 2008²⁹.

Por otra parte, se implementaron iniciativas, tales como instancias de diálogo y negociación público-privadas, que otorgaron subsidios a los salarios y que permitieron sostener el número de puestos de trabajos formales frente a episodios de crisis³⁰. Por último, diversos programas

²⁷ Por más referencias consultar Ley Nro 20.744

²⁸ Con la nueva Ley de Migraciones (Ley N° 25.871) se situó al Estado como garante del derecho a migrar y de la igualdad de trato. Asimismo, se implementaron dos programas de normalización documentaria. Uno dirigido a inmigrantes extra Mercosur, y otro, el “Programa Patria Grande”, destinado a los inmigrantes de países socios plenos y asociados con el Mercosur, mediante el cual se inscribieron para obtener su residencia legal 420.000 personas (Baer et al., 2011)

²⁹ Estos son acuerdos que se suscriben entre asociaciones de trabajadores (con personería gremial y productores de la actividad rural), en los que el empleador reemplaza el pago mensual de aportes y contribuciones destinados al sistema de la seguridad social por un pago diferido, denominado “tarifa sustitutiva”, que se realiza en el momento más adecuado del proceso productivo. Para determinar la “tarifa sustitutiva” se toman en cuenta diferentes parámetros, como: la producción promedio durante los últimos años de la actividad, la cantidad de trabajadores necesarios para cada etapa productiva, los salarios de la actividad (sean jornalizados o a destajo) y los meses trabajados en el año. (Bertranou y Casanova, 2013).

³⁰ Para más información consultar Bertranou y Casanova, 2013.

de empleo y de empleabilidad fueron puestas en marcha, tales como el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE), el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT) y el Programa Ingreso Social con Trabajo - Argentina Trabaja (PAT), y PROGRESAR, que da apoyo económico para que los jóvenes puedan finalizar sus estudios formales.

Este conjunto de políticas ha aumentado significativamente las tasas de formalidad en estos grupos, y en el total de trabajadores como vimos previamente. Es posible que menores niveles de movilidad provengan de un aumento de la protección, considerando las políticas públicas que han sido implementados y el aumento de la proporción empleo formal, sobre todo en la segunda fase del período.

5.3. Comportamiento cíclico de las tasas de transición

5.3.1. Tasa de estabilidad y transiciones típicas

En esta sección estimaremos magnitud y significatividad de los coeficientes de correlación, entre variables del ciclo económico y de tasas de transición³¹. Para realizarlo, primero transpolamos los valores faltantes de la serie de INDEC; luego tomamos el logaritmo natural de las variables, ya que nos interesa su variación porcentual y no absoluta; y por último, aplicamos el filtro Hodrick-Prescott para obtener el componente cíclico, variable con la cual estimaremos las correlaciones con el producto, la tasa de desempleo y la tasa de formalidad.

Encontramos, tal como esperábamos, que la permanencia en el desempleo es marcadamente contra- cíclica, tanto en relación al PBI como al desempleo, y muestra los coeficientes de correlación más altos de la muestra. También son menores estas probabilidades en períodos que aumenta la tasa de formalidad.

Tabla 10: Coeficientes de correlación, estabilidad y permanencia en cada categoría ocupacional.

	Estabilidad	EF	EI	AF	AI	I	D
PBI	0.21	-0.28*	-0.18	-0.06	0.14	0.08	-0.34*
Tasa de desempleo	-0.13	0.26*	0.42*	0.05	0.01	-0.28*	0.70*
Tasa de formalidad	-0.21	-0.33*	-0.32*	-0.30*	0.37*	-0.30*	-0.37*

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

En esta tabla se reportan los coeficientes de correlación de Pearson y la estrella muestra su significatividad al 95%.

Por otra parte, observamos que la permanencia en el estado “empleado formal” es inesperadamente contra- cíclica, esto puede deberse a que en ciclos expansivos sea más probable que las personas se arriesguen a un cambio de trabajo, como vemos pasen al auto-empleo o empleo informal, o que pasen a la inactividad, especialmente los miembros secundarios del hogar. Contrariamente en ciclos recesivos del producto o cuando hay mayores

³¹ Si bien existen trabajos previos que presentan evidencia de que existe estacionalidad en los flujos sobre todo desde y hacia la desocupación Eurostat (2018), en este trabajo utilizaremos las series desestacionalizadas.

tasas de desempleo, existen mayores probabilidades de que las personas permanezcan en este estado.

Las probabilidades de permanecer en la inactividad parecen mostrar el mismo patrón: a mayor inestabilidad (medida únicamente como tasa de desempleo) menor probabilidad de permanecer en la inactividad y mayor probabilidad de permanecer en el empleo informal. Esto es razonable, dado que los miembros secundarios del hogar salen a la fuerza laboral, y los empleados se mantienen en sus puestos. La permanencia en el auto-empleo no parece mostrar signos fuertes de correlación con nuestros indicadores. Finalmente, todos menos estabilidad y auto-empleo informal muestran una correlación negativa con los ciclos de la tasa de formalidad.

Por último, encontramos que la tasa de estabilidad general no muestra relación significativa con las variables seleccionadas. Esto puede deberse a que diferentes tipos de transiciones se realizan en diferentes momentos del ciclo, y podría suceder que estos movimientos compensen, reduciendo el efecto cíclico en su comportamiento.

Tabla 11: Correlaciones entre las categorías clásicas (ocupados, desocupados, inactivos)

	O-I	O-D	D-O	D-I	I-O	I-D
PBI	- 0.40*	- 0.41*	0.13	0.18	0.17	-0.24
Tasa de desempleo	0.02	0.45*	0.12	-0.60*	-0.25*	0.62*
Tasa de formalidad	0.23	- 0.21	0.07	0.37*	0.54*	- 0.41*

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Con respecto a los tres estados clásicos (ocupado, desocupado e inactivo), observamos nuevamente que la salida de la ocupación es contra- cíclica, es decir en períodos en que el producto se contrae, es más probable perder el empleo, y transitar hacia el desempleo o inactividad; y si observamos la tasa de desempleo, también es más probable salir al mercado laboral, transitando hacia la desocupación o el empleo. Observamos que hay una correlación positiva entre la tasa de desempleo y la transición entre inactividad y el desempleo, lo cual indica que los miembros secundarios del hogar se movilizan para contra- restar efectos del deterioro del mercado laboral.

Tabla 12: Correlaciones entre diferentes categorías de ocupados

		EF	EI	AF	AI
EF	PBI	-	0.23	-0.12	0.50*
	Tasa de desempleo	-	0.07	0.1	-0.34*
	Tasa de formalidad	-	0.14	0.06	0.28*
EI	PBI	0.46*	-	0.28*	0.32*
	Tasa de desempleo	- 0.48*	-	-0.22	-0.51*
	Tasa de formalidad	0.31*	-	-0.13	0.37*
AF	PBI	0.50*	- 0.27*	-	-

	Tasa de desempleo	-0.43*	-0.01	-	-
	Tasa de formalidad	-0.07	-0.06	-	-
AI	PBI	0.06	0.17	-	-
	Tasa de desempleo	-0.11	-0.34*	-	-
	Tasa de formalidad	0.1	0.47*	-	-

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

En la tabla 9 podemos observar cómo la transición empleo informal- formal es marcadamente pro- cíclica y positivamente correlacionada con la tasa de formalidad. También es pro- cíclica la transición de asalariado(formal o informal) a auto- empleo, es decir, cuando las condiciones del mercado son favorable, más personas buscan trabajo de forma independiente. Por su parte, el paso de auto- empleo formal al empleo formal es pro- cíclico, mientras que la transición de este al empleo informal es contra- cíclico.

5.3.2. Transiciones Empleo-Empleo: siguiendo patrones internacionales

Mediante el mismo procedimiento, estimamos los coeficientes de correlación de Pearson, para los cuatro tipos de transiciones empleo-empleo, según formalidad en el trimestre inicial y final.

Encontramos que las transiciones empleo-empleo entre empleos formales y entre empleos informales son pro- cíclicas, al igual que lo sugerido por la literatura internacional, siguiendo tanto ciclos expansivos del producto como de disminución de la tasa de desempleo. Esto muestra que cuando la economía se expande y se percibe menor riesgo de perder el empleo, los trabajadores cambian de trabajos, o en los casos involuntarios, pierden el trabajo y encuentran otro empleo con un período de desempleo no mayor a tres meses.

Tabla 13: Transiciones E-E, según comparaciones de salario horario, y si estuvo buscando otro empleo, aparte del actual trabajo.

		Formal	Informal
Empleo formal	PBI	0.52*	0.02
	Tasa de desempleo	-0.63*	-0.05
	Tasa de formalidad	0.45*	-0.21*
Empleo informal	PBI	0.04	0.30*
	Tasa de desempleo	-0.04	-0.55*
	Tasa de formalidad	0.62*	0.09

Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

En cuanto a los cambios de empleo y de modalidad (los casos formal-informal e informal-formal), observamos que, como esperábamos sus ciclos coinciden con la expansión de la tasa de formalidad entre los asalariados. Los ciclos de la tasa de formalidad pueden coincidir con las políticas y estrategias de formalización que sucedieron en el período, tal como mencionaremos más adelante.

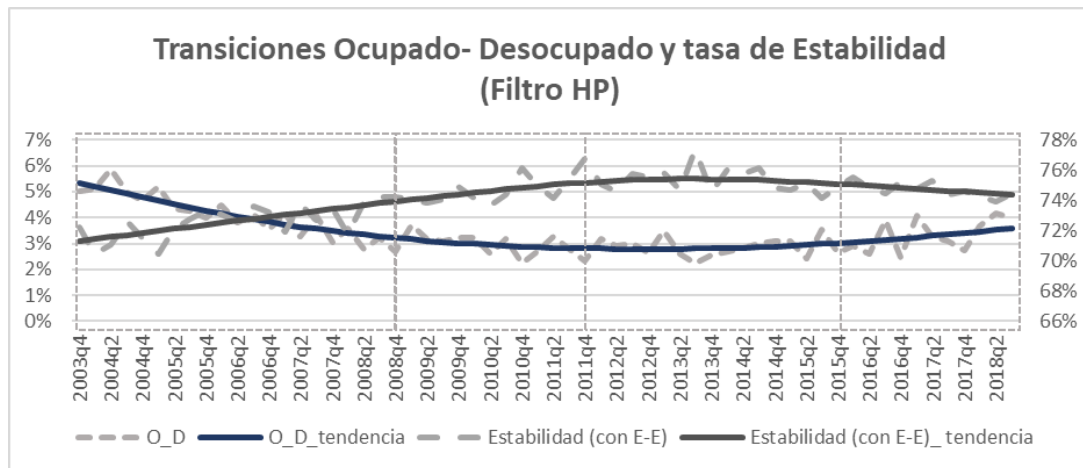
5.4. Seguridad y estabilidad: principales tendencias

Siguiendo a Stewart (2002) la tasa de separaciones del empleo, medidas según el nivel de transiciones empleo- desempleo, describen niveles de seguridad laboral que se vive en el mercado; y las transiciones empleo-empleo son un componente muy relevante de las separaciones que denotan estabilidad o dinamismo. En esta sección estimaremos las transiciones ocupado – desocupado, juntando todas las clasificaciones que realizamos del empleo; y observaremos la tendencia de una tasa de estabilidad, que involucre no sólo los movimientos entre categorías, sino también las transiciones que se realizan entre empleos.

Lo que observamos es que la tasa de estabilidad ahora un poco más baja en comparación con la tasa de estabilidad anterior, y aumenta progresivamente hasta alcanzar su máximo del período entre el segundo y tercer trimestre del 2013 (75,5% la tendencia); momento en el que comienza a bajar hasta llegar al 74,5% aproximadamente. Con respecto a la seguridad laboral, podemos observar que esta tasa comienza de un máximo de 5,4% en 2003 hasta descender a un mínimo de 2,79% entre el tercer y cuarto trimestre de 2012, para luego volver a subir hasta llegar en el último trimestre a 3,59%.

Por lo tanto, lo que podemos deducir de dicho gráfico, es que tanto el ciclo expansivo del PBI en los primeros dos períodos como las políticas tendientes a aumentar la tasa de formalidad en el mercado de trabajo pudieron haber influido en aumentar la tasa de estabilidad y disminuir la tasa de separaciones de la ocupación, medidas por la tasa de transiciones ocupado-desocupado. Luego, como vimos en la sección previa, podemos comenzar a ver cómo a partir de los cambios en la composición del empleo a favor de los sectores de la construcción y los servicios pudieron influir el descenso de la estabilidad dado que en esos sectores se utilizan mayormente los contratos por tiempo determinado.

Gráfico 20: Aproximaciones de estabilidad y seguridad laboral

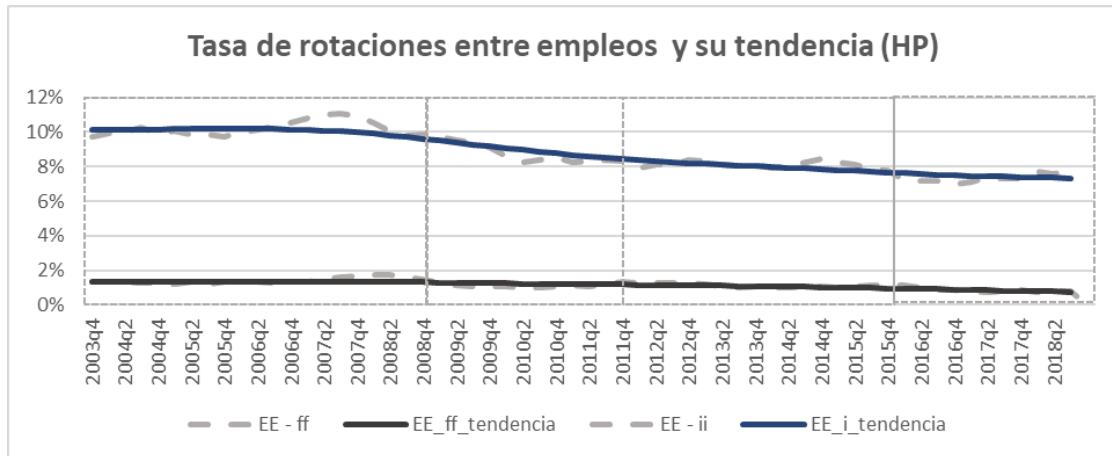


Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Sin embargo, la tendencia de las transiciones empleo-empleo ha seguido mostrando un sostenido descenso al menos desde el primer trimestre del 2004 hasta el momento. Si bien contamos con escasos antecedentes de medición en Argentina y en la región, esperábamos – por las observaciones internacionales- un descenso al comenzar el milenio y luego una

recuperación, la cual, pudo no haberse dado lugar en Argentina por la falta de un ciclo de crecimiento económico sostenido, tal como vimos en la sección previa.

Gráfico 20: Transiciones E-E formales



Elaboración propia en base a datos de la EPH, INDEC (2019).

Más allá del ciclo económico existen numerosos otros factores que podrían dar cuenta del declive de esta tasa. Algunos autores analizan el envejecimiento poblacional, mayores niveles educativos y el declive del espíritu emprendedor como factores explicativos del declive en las transiciones empleo-empleo a comienzos del milenio en los países desarrollados (R. Hyatt 2015; J. Speltzer y Hyatt 2013). La tendencia en las tasas de movilidad y rotación también podría ser explicada por los cambios netos en la composición de categorías o sectorial de la economía, y comparando movilidad bruta con movilidad neta podríamos saber si está causada principalmente por cambios en la demanda u oferta, en cuyo caso deberían ser similares, o si el flujo bruto supera ampliamente el neto, cual es la naturaleza de las decisiones de los trabajadores y/o empleadores (Kambourov and Manovskii, 2008).

SECCIÓN 6: SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

En este trabajo nos propusimos analizar la movilidad laboral en Argentina, con el propósito de describir el mercado de trabajo e identificar tendencias de largo plazo. Encontramos que en promedio el 23,7% de las personas han cambiado su categoría ocupacional en el período bajo estudio. Esto muestra que, al igual que otros países de América Latina, existe un elevado grado de movilidad y dinamismo en el mercado de trabajo argentino.

Como mencionamos previamente, no es posible establecer a priori la conveniencia de tener mayores o menores niveles de movilidad laboral; ya que, la movilidad promueve la productividad mediante mayor eficiencia asignativa, pero niveles de movilidad demasiado altos pueden implicar inestabilidad e incertidumbre para el trabajador, quitando incentivos para la capacitación, mejora de habilidades del empleado o inversión en capacitaciones para el empleador. Por lo tanto, la rotación laboral no es necesariamente algo negativo, pero si lo es si son involuntarias y la transición llevan a situaciones de peores condiciones para el trabajador. El panorama en el mercado de trabajo argentino no parece estar reflejando el primer caso, en

donde los individuos transitan una carrera laboral ascendente de aumentos de la productividad. Si bien ello puede ser así para los trabajadores mejor posicionados, no lo es para aquellos en situaciones más precarias que, en el caso argentino, constituye gran parte de la fuerza laboral.

En este trabajo encontramos que las categorías más estables son la inactividad y el empleo formal, y es más prominente la transición hacia la inactividad que hacia el desempleo. También encontramos que mayor parte de la movilidad se registra entre inactivo y empleo informal y viceversa (4,3% del total); desocupado e inactivo y viceversa (casi 4% del total); auto- empleo informal y empleo informal y viceversa (3,25%); y empleo informal-empleo formal y viceversa (3,25% de total). La mayoría de los que realizan transiciones entre categorías ocupacionales no se encontraban en la búsqueda de otro trabajo, y también que en la mayoría de las transiciones el salario horario se mantiene o disminuye.

Por otra parte, el promedio de las tasas de rotación empleo- empleo totales (formales e informales) fue de 4,8% durante todo el período, con una tendencia decreciente que va de 6% en el primer período (2003-2008) a 4,6% en el segundo (2009-2011), y 4% en el tercero (2012-2018). Estas tasas de rotación son similares a otras tasas comparativas disponibles. Sin embargo, si consideramos únicamente las transiciones entre empleos formales, observamos estas tasas son más bajas entre 1,5% y 0,5%, similares a países como Grecia. Consideramos que los niveles bajos de transiciones pueden deberse a los niveles altos de protección al empleo en Argentina, dado que las rotaciones que no están reguladas (entre empleos informales) son sustancialmente más altas.

Finalmente observamos que las transiciones ocupado-desocupado, es decir la pérdida del empleo, muestran una tendencia con forma de U, lo cual indica que la seguridad laboral ha aumentado y aunque luego haya comenzado a disminuir, no volvió a alcanzar los niveles previos. Y también encontramos que la tasa de estabilidad- aunque también haya comenzado a subir- ha aumentado y las transiciones empleo-empleo han disminuido. Con lo cual, podemos decir que a rasgos generales ambos la seguridad y la estabilidad han aumentado en promedio del período.

Como propuestas de futura investigación, se señala un análisis más profundo de las tendencias, considerando las características socio-demográficas, tales como la composición etaria, niveles de formación y la participación de la mujer en el mercado de trabajo, dado que el comportamiento de cada grupo difiere e influye en las estadísticas generales. También se podrían desarrollar modelos estadísticos para calcular la probabilidad individual de realizar transiciones entre categorías y entre empleos, así como la caracterización de dichas transiciones según puesto de trabajo, calificación, tamaño de la firma y las variaciones entre composiciones netas de industrias y categorías ocupacionales en el mercado laboral.

REFERENCIAS

- Arias O. and Sosa Escudero W. (2007) Assessing Trends in Informality in Argentina: a Cohorts Panel VAR Approach. Mimeo, World Bank, Washington D.C.
- Bachmann, R, Bayer, C, Merkl, C, Seth, S, Stüber, H, Wellschmied, F (2017) "Job and worker flows: New stylized facts for Germany," FAU Discussion Papers in Economics 02/2017, Friedrich-Alexander University Erlangen-Nuremberg, Institute for Economics.
- Barkume, A. J. y Horvath, F. W. (1995). "Using gross flows to explore movements in the labor force". Monthly Labor Review. Abril, 1995.
- Bassanini A. y Garnero A (2012) "Dismissal protection and worker flows in OECD countries: Evidence from cross-country/cross-industry data". Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.12.003>
- Beccaria, L, (2001). "Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina". Trabajo presentado en la 2ª Reunión Anual sobre Pobreza y Distribución del Ingreso, Buenos Aires, julio. Disponible en: www.utdt.edu.ar
- Beccaria, L. y Maurizio, R. (2003). Movilidad ocupacional en Argentina. Presentado en 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, 13-16 de agosto. Disponible en: <http://www.aset.org.ar>.
- Beccaria, L. y Maurizio, R. (2017). "Mercado de trabajo y desigualdad en la Argentina. Un balance de las últimas tres décadas". Revista Sociedad Nº37, pp. 15-41.
- Blanchard, Oliver and Diamond, Peter (1990), The Cyclical Behavior of the Gross Flows of U.S. Workers, Brookings Papers on Economic Activity, 21, issue 2, p. 85-156
- Borgarello, Andrea, Susan Duryea, Olgiati Scarpetta and Stefano Scarpetta. 2005. "Early experiences of youths in the labor market: stepping stones or traps?"
- Borgarello, Andrea, Susan Duryea, Olgiati Scarpetta and Stefano Scarpetta. 2005. "Early experiences of youths in the labor market: stepping stones or traps? (Washington: The World Bank).
- Bosch, M., Maloney, W.F., Comparative analysis of labor market dynamics using Markov processes: An application to informality, Labour Economics (2010), doi:10.1016/j.labeco.2010.01.005
- Bosler, Canyon & Petrosky-Nadeau, Nicolas, 2016. "Job-to-Job Transitions in an Evolving Labor Market," FRBSF Economic Letter, Federal Reserve Bank of San Francisco.
- Clark, Kim and Summers, Lawrence, (1979), Labor Market Dynamics and Unemployment: A Reconsideration, Brookings Papers on Economic Activity, 10, issue 1, p. 13-72.
- Duryea, S. y otros (2006), "For better or for worse? Job and earnings mobility in nine middle- and low-income countries", Brookings Trade Forum. Global Labor Markets?, Washington, D.C., Brookings Institution Press.

Duryea, S. y otros (2006), "For better or for worse? Job and earnings mobility in nine middle- and low-income countries", Brookings Trade Forum. Global Labor Markets?, Washington, D.C., Brookings Institution Press.

Eurofund (2015), Job tenure in turbulent times, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Eurostat (2018). "Labour market flow statistics in the EU". Mayo, 2018. Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Labour_market_flow_statistics_in_the_EU

Fallick B, & Fleischman C, 2004. "Employer-to-employer flows in the U.S. labor market: the complete picture of gross worker flows," Finance and Economics Discussion Series 2004-34, Board of Governors of the Federal Reserve System (US).

Fallick B, Fleischman C: *Employer-to-Employer Flows in the U.S. Labor Market: The Complete Picture of Gross Worker Flows. Finance and Economics Discussion Series #2004-34, Board of Governors of the Federal Reserve System.* 2004.

Frazis H., Robison E., Evans T. y Duff M. (2005). "Estimating gross flow consistent with stocks in the CPS". Monthly Labor Review. September, 2005.

Frenkel, R. (2005). "Una política macroeconómica enfocada en el empleo y el crecimiento". Revista del Trabajo, Año 1, Nº 1, Nueva Época, MTESS.

Ganon, Jason (2009) "Moving out of Bad Jobs; More Mobility, More Opportunity" In Johannes Jutting and Juan R. de Laiglesia, "If informal Normal?: Towards More and Better Jobs in Developing Countries", OECD Publishing.

Gomes, Pedro, (2012), Labour market flows: Facts from the United Kingdom, Labour Economics, 19, issue 2, p. 165-175, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:eee:labeco:v:19:y:2012:i:2:p:165-175>.

Graña, J. M.; Lavopa, A. (2008) "15 años de EPH, una serie: Empalme entre sus versiones Puntual y Continua, 1992-2006".

Herrera S. e Hidalgo N. (2002) "Vulnerabilidad del empleo en Lima Un enfoque a partir de encuestas a hogares », Bulletin de l'Institut français d'études andines. URL : <http://bifea.revues.org/6705> ; DOI : 10.4000/bifea.6705

Hyatt, H. "The decline in job-to-job flows". IZA World of Labor 2015: 175 doi: 10.15185/izawol.175

IADB. 2003. Good jobs wanted: labor markets in Latin America_2004. Economic and Social Progress Report. Washington: Inter-American Development Bank.

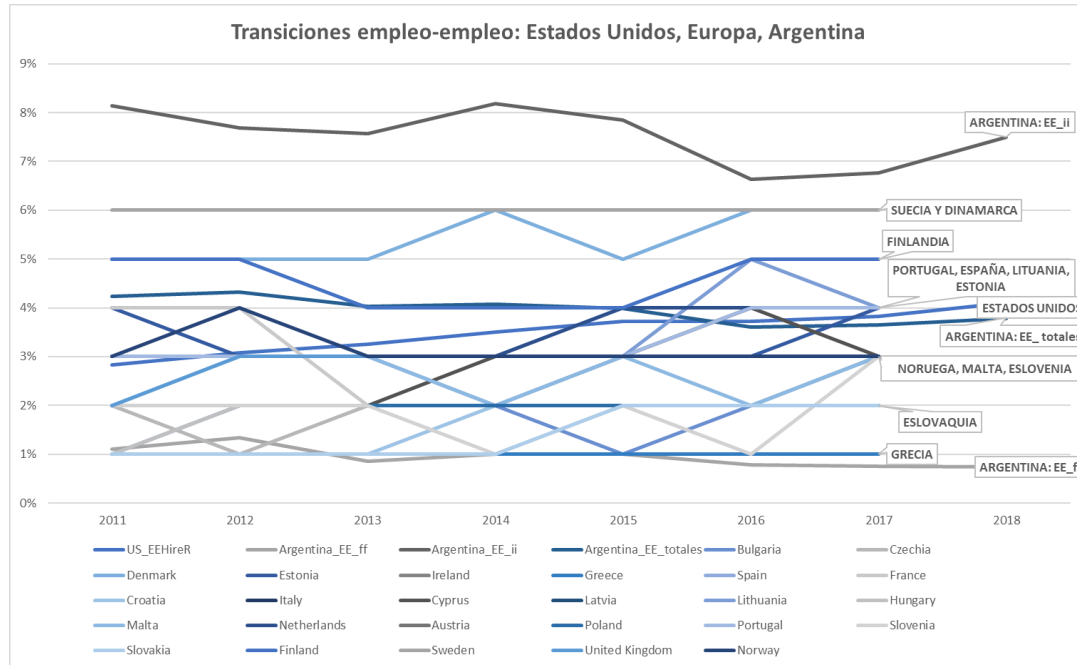
Kambourov, Gueorgui and Manovskii, Iourii (2008) "Rising Occupational and Industry Mobility in the United States: 1968-97" International Economic Review , Vol. 49, No. 1 (Feb., 2008), pp. 41-79

- Maurizio, R (2017) "La rotación laboral en América Latina". Alquimias económicas.
- Mincer, Jacob and others (1966). Comments on "The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market" Chapter in NBER book The Measurement and Interpretation of Job Vacancies (1966), pp. 111 – 141.
- Nagypál, Éva (2008). "Worker Reallocation over the Business Cycle: The Importance of Employer-to-Employer Transition," mimeo. Northwestern University.
- Oliveri, M y Gualavisi, M (2016) "Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina". 10.18235/0000357. BID. Nota técnica N° IDB-TN-1072.
- Paz, Jorge. (2003). "Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en la Argentina (Estudio basado en datos de la Encuesta Permanente de Hogares, 1997-2002)". Research gate.
- 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.
- Shigeru Fujita & Makoto Nakajima, 2013. "Worker flows and job flows: a quantitative investigation," Working Papers 13-09, Federal Reserve Bank of Philadelphia.
- Shimer, R. (2005). "The cyclical behaviour of equilibrium Unemployment and Vacancies". American Economic Review, 95(1), 25–49.
- Simmons M, "Job-to-Job Flows and Labour Market Dynamics". Work in progress.
- Slonimczyk, Fabián and Gimpelson, Vladimir (2013) "Informality and Mobility: Evidence from Russian Panel Data" IZA DP No. 7703
- Stewart J. (2002) "Recent Trends in Job Stability and Job Security: Evidence from the March CPS". U.S. Bureau of Labor Statistics. Working paper 356.
- Summers, L. and Clark, K. (1979) "Labor Market Dynamics and Unemployment: A Reconsideration" Brookings Papers on Economic Activity, 1979, vol. 10, issue 1, 13-72
- Tornarolli, L. y Conconi, A. (2007). Informalidad y movilidad laboral: un análisis empírico para Argentina. CEDLAS, Documento de trabajo N°59, Octubre, 2007.
- Vega Núñez A. P. (2017) "Análisis de las transiciones entre la formalidad y la informalidad en el mercado de trabajo ecuatoriano" Revista de la CEPAL N°123
- Waisgrais, S. (2001) "Segmentación del mercado de trabajo en Argentina: una aproximación a través de la economía informal" Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Disponible en <http://www.aset.org.ar>.

APÉNDICE I.

Anexo 1.

Figura. Transiciones empleo-empleo, comparación EEUU y Europa (2011-2018)



*Fuente: Elaboración propia con datos de United States Census Bureau (Longitudinal Employer-Household Dynamics), Eurostat (LFS longitudinal data) e INDEC (2019).

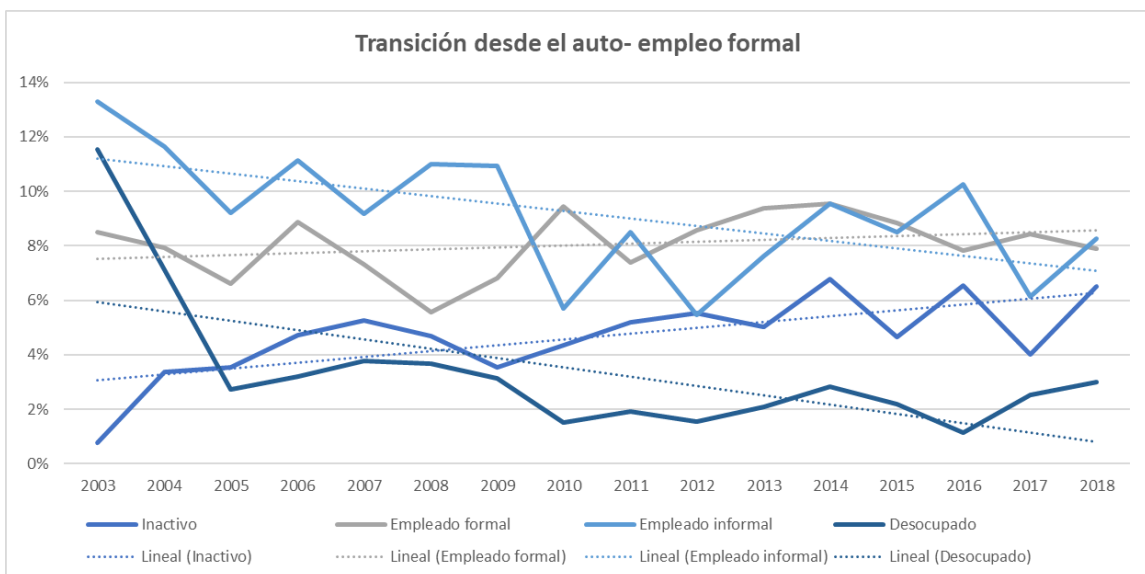
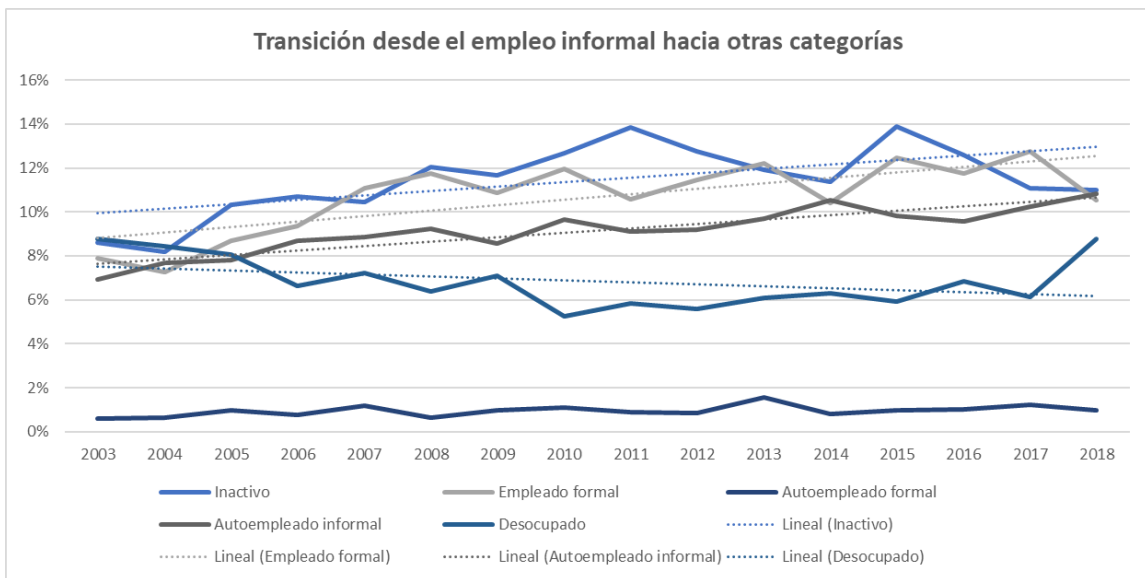
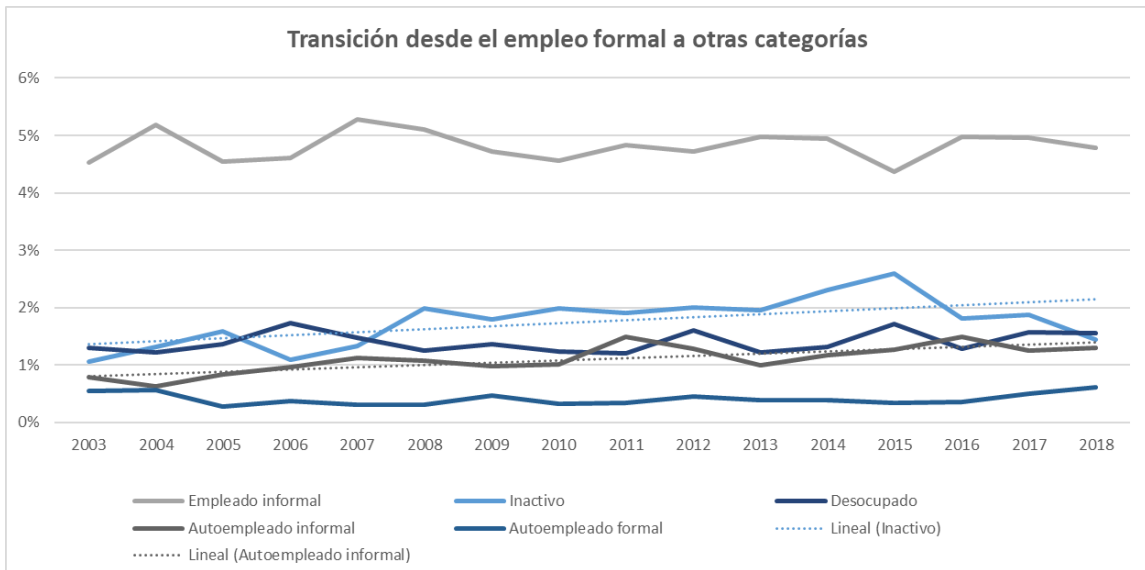
** Para una interpretación más ajustada se recomienda desagregar por tipo de contrato. Por ejemplo, en 2015 Suecia tenía una tasa anual promedio de 5.8% para todo tipo de contrato (como reporta Eurostat) pero sólo 2.3% con datos restringidos a contratos permanentes. Finlandia, Portugal, Grecia y Croacia disminuyen significativamente su tasa. Por su parte Dinamarca y UK, sólo reduce su tasa un 0.3% y 0.5% respectivamente. (Kiiver, H. Eurostat 2017).

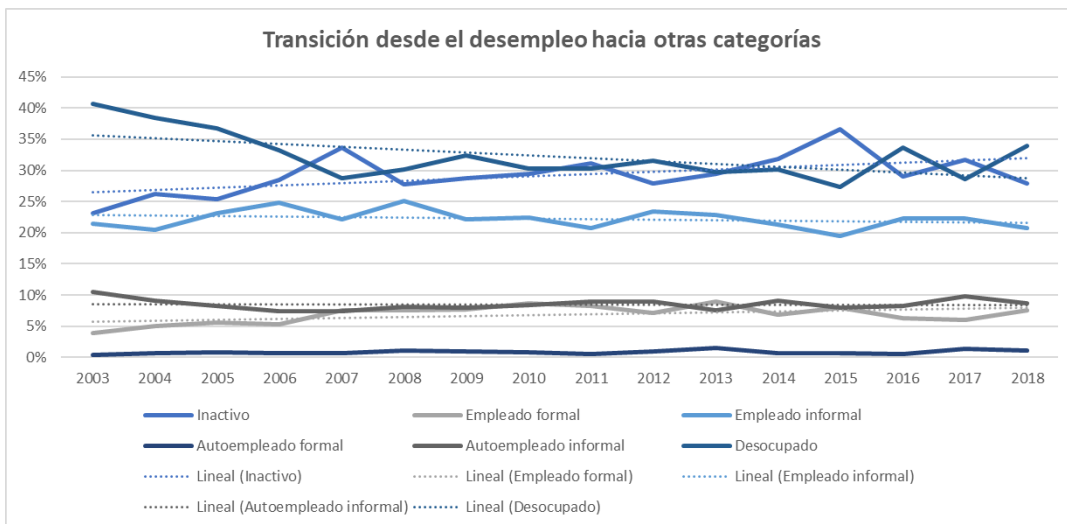
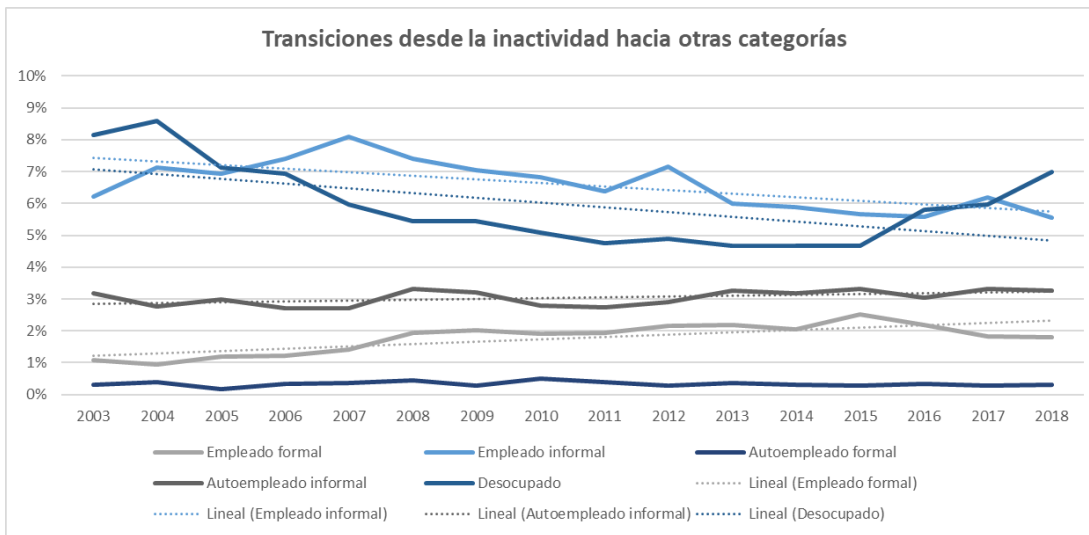
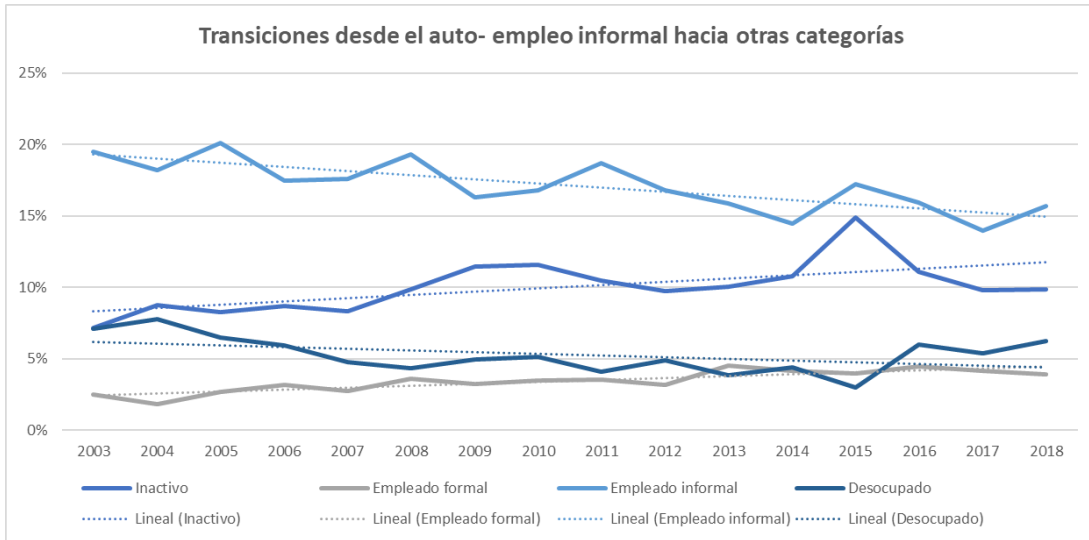
***Edades: US: de 14 a 99, Europa: 15 a 74 años, Argentina: 15 a 99 años.

US – (Disponible desde 2015, con datos a partir del 2000 Q2): “Longitudinal Employer - Household Dynamics (LEHD)”, disponibles en la oficina de Censos de Estados Unidos: https://lehd.ces.census.gov/data/j2j_beta.html. Data schema: https://lehd.ces.census.gov/data/schema/j2j_latest/lehd_public_use_schema.html#_agegrp

EU – (Disponibles desde 2017, datos a partir del 2011, promedios anuales sin decimales): Eurostat – Experimental statistics: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/labour-market-transitions>. Serie: Job-to-job transitions by sex and age - annual averages of quarterly transitions, estimated probabilities (lfsi_long_e07)

Anexo 2.





Anexo 3:

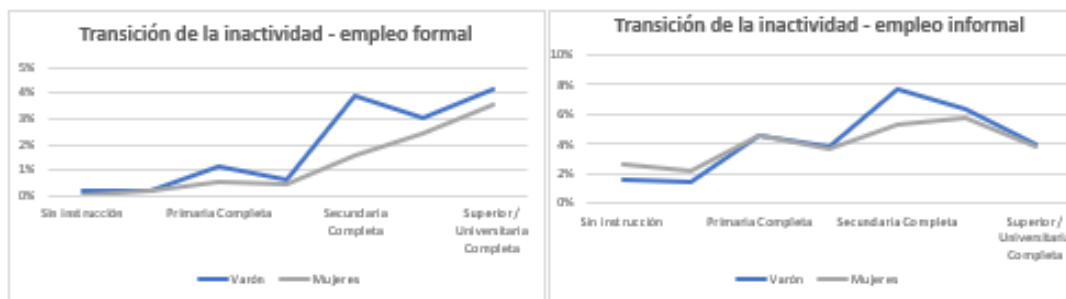
Mujeres. Matriz de seis por seis, total muestra (entre 15 y 64 años) y total período, según porcentajes sobre el trimestre inicial (2003-2018)

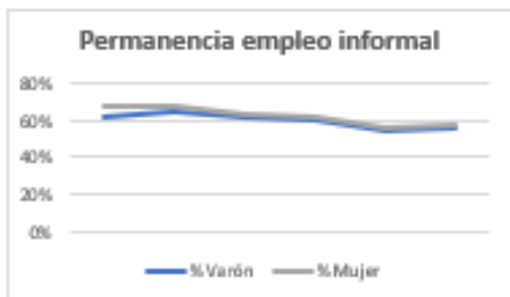
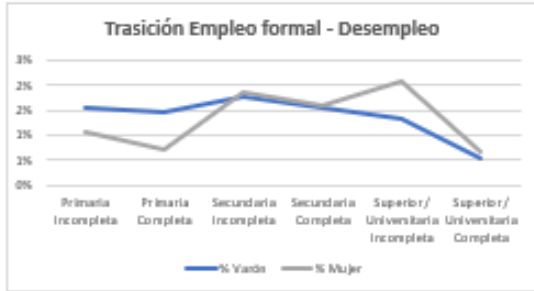
		Trim. Final						P_i
		Inactivo	Empleado formal	Empleado informal	Autoempleo formal	Autoempleo informal	Desocupado	
Trim. Inicial	Inactivo	84.06%	1.47%	5.87%	0.40%	3.20%	5.01%	41.6%
	Empleado formal	2.99%	89.79%	4.54%	0.49%	0.95%	1.24%	26.8%
	Empleado informal	17.22%	9.10%	58.22%	1.30%	8.12%	6.04%	14.8%
	Autoempleado formal	9.16%	7.14%	8.62%	72.26%	0.00%	2.82%	1.7%
	Autoempleado informal	18.46%	2.97%	15.16%	0.00%	59.69%	3.71%	9.7%
	Desocupado	38.69%	5.64%	17.96%	0.96%	5.33%	31.43%	5.4%
	P_f	41.7%	27.0%	14.8%	1.7%	9.7%	5.1%	

Hombres. Matriz de seis por seis, total muestra (entre 15 y 64 años) y total período, según porcentajes sobre el trimestre inicial (2003-2018)

		Trim. Final						P_i
		Inactivo	Empleado formal	Empleado informal	Autoempleo formal	Autoempleo informal	Desocupado	
Trim. Inicial	Inactivo	80.55%	2.38%	7.30%	0.27%	3.41%	6.09%	41.6%
	Empleado formal	1.20%	90.86%	4.90%	0.37%	1.31%	1.36%	26.8%
	Empleado informal	6.90%	11.71%	62.54%	0.73%	11.09%	7.03%	14.8%
	Autoempleado formal	1.87%	8.06%	8.03%	79.62%	0.00%	2.42%	1.7%
	Autoempleado informal	5.33%	3.47%	15.99%	0.00%	69.28%	5.93%	9.7%
	Desocupado	19.43%	7.76%	26.00%	0.91%	13.22%	32.68%	5.4%
	P_f	41.7%	27.0%	14.8%	1.7%	9.7%	5.1%	

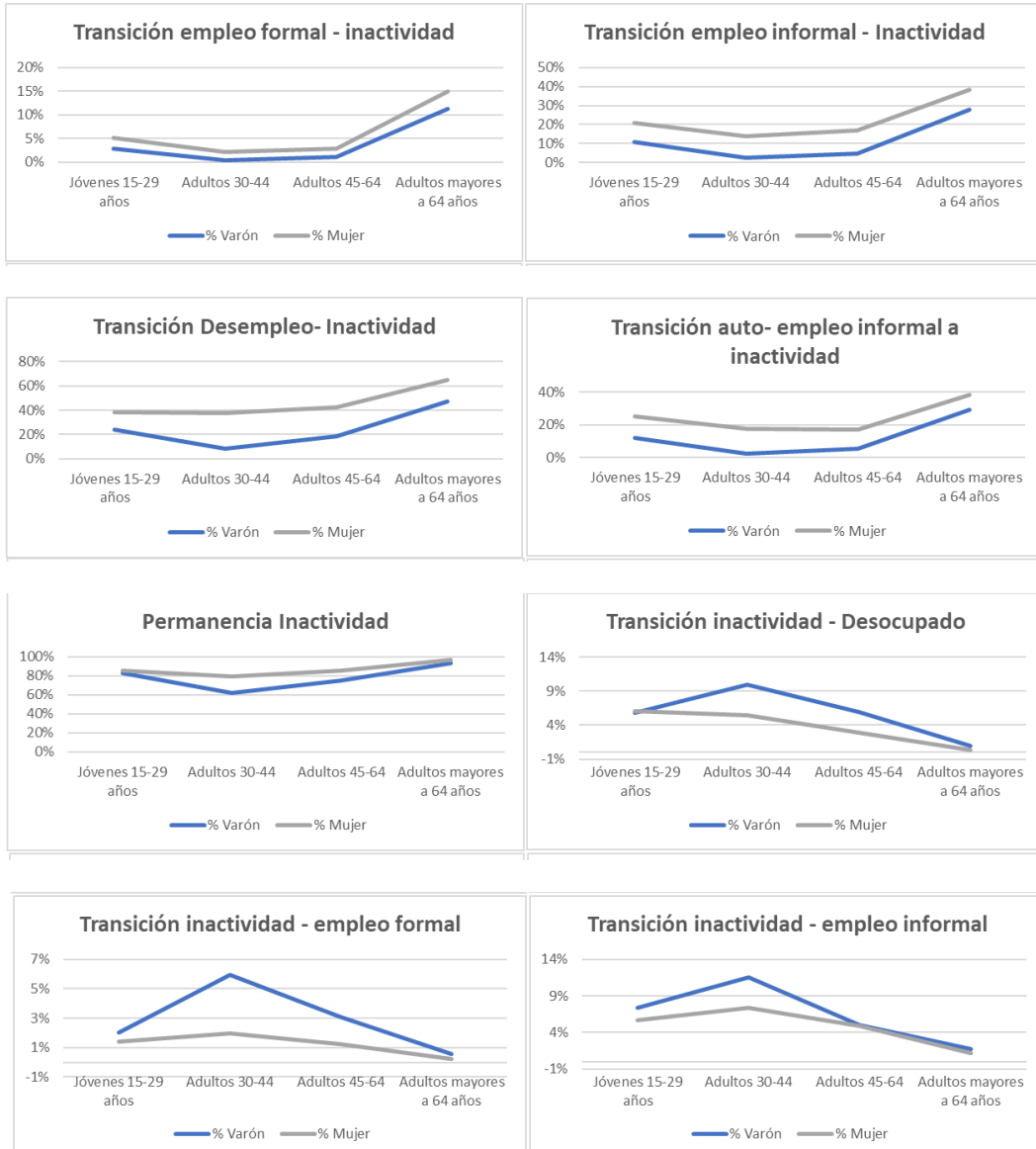
Anexo 4:

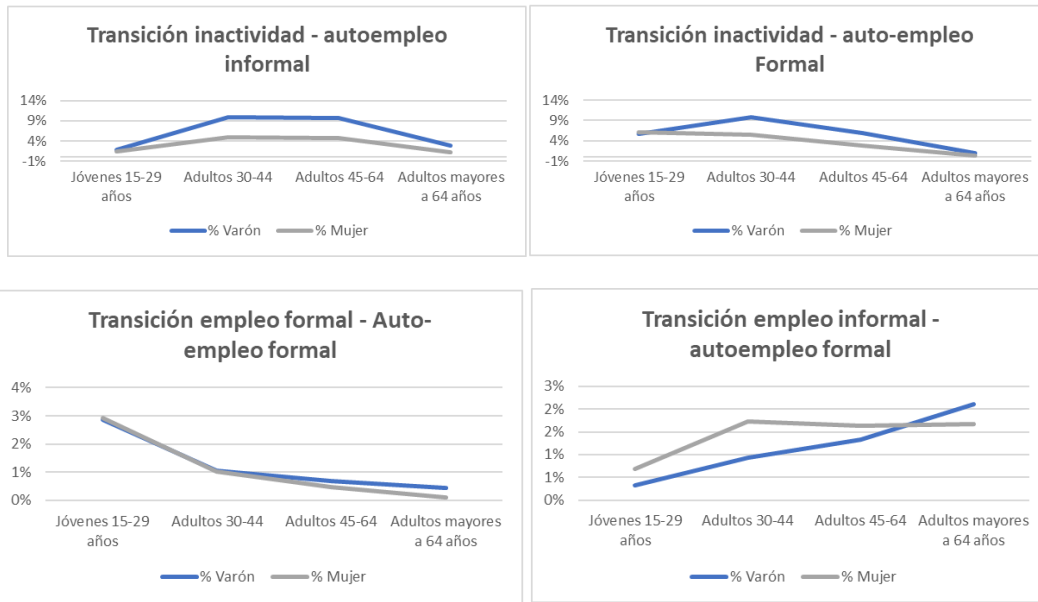




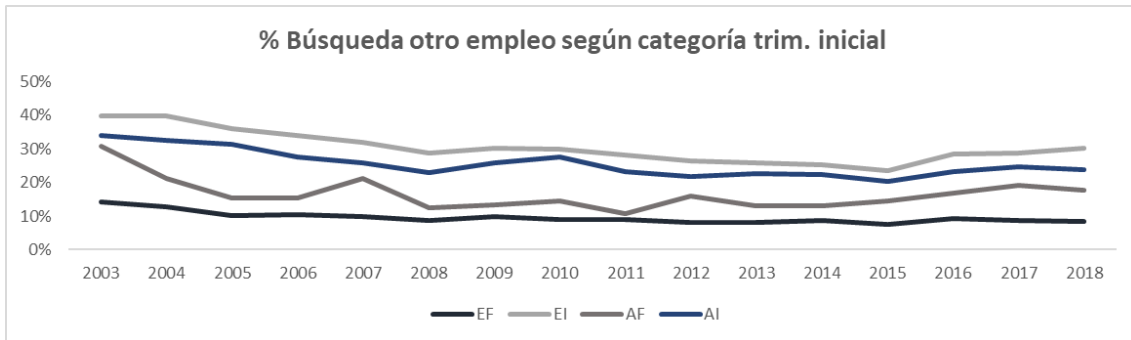


Anexo 5.





Anexos 6:



Anexos 7:

	Buscaba				No buscaba					Buscaba				No buscaba			
	Cambio cat.		E-E		Cambio cat.		E-E			Cambio cat.		E-E		Cambio cat.		E-E	
EF	I	2.1%			2.2%				I	11.0%			13.4%				
	EF	79.0%	F	3.3%	89.0%	F	1.01%		EF	7.5%			11.5%				
			I	2.2%			I	0.67%		EI	36.1%	F	3.3%	46.3%	F	1.75%	
	EI	7.7%			4.5%						I	20.6%			I	11.79%	
	AF	0.4%			0.4%					AF	0.8%			1.1%			
	AI	1.9%			1.1%					AI	10.7%			9.3%			
AF	D	3.3%			1.1%				D	9.9%			4.9%				
	I	8.0%			7.5%				I	11.3%			13.2%				
	EF	7.6%			6.9%				EF	3.1%			3.0%				
	EI	12.9%			7.1%				EI	20.7%			12.8%				
	AF	63.8%			77.0%				AI	55.8%			67.8%				
	D	7.7%			1.4%				D	9.1%			3.3%				

Anexo 8:



Anexo 9:

