

MOVILIDAD OCUPACIONAL EN ARGENTINA

Luis Beccaria y Roxana Maurizio
Universidad Nacional de Gral. Sarmiento,
Argentina
2003

Resumen

Este documento indaga las características de la movilidad laboral en Argentina a partir del estudio de las transiciones desde la ocupación que se registraron en el Gran Buenos Aires durante los noventa. El trabajo también explora en que medida la elevación del desempleo y los cambios en la estructura ocupacional, así como los experimentados por las regulaciones del mercado de trabajo, han influido sobre el patrón de movilidad laboral durante ese período. Para ello serán estudiados los cambios en las tasas de salida desde la ocupación ocurridos entre la primera y segunda mitad de la década de los noventa.

JEL: J6

Summary

This document analyzes the characteristics of labor mobility in Argentina during the nineties by studying transitions from occupations during the nineties. The paper also explores to what extent rising unemployment and those changes underwent by the occupational structure, as well as the new labor regulations, influenced labor mobility patterns during that period. Consequently, changes in exit rates from jobs between the first part of the decade and the second one are studied. Precisely, major changes in labor institutions were introduced in 1995 and after, and open unemployment peaked during the latter part of the nineties.

JEL: J6

Introducción

Desde la posguerra, Argentina registraba niveles moderados de desempleo abierto aún cuando la presencia no desdeñable de posiciones informales y precarias¹ sugiere que segmentos de la población se encontraban sujetos a frecuentes cambios en su situación laboral. Algunos de estos rasgos se alteraron, a veces significativamente, durante los años noventa, cuando el mercado de trabajo urbano experimentó importantes modificaciones inducidas por el cambio de régimen económico.

En particular, fue significativa la elevación de la desocupación abierta y del grado de precarización de las ocupaciones. Una de las consecuencias que generalmente tienen tales desarrollos es el crecimiento de la inestabilidad ocupacional debido, en buena medida, a la mayor presencia de los puestos de corta duración, rasgo típico de los empleos no registrados. La rotación también habría sido estimulada por algunas de las modificaciones introducidas a la legislación laboral: se establecieron contratos de trabajo por tiempo determinado que tenían un costo para el empleador más reducido que el de la relación típica y se instauró el período de prueba.² Por lo tanto, resulta previsible que se haya producido un crecimiento de la inestabilidad laboral durante los noventa que pudo haber estado acompañando la elevación de la tasa de desempleo abierto, más allá de los efectos de la inestabilidad macroeconómica que caracterizó al período.

Este documento indaga las características de la movilidad laboral en Argentina a partir del estudio de las transiciones desde la ocupación que se registraron en el Gran Buenos Aires durante los noventa, según ellos se deducen de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC.³ Ello permitirá explorar en qué medida los cambios recién mencionados en la dinámica laboral, así como los experimentados por las regulaciones del mercado de trabajo (que se analizarán en una próxima sección), han influido sobre el patrón de movilidad laboral durante ese período. Aún cuando cabe reconocer las limitaciones de la encuesta de hogares para medir las transiciones laborales, se considera que esta fuente provee evidencias que permiten ir construyendo una imagen razonable sobre las características de la movilidad ocupacional.

La inestabilidad que se experimentó en el mercado de trabajo aparece como un tema relevante no sólo para comprender mejor su funcionamiento sino también al evaluar la dinámica del bienestar de los hogares. En principio, un incremento de aquella que se produce junto con una elevación del desempleo tiende a afectar negativamente el bienestar en tanto amplía las fluctuaciones de los ingresos y aumenta, por tanto, la incertidumbre de los hogares acerca del comportamiento futuro de los mismos. Tal situación resulta particularmente difícil entre aquellas familias de menores recursos por estar asociada a mayores niveles de vulnerabilidad a riesgos sociales. Es posible, sin embargo, que ciertas transiciones desde la inactividad hacia la ocupación tiendan, en cambio, a reducir las fluctuaciones de los ingresos. Asimismo, la frecuente rotación entre empleos —con o sin mediación de episodios de desocupación— atenta también contra el grado de integración

¹ El concepto de informalidad y precariedad tienen diferentes definiciones. A lo largo de este documento, se utiliza la idea de empleo informal para denominar las ocupaciones por cuenta propia y de los asalariados pertenecientes a pequeños establecimientos. Por su parte, se hará referencia a “empleo precario” como sinónimo del correspondiente a posiciones asalariadas no cubiertas por la seguridad social —no registrados—.

² Un análisis de los efectos de las regulaciones sobre la inestabilidad puede encontrarse, para el caso de Argentina, en Hopenhayn (2001). Otros estudios similares son los de Saavedra y Torero (2000) para Perú, el de Kugler (2000) para Colombia, y el de Calderón-Madrid (2000) para México.

³ La información disponible de la Encuesta correspondiente a las otras áreas urbanas relevadas no permite, lamentablemente, estudiar la movilidad laboral para el período completo.

social de los individuos y suele ser una situación asociada a la baja cobertura de la seguridad social⁴.

El trabajo está estructurado en cuatro secciones la primera de las cuales está dedicada al análisis de la evolución del mercado de trabajo durante la década de los noventa. En la segunda sección se detalla la metodología y la fuente de información empleadas. La siguiente incluye el estudio de la movilidad laboral, para lo cual se estiman funciones de probabilidades condicionales de salida a partir de la aplicación de modelos de duración. Se incluye una última sección con las conclusiones del trabajo.

1- Mercado de trabajo en argentina

Fuertes turbulencias macroeconómicas caracterizaron los últimos años del decenio de los ochenta, destacándose la elevada tasa de inflación —que alcanzó picos hiperinflacionarios— y el estancamiento productivo. En este contexto, el nivel de remuneraciones fue muy bajo en términos históricos mientras que, por su parte, el desempleo se elevaba lentamente, pero dentro de valores moderados (alrededor de 6%). Tal desarrollo fue acompañado de crecimientos de la subocupación horaria y de la informalidad.⁵

A partir de 1991, la economía hizo avances importantes hacia la obtención de los equilibrios macroeconómicos: se controló rápidamente la inflación y se alcanzó un aumento significativo del nivel de actividad.⁶ Sin embargo, la reestructuración que experimentó el aparato productivo durante los años iniciales —entre 1991 y 1994 aproximadamente—, como consecuencia del programa de reformas estructurales, impidió que esa acelerada expansión de la producción se tradujese en un volumen de empleo adicional suficiente como para absorber la creciente oferta laboral; la desocupación, por tanto, se elevó fuertemente y alcanzó el 12% en 1994. La desaceleración de la inflación posibilitó, no obstante, que los salarios reales se recuperasen de los bajos niveles de fines del decenio anterior (cuando se vieron afectados por la muy elevada tasa de crecimiento de los precios).

La crisis de fines de 1994 (asociada a la experimentada por México) detuvo el crecimiento económico y contribuyó a profundizar los problemas de empleo, elevando la desocupación a cerca del 20% en el Gran Buenos Aires. Superadas las dificultades externas, entre 1995 y 1998 se observó una nueva fase de intenso crecimiento asociada, esta vez, a un mayor dinamismo ocupacional. Hacia la última parte de este año, nuevas complicaciones en los mercados internacionales, conjuntamente con el efecto del abultado stock de deuda externa, desencadenan el inicio de una larga etapa recesiva, que se agudizó al final del 2001, con la crisis financiera y el “default” de la deuda que llevaron a la devaluación de la moneda nacional. Los indicadores laborales volvieron a deteriorarse a lo largo de este período.

Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que aún en la fase expansiva 1995-98 y en parte de la verificada al inicio de la década, el aumento de la ocupación exhibió una estructura peculiar, sesgada hacia los puestos precarios. Como consecuencia, se observa que menos de la cuarta parte de las ocupaciones netas adicionales creadas entre 1991 y 2001 correspondieron a posiciones asalariadas registradas. Aún en la fase expansiva señalada (1995-98) ese porcentaje fue reducido: menos del 35%. Puesto que menos de la mitad (46%) de todos los ocupados eran asalariados registrados a principios de los noventa, esos movimientos redujeron aún más esa proporción (43%).

⁴ Véase, por ejemplo, Beccaria (2001).

⁵ Para análisis más detallado del comportamiento de las variables laborales, véase, por ejemplo, Damill, Frenkel y Maurizio (2002).

⁶ Para análisis del comportamiento macroeconómico del período, véase, por ejemplo, Heymann (2001).

Por su parte, el crecimiento de la desocupación que se observó a lo largo de la década, así como sus movimientos de corto plazo, estuvieron provocados fundamentalmente por las variaciones en la tasa de entrada al desempleo. Si bien hubo un proceso de aumento de la duración de los episodios, el mismo contribuyó en menor medida a la expansión de la desocupación.

Este crecimiento de la tasa de entrada ya sugiere la presencia de alteraciones en la intensidad y características de la movilidad laboral. En el mismo sentido apunta la evidencia que surge de una investigación anterior (Beccaria y Maurizio, 2001 y Beccaria, 2001) en tanto mostró que la proporción de personas que se mantenían continuamente ocupadas a lo largo de un año y medio cayó del 61% hacia fines de los ochenta, a 55% aproximadamente diez años después. También se advirtió que la rotación entre la ocupación y la no ocupación, si bien no había cambiado para el conjunto de los activos entre ambos períodos, se incrementó en el caso de los varones y descendió entre las mujeres, lo cual resulta consistente con resultados que se discutirán más abajo. Estos comportamientos fueron la causa del mantenimiento de la elevada variabilidad de los ingresos de los hogares – especialmente de los estratos de bajos recursos– aún luego del fuerte descenso experimentado por la tasa de inflación.

La modificación de las regulaciones laborales tendientes a su flexibilización aparecía como uno de sus ingredientes característicos de las reformas estructurales encaradas a inicio de los noventa. De allí que ya en 1991 se sancionó una nueva ley de empleo que significó cambios en esa dirección mientras que cuatro años después, y ante el importante crecimiento del desempleo, se introdujeron nuevas y más importantes alteraciones.

Alguna evidencia sugiere un escaso efecto de estas medidas sobre el empleo total o, más específicamente, sobre la elasticidad empleo – producto.⁷ En cambio, parecería que ellas han afectado la composición, facilitando un uso más frecuente de posiciones inestables –los contratos a tiempo determinado y el período de prueba–. Las mayores posibilidades de efectuar contrataciones atípicas así como la instauración del período de prueba habrían hecho más inestables los puestos asalariados registrados; el menor costo de despido habría operado en el mismo sentido. Por otra parte, el aumento de la presencia de asalariados no registrados colaboró para incrementar la movilidad global.⁸ Si bien en 1991 se pone en funcionamiento el seguro de desempleo, el mismo sólo abarcó, y sigue abarcando, a una muy baja proporción de aquellos que se encuentran desocupados –entre el 5% y el 8%–. Ello es consecuencia de lo recién señalado en cuanto a la elevada presencia de puestos no cubiertos por la seguridad social.⁹

2- Metodología y fuentes de información

2.1 Métodos de análisis

En este trabajo se evaluará la influencia que la antigüedad –un determinante primordial de la movilidad laboral– y otros atributos, personales y del puesto, tienen sobre las probabilidades

⁷ Véase, por ejemplo, Beccaria y Galín (2002).

⁸ En la Encuesta de Hogares, los contratos promovidos se incluyen dentro de los asalariados registrados. Existen dudas, sin embargo, acerca de la manera de identificar al período de prueba, parte de los cuales podría llegar a estar incluida dentro del conjunto de los no registrados.

⁹ El seguro cubre a personas despedidas de un puesto asalariado que hayan realizado aportes a la seguridad social durante al menos 12 meses de los 36 previos a la cesantía. Abarca a aquellos que estaban cubiertos por la Ley de Contratos de Trabajo por lo que excluye a los de la construcción, el servicio doméstico, el sector público y las actividades rurales. La tasa de reemplazo es del 50% para los cuatro primeros meses, de 42% para los siguientes cinco y de 35% para los últimos cuatro, pero el beneficio tiene un piso y un máximo que actualmente equivalen a uno y a 1.5 veces el salario mínimo, respectivamente.

de dejar una determinada ocupación. Para ello se estimarán funciones de probabilidad de salida del empleo, o funciones *hazard*.

La herramienta econométrica a utilizar serán los modelos de duración, que posibilitan la estimación de la probabilidad condicional de que un episodio concluya en el futuro, dado que ha durado hasta ese momento. En particular, se usará la forma proporcional propuesta por Cox (1972), en donde las covariables afectan sólo el nivel de la forma básica de la función de riesgo y, por lo tanto, producen movimientos verticales, hacia arriba o hacia debajo de esta función.¹⁰ Este modelo permite flexibilidad funcional y una sencilla interpretación.¹¹

Se analizará la movilidad correspondiente al promedio de los años noventa –estrictamente, del período que se extendió entre 1988 y 1999– y, con el objeto de estudiar eventuales cambios asociados a los desarrollos habidos en el mercado de trabajo, y a las modificaciones en las regulaciones laborales, también se compararán sus características en dos subperíodos: 1989-94 y 1995-99.

2.2. La fuente de información

La información sobre movimientos ocupacionales que se empleará proviene de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que realiza el INDEC, operativo muestral destinado fundamentalmente a recabar información sobre la situación laboral de las áreas urbanas. Ella se realiza dos veces al año, durante los meses de mayo y octubre, en cerca de 30 aglomerados urbanos del país.¹² Se recurrirá, en este artículo, a los microdatos del Gran Buenos Aires puesto que son los únicos disponibles para todo el período considerado. La encuesta no es de tipo longitudinal ni efectúa preguntas retrospectivas, por lo cual no indaga directamente acerca de cambios en el tiempo. Es posible, sin embargo, construir datos de este tipo debido a que el panel de su muestra es rotativo y los hogares son entrevistados en cuatro oportunidades sucesivas. Por consiguiente, a partir de la comparación de la situación de un individuo en un relevamiento u “onda”, con la de la misma persona en la siguiente onda es posible evaluar si el mismo ha experimentado algún cambio en diversas variables, incluidas las ocupacionales.

Específicamente, se utilizaron los datos de la Encuesta que muestran, para cada ocupado en el período inicial, cuál fue su situación en el siguiente: permaneció en su puesto, pasó a otro, quedó desocupado o transitó hacia la inactividad. Cada ocupado puede ser, a su vez, caracterizado por una serie de atributos personales y de su puesto de trabajo, la antigüedad entre ellos. A efectos de contar con una cantidad suficiente de observaciones, y dado los objetivos planteados, las estimaciones se efectuaron combinando las transiciones identificadas para todo el período mayo de 1988 - octubre de 1999 y, por separado, para los subperíodos mayo 1988 - octubre 1994 y mayo 1995 - octubre 1999.¹³

Esta información sobre cambios que surge de la EPH enfrenta algunas limitaciones. Unas obedecen al diseño mismo de la muestra, conformado por cuatro subpaneles, uno de los cuales ingresa y otro egresa en cada una de las ondas. En cada oportunidad se renueva, por tanto, el 25% de la muestra, lo cual implica que entre dos ondas sucesivas es posible comparar el 75% de aquella. Este hecho en sí mismo no introduce dificultades serias,

¹⁰ En Beccaria y Maurizio (2003; pg. 7-10) se detallan los funciones asociadas a los modelos de duración y, en particular, se discute las funciones de distribución más ampliamente utilizadas en los mismos. Para más detalle véase, por ejemplo, Kiefer (1988), Kalbfleisch y Prentice (1980), Lancaster (1990), Heckman y Singer (1984), Cox y Oakes (1985), Hausman y Han (1990), Klein y Moeschberger (1997), Parmar y Machin (1996).

¹¹ Este modelo ha sido frecuentemente utilizado puesto que supone un término intermedio razonable entre el estimador Kaplan-Meier y los modelos paramétricos, los que pueden imponer una estructura demasiado rígida sobre los datos

¹² Para una descripción de la metodología de la encuesta, véase INDEC (1996).

¹³ Entre 1998 y 1999 también se levantaron encuestas en el mes de agosto, pero en este caso se utilizó un panel diferente por lo que ellas no se consideraron en este trabajo.

especialmente para este trabajo que recurrirá a una combinación de datos de varios períodos. La cuestión a tener en cuenta es que la proporción efectiva de hogares y personas que se reentrevista es menor a ese porcentaje ya que hay pérdida de casos por diversos motivos (personas que deciden abandonar el panel o dificultades en las tareas de campo, por ejemplo). Nuevamente, ello no generaría en principio dificultades salvo por el hecho que puede introducir un sesgo en la muestra y todavía no se ha investigado el tipo de sesgo asociado al fenómeno de “*attrition*”. Otro punto a considerar es que la cantidad de cambios que se miden al comparar dos ondas sucesivas de la Encuesta subestima aquellos efectivamente ocurridos ya que se están identificando transiciones a partir de la comparación de dos observaciones entre las que median aproximadamente seis meses. Los individuos pudieron, por tanto, realizar dos o más movimientos de carácter simétrico durante ese período que transcurre entre las dos ondas —por ejemplo, desde la inactividad al desempleo y viceversa—, sin que ellos puedan ser captados.

Debe tenerse en cuenta que el episodio observado en una onda (en este caso, el estar empleado en un determinado puesto) puede, o no, haber finalizado antes de la siguiente. Para aquellos casos en los cuales la ocupación continúa en progreso en la segunda observación, sólo se conoce sus duraciones incompletas y, por lo tanto, se encuentran censuradas. Para aquellos que terminan entre las dos observaciones (dejaron de estar ocupados o cambiaron de puesto) sólo se cuenta con una información aproximada de la duración completa que sería igual a la antigüedad en la primera observación, más seis meses (período que media entre cada onda de la encuesta) menos la antigüedad en el estado u ocupación de la segunda observación. Esto constituye otra fuente posible de sesgos. Puesto que en el primer caso sólo se conoce la duración incompleta del episodio, las duraciones estimadas son menores a las reales. Heckman y Singer (1984) demuestran que bajo ciertos supuestos el episodio completo debería ser, en promedio, el doble del registrado. Pero, por el contrario, como sólo se consideran a los ocupados en el momento inicial, los episodios incompletos son de mayor duración que los completos. Estos autores, demuestran también que bajo los mismos supuestos, más el de no dependencia a la duración en el estado, ambos efectos se cancelan exactamente.

Otra dificultad, de índole diferente, se origina en la calidad de la variable “antigüedad” en el puesto en la EPH ya que se detectaron algunas inconsistencias en las declaraciones luego de un examen detallado de la misma. Sin embargo, no se ha intentado efectuar correcciones, especialmente porque tales problemas parecen estar concentrados en antigüedades de duraciones elevadas, las que, como se verá más adelante, se han excluido del análisis.

No obstante las limitaciones comentadas, la información utilizada permite obtener un panorama razonable de la dinámica del mercado laboral al permitir identificar la casi totalidad de las transiciones experimentadas por un trabajador ocupado.

3. Las salidas desde la ocupación

En esta sección se analizará el grado de movilidad ocupacional en el Gran Buenos Aires desde fines de los ochenta y los cambios que el mismo registró a lo largo del período. En particular, se estudiará la influencia que la duración acumulada en una determinada ocupación, así como ciertas características personales y de la ocupación, tuvieron sobre la probabilidad de transitar desde un puesto de trabajo hacia otro estado.

Se restringirá el análisis al conjunto de ocupados con más de 15 años y hasta 65 años en el caso de los hombres y 60 años en el caso de las mujeres. Estas últimas son las edades en las cuales resulta obligatorio el retiro en Argentina, con lo cual se procura minimizar el sesgo que pueden generar las salidas hacia la inactividad de los individuos con edades

avanzadas¹⁴. Asimismo, el estudio abarca a los ocupados que en la primera observación declararon una antigüedad en el puesto no mayor a los 60 meses, subgrupo que representa, aproximadamente, el 60 % del total de las observaciones. Ello permite disminuir los efectos del error asociado a la medición de la variable antigüedad el cual, como ya ha sido comentado, se concentra fundamentalmente en los tramos de duración más altos. Por último, se excluyeron aquellos individuos que trabajan en el sector público, el servicio doméstico o en la construcción, sectores que no fueron alcanzados por las modificaciones habidas en las regulaciones laborales de los años noventa. En el caso del servicio doméstico y de la construcción existen, además, serias dificultades para identificar exactamente los cambios de puestos de trabajo. De modo de apreciar los efectos de las dos últimas exclusiones, se muestran en el Cuadro 1 las tasas de salida desde un puesto de trabajo hacia cualquier destino obtenidas para el total de los ocupados, para los empleados en las ramas mencionadas, para aquellos con más de 5 años de antigüedad en el puesto y, finalmente, para el grupo que será el objeto de estudio de este trabajo.

Cuadro 1
Tasas de salida de la ocupación a todos los destinos
Ocupados en edades activas 1/
Período 1988-1999

Duración en la ocupación en la primera onda	Total	Grupo a considerar (excluidos S. Doméstico, Construcción y S. Público)	Servicio doméstico	Construcción	Sector público
Total hasta 1 año	40.20	38.61	48.13	55.68	28.46
1 año- 5 años	18.65	16.51	25.49	33.87	10.70
Total hasta 5 años	27.75	26.80	35.62	46.68	16.54
Más de 5 años	10.78	10.44	16.78	26.75	5.29
Total (sin restringir dur)	20.51	20.02	29.93	38.70	10.40

1/ Entre 15 y 65 años para varones y entre 15 y 60 años para mujeres

Se aprecia que el grupo a considerar en este trabajo presenta una menor estabilidad que la del total de los ocupados, como consecuencia de dos efectos contrapuestos. Por un lado, el hecho de restringir sectorialmente la muestra reduce la tasa de salida debido a que los trabajadores del servicio doméstico y de la construcción presentan una muy fuerte rotación laboral que no es compensada por la no consideración del sector público. Por el contrario, al limitar el análisis a personas con hasta 60 meses de antigüedad en el puesto eleva la inestabilidad promedio dado que el grupo excluido presenta una mayor tasa de permanencia en el mercado laboral.

3.1. El período completo

Con el objetivo de analizar el efecto de la duración sobre el grado de movilidad de los ocupados, y como una primera aproximación al estudio de las probabilidades condicionales de transición, se presentan a continuación las tasas de salida desde un determinado puesto de trabajo dirigidas hacia otra ocupación, el desempleo o la inactividad. Dichas tasas corresponden al promedio del período considerado –comprendido entre 1988 y 1999– y fueron calculadas para subconjuntos de empleados definidos por el tiempo de permanencia en la ocupación al momento inicial.

¹⁴ Existe la opción de acogerse al beneficio jubilatorio a partir de los 55 para el caso de las mujeres y los 60 años para los varones, pero en tal caso el haber que se recibe es inferior. Se realizaron ejercicios restringiendo el universo a aquellos individuos que tuviesen como máximo esas edades, pero los resultados no difieren de los que aquí se discuten.

Cuadro 2
Tasas de salida de la ocupación
Ocupados totales. Período 1988-1999

Duración en la ocupación	Tasas de salida a todos los destinos(%)
Hasta 3 meses	53.38
3-6 meses	36.20
6 meses a 1 año	26.32
1 año-2 años	19.60
2 años- 5 años	14.55
Total hasta 1 año	38.61
1 año – 5 años	16.51
Total hasta 5 años	26.80

Más de la mitad de los ocupados con una duración acumulada de hasta 3 meses dejan su puesto de trabajo durante el medio año que transcurre entre dos observaciones consecutivas. En contraposición a ello, en promedio, sólo lo hace un 16% de aquellos con una duración superior al año. Como resultaba esperable –y de manera consistente con los resultados obtenidos en numerosos trabajos de este tipo que existen para diversos países,¹⁵ incluyendo Argentina¹⁶–, la duración en el puesto aparece como una variable de gran relevancia para explicar diferencias en las tasas de salida.

Cuatro suelen ser los argumentos a los que usualmente se recurre para dar cuenta de la relación inversa entre la tasa de salida desde la ocupación y la duración en el puesto. El primero de ellos hace referencia al papel del capital humano específico que es provisto por la empresa y que se acumula con la experiencia. En este sentido, el empresario –que soporta el costo de brindar esta capacitación específica– tendrá interés en retener a los empleados en los cuales ha invertido, hecho que se traduce en que las tasas de salida declinen con la antigüedad en el puesto.¹⁷

También relacionado con los modelos de capital humano específico, un segundo argumento que puede explicar la relación entre duración del puesto y probabilidad de salida hace referencia a la calidad del “*matching*” entre los atributos de una ocupación dada, y las capacidades efectivas del trabajador. Tanto unos como otras no se conocen *ex - ante* sino que se revelan en el desempeño mismo del puesto. Si alguna de las partes de la relación laboral considera que los atributos de la otra se ubican por debajo de los esperado–la calidad del *matching* es inadecuada–, decidirá dejar sin efecto la relación. Puesto que en general la información sobre la ocupación y el trabajador se obtiene durante los primeros meses, esta teoría ofrece una explicación adicional de las más altas tasas de rotación en los primeros meses de antigüedad en el puesto.

Un tercer argumento destaca la heterogeneidad de la fuerza de trabajo y, en particular señala que, para una antigüedad dada, existen diferencias en las tasas de rotación laboral entre trabajadores con características disímiles. Precisamente, la probabilidad de encontrar a aquellos más inestables es mayor en los primeros estratos de duración. El resultado de ello es que a medida que aumenta la duración, también lo hace la probabilidad de encontrar a personas más estables y por lo tanto con menores tasas de salida de la ocupación. Esta última consideración resulta razonable y cuenta con cierto apoyo empírico ya que, como se constatará más adelante, existen diferencias en las tasas de movilidad laboral entre grupos de ocupados definidos por ciertos atributos personales. Sin embargo, también se observa en cada uno de ellos una relación inversa entre la antigüedad del puesto y la probabilidad de

¹⁵ Farber (1999); Kugler (2000); Calderón-Madrid (2000); Saavedra y Torero (2000).

¹⁶ Hopenhayn (2001).

¹⁷ Véase, por ejemplo, Becker (1975); Oi (1962); Farber (1999).

salida. Parecería, entonces que, más allá de la heterogeneidad de la fuerza de trabajo, existe una dependencia de la movilidad a la duración que puede ser explicada por los modelos de capital humano específico conjuntamente con los modelos de *matching*.¹⁸

Finalmente, en adición a estos argumentos, también puede invocarse la influencia de las regulaciones laborales –en especial, los costos del despido–¹⁹ para dar cuenta de la asociación entre duración del puesto y tasa de salida. La mayor parte de las normas asocian, de manera directa, la magnitud de ese costo a la antigüedad del trabajador en la firma, hecho que puede constituir un disuasorio adicional para que se despida personal con mayor experiencia.

El Cuadro 2 también muestra que la duración no influye con la misma intensidad a lo largo de la función de supervivencia en la ocupación sino que disminuye su aporte marginal a medida que aumenta la antigüedad. En efecto, 53% de los ocupados con menor duración abandona su puesto de trabajo entre dos ondas sucesivas, porcentaje que se reduce en 17 puntos porcentuales (p.p) cuando la antigüedad en el puesto está comprendida entre 4 y 6 meses (lo que implica una caída del 32%). Sin embargo, y con relación a este grupo, los ocupados del tercer estrato de duración considerado (que es del doble de extensión que los otros) logran reducir el riesgo de salida en poco menos de 10 p.p. Posteriormente, el descenso de la tasa de salida es menor, lo cual implica que las diferencias más importantes se verifican entre los tramos inferiores al año.²⁰ La intensidad de la influencia de la duración encontrada en este caso resulta también similar a la que muestran diversos trabajos para otros países.²¹

Sin bien nuevamente los modelos de capital humano pueden dar cuenta de estos hechos, parece plausible suponer que de acuerdo a esta teoría la disminución en las tasas de salida debiera ser más parsimoniosa. La abrupta caída en la inestabilidad que se verifica a partir del año de antigüedad en el puesto resulta más compatible con los modelos de *matching*. El hecho que el costo de despido resulte muy bajo durante los primeros meses de contrato como consecuencia de la vigencia del “período de prueba” para luego incrementarse de manera más proporcional puede también contribuir a explicar tasas de salida más elevadas durante ese lapso.

A los efectos de analizar la influencia de los atributos personales (género, nivel de educación²², posición en el hogar y edad) y del puesto (rama de actividad y categoría) sobre la inestabilidad ocupacional, se han estimado funciones de riesgo a partir del modelo proporcional de Cox. Como ha sido comentado previamente, este modelo permite flexibilidad funcional y supone un efecto proporcional de las covariables sobre la probabilidad condicional de salida de la ocupación.²³

Se han estimado diferentes regresiones: para el total y para diferentes subgrupos de ocupados, para cada subperíodo, incorporando efectos cruzados de las variables y

¹⁸ Alternativamente, podría argumentarse que la información empírica a la que usualmente se recurre no capta otras diferencias en los atributos de los individuos.

¹⁹ Que incluye no sólo las indemnizaciones que se fijan en algunos regímenes, sino también los derivados de procedimientos administrativos y/o preavisos.

²⁰ Se llevaron a cabo estimaciones de las funciones de riesgo y de supervivencia a partir del estimador de Kaplan-Meier las cuales confirman estas regularidades. En ellas se visualiza el decrecimiento sistemático de la “tasa de mortalidad” a medida que aumenta la duración en el estado –especialmente en el tramo que va hasta un año–, mostrando que la función de riesgo es monótona y que presenta dependencia negativa a la duración en el puesto.

²¹ Una revisión de la evidencia podrá encontrarse en Farber (1999).

²² Estrictamente, la educación puede también considerarse una variable “proxy” al nivel de calificación del puesto.

²³ El test de proporcionalidad realizado sugiere que el efecto de la antigüedad sería proporcional, por lo que el uso del modelo de Cox aparece como adecuado en este caso.

considerando alternativamente tramos de duración de hasta 12 y 60 meses. En el Anexo se presentan todos los resultados.²⁴

A partir de las regresiones para el total de los ocupados se concluye que la categoría ocupacional define conjuntos de ocupados con las mayores diferencias en sus grados de inestabilidad. Los coeficientes de estas regresiones tienen los signos esperados; los asalariados registrados en la seguridad social presentan las menores probabilidades de salida mientras que aquellos no registrados exhiben la mayor, ubicándose los trabajadores independientes en una situación intermedia. Este resultado se observa en los dos tramos de duración analizados aunque la magnitud de las diferencias es menor en el primer año de antigüedad (Cuadro A.1 del Anexo).²⁵

Los asalariados no registrados tienen costos regulatorios asociados al despido muy bajos,²⁶ lo cual lleva a que resulten atractivos para ser empleados en sectores con niveles de actividad, y/o posiciones, inestables. Además, podría suceder que los empleadores recurran a esta figura como sustituto del período de prueba o para contar con uno más prolongado que el legalmente establecido. La mayor estabilidad de los asalariados registrados obedecería, por su parte, a la presencia de esos costos de salida y a la mayor cantidad y calidad de capacitación específica que les brindan los empleadores. A su vez, los trabajadores no cubiertos por la seguridad social, al igual que los trabajadores por cuenta propia, tienen una mayor presencia en actividades de pequeña escala –informales– que están regularmente sujetas a eventos que las hace más vulnerables. En ellas resulta, por otra parte, reducida la inversión en capital fijo, lo cual facilita la interrupción de la operación.

Por su parte, el género y la posición en el hogar también son variables fuertemente significativas y también tienen los signos esperados. Sin embargo, estas diferencias tienen una menor entidad que las anteriormente comentadas. En particular, los hombres y los jefes de hogar enfrentan menor volatilidad que las mujeres²⁷ y no jefes, respectivamente. Estos resultados se mantienen en cada una de las tres regresiones computadas para los grupos definidos según la categoría, por lo que las mujeres y los no jefes no son más inestables sólo porque acceden a puestos más precarios sino que presentan mayor tasa de salida que el resto de los empleados aún en puestos cubiertos. Sin embargo es interesante notar que el género y la posición en el hogar dejan de ser estadísticamente significativas cuando se excluye la salida a la inactividad (Cuadro A.8 del Anexo). Ello indicaría que las transiciones desde la actividad a la inactividad de las mujeres y los no jefes compensan en parte la mayor cantidad de salidas hacia el desempleo de los varones y los jefes. Asimismo se observa que la posición en el hogar es también una variable importante en la regresión estimada para las mujeres, siendo las jefas más estables que las trabajadoras secundarias.²⁸

²⁴ Las covariables son: Educación (hasta secundaria incompleta, secundaria completa/terciaria incompleta y terciaria completa), Edad, Género (1 si es mujer y 0 si es hombre), Jefe (1 si es jefe y 0 en cualquier otro caso), Categoría (asalariados registrados, asalariados no registrados y no asalariados) y Rama de actividad (industria, comercio, transporte, servicios financieros y otros servicios).

²⁵ Las diferencias en las tasas de salidas entre categorías aumenta con la antigüedad y resulta mínima para el tramo de tres meses o menos. Ello señala que la rotación continúa siendo muy elevada entre los asalariados no cubiertos y los no asalariados con duraciones superiores al año. Por su parte, la tasa de salida del conjunto de los asalariados registrados también resulta significativa para aquellos con duraciones bajas. Este resultado, también encontrado en estudios para otros países, reflejaría la importancia del efecto de los “matching” inadecuados junto con el escaso costo que el despido suele tener en estos en tramos de duración. (Beccaria y Maurizio, 2003, Cuadro A.1 del Anexo)

²⁶ Los costos que enfrentan sus empleadores serían aquellos derivados de las multas y resarcimiento que el empleador podría tener que abonar si el trabajador no registrado despedido efectúa una denuncia ante las autoridades laborales.

²⁷ A similares resultados han llegado, por ejemplo, Cerruti (2000a), así como Rubery, Smith y Fagan (1999).

²⁸ Del análisis de las tasas de salida se observa que las brechas entre géneros también varían positivamente con la antigüedad, alcanzando un mínimo en el caso de los trabajadores con tres meses o menos de duración en el puesto (Beccaria y Maurizio, 2003, Cuadro A.1 del Anexo).

La mayor probabilidad de salida de las mujeres suele ser explicada por las responsabilidades que ellas tienen normalmente en el desarrollo de ciertas actividades no económicas, situación determinada por las pautas culturales y el ciclo de vida. Adicionalmente, estos patrones culturales se encontrarían reforzados por el hecho que los empleadores, ante la evidencia de la mayor rotación que exhiben las mujeres en conjunto, tienden a discriminarlas haciendo recaer sobre ellas una cantidad no proporcional de puestos inestables, a igualdad de categoría y nivel educativo que los hombres.

Los coeficientes correspondientes a la variable educación también resultaron significativos para explicar la probabilidad de salida de un determinado puesto de trabajo. En particular, el nivel de escolaridad se relaciona inversamente con la tasa de salida reflejando la mayor inestabilidad relativa que enfrentan los menos escolarizados. El efecto de esta variable se refuerza a medida que aumenta la antigüedad en el puesto.²⁹ El argumento básico que explica esta relación inversa es el señalado más arriba acerca del capital humano específico para lo cual debe tenerse en cuenta, por un lado, que el nivel educativo se encuentra estrechamente asociado a la calificación del puesto y, por otro lado, que el capital humano específico y el general suelen ser complementarios. Por tanto, los trabajadores más educados tienden a recibir mayor capacitación específica con lo cual los empleadores tratan de retenerlos, y cada vez más a medida que adquieren más experiencia en el puesto. Adicionalmente, la escolaridad aumenta, *per se*, la probabilidad de alcanzar mejores puestos cuando se exigen credenciales superiores a las que serían necesarias para el desempeño del mismo. Asimismo, los trabajadores más educados se encuentran, más frecuentemente, en puestos registrados, los que, como se analizó más arriba, cuentan con mayor estabilidad.

Por su parte, se observa que el coeficiente correspondiente a la edad es negativo y significativo, indicando que son los trabajadores más jóvenes los que enfrentan las mayores tasas de salida desde la ocupación. Diversos argumentos explican la elevada inestabilidad de aquellos en el mercado de trabajo. Desde el lado de la oferta, se señala que la mayor intermitencia obedece a la presencia de actividades alternativas, básicamente el estudio. En parte por esta misma razón, pero desde el lado de la demanda, suele indicarse que los jóvenes son considerados menos confiables por los empleadores y, por ende, se les ofrece, en mayor porcentaje que a otros grupos, puestos inherentemente más inestables, principalmente aquellos no cubiertos por la seguridad social. Sin embargo, aún entre los trabajadores registrados se verifica que los más jóvenes rotan con mayor intensidad en el mercado laboral,³⁰ esto es, más allá de la segregación, ellos efectivamente presentarían una mayor inestabilidad laboral. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que la información analizada puede estar subestimando el grado efectivo de segregación, en tanto la elevada tasa de salida de los asalariados cubiertos jóvenes puede estar en realidad indicando, en parte, que ocupan los puestos registrados más inestables. Por último, como estos trabajadores poseen, obviamente, una escasa experiencia laboral presentan una menor probabilidad de encontrarse en un puesto de larga duración y, por lo tanto, se ven afectados por la mayor inestabilidad propia de las duraciones más cortas, tal como ha sido analizado previamente.

²⁹ A partir del análisis de las tasas de salida se confirma que las diferencias entre los niveles de educación se reducen marcadamente cuando se considera a los empleados con hasta tres meses de antigüedad (Beccaria y Maurizio, 2003, Cuadro A.1 del Anexo).

³⁰ En particular, entre los trabajadores registrados se verifica que, mientras que en el tramo de 15 a 30 años casi el 16% sale de la ocupación en el estrato de hasta 3 meses de duración, dicho valor desciende al 10% en el grupo de 30 a 45 años de edad.

Por último, los coeficientes correspondientes a la rama de actividad muestran, en cambio, que esta variable tiene un escaso papel en la explicación de las diferencias en las tasas de salida de los ocupados.³¹

En resumen, todas las características consideradas, excepto la rama, contribuyen a explicar las diferencias en el grado de estabilidad ocupacional. Sin embargo, el tipo de relación laboral aparece como la más importante, seguida por la educación.^{32 33} Los efectos de todas estas dimensiones tienden, a su vez, a reforzarse entre sí en tanto las posiciones asalariadas no registradas y, en menor medida, las cuenta propias, concentran puestos de baja calificación. Por su parte, los jóvenes se encuentran sobrerrepresentados entre estos últimos.

Cuando se examina el efecto conjunto de la educación y la categoría se observa que los asalariados registrados son más estables independientemente del nivel educativo alcanzado (Cuadros A.9, A.10 y A.11 del Anexo). De hecho, a partir de las tasas de salida, se verifica que los no registrados que completaron el nivel terciario presentan mayor movilidad que aquellos con menos educación pero que desarrollan sus actividades en un puesto registrado; entre los no cubiertos por la seguridad social resulta mínimo el efecto de la educación³⁴.

Por su parte, si bien el género es menos diferenciador que el nivel educativo y la categoría, los coeficientes de esta variable son significativos en cada una de las regresiones realizadas para las categorías ocupacionales y niveles educacionales. Sin embargo, es entre los no asalariados (Cuadro A.5 del Anexo) y los no registrados (Cuadro A.4 del Anexo) donde el efecto del género es más importante. Entre los registrados, si bien esta variable sigue siendo significativa, su efecto es mucho menor que en los otros dos casos (Cuadro A.3 del Anexo).

3.2. Cambios entre subperíodos

En esta sección se estudiarán los cambios habidos en el grado y características de la movilidad ocupacional entre los dos subperíodos considerados. Este análisis permitirá explorar la hipótesis que la mayor inestabilidad macroeconómica verificada a partir de mediados de la década y, especialmente, las alteraciones habidas en el funcionamiento del mercado de trabajo –en particular, las modificaciones en la importancia de las diferentes categorías ocupacionales– conjuntamente con las experimentadas por el marco regulatorio laboral, habrían derivado en una menor tasa de retención en la ocupación.

³¹ Ejercicios preliminares también mostraron que el tamaño del establecimiento no resultaba significativo; sin embargo, como esta variable se mide con escasa calidad en las encuestas de hogares, se decidió excluirla de las estimaciones.

³² Las tasas de salida calculadas para los diferentes grupos definidos según estas dimensiones confirman que la categoría ocupacional -en primer lugar- y la educación –en segundo lugar- son las variables que explican las mayores diferencias en el grado de rotación laboral de los ocupados. Asimismo, las estimaciones de las funciones de riesgo de Kaplan-Meier también convalidan estas regularidades. (Beccaria y Maurizio, 2002, Cuadro A.1 del Anexo y Gráfico A.1).

³³ A partir de Kaplan-Meier también se observa que las funciones de riesgo de los diferentes conjuntos de población no se cruzan en ningún momento, lo cual indica que algunos de ellos tienen sistemáticamente mayor inestabilidad que otros, independientemente de la antigüedad en el puesto (Beccaria y Maurizio, 2002, Gráfico A.1).

³⁴ Véase Beccaria y Maurizio, 2002, Gráfico A.1.

Cuadro 3
Diferencias en las tasas de salida de la ocupación
Ocupados totales. Subperíodos 1988-1994 y 1995-1999

Duración en la ocupación	1988-1994	1995-1999	Diferencia
Hasta 3 meses	51.63	55.10	6.72%
3-6 meses	36.39	35.97	-1.16%
6 meses a 1 año	24.93	28.09	12.66%
1año-2 años	20.74	18.32	-11.69%
2- 5 años	14.68	14.41	-1.85%
Total hasta 1 año	36.74	40.75	10.93%
1 año -5 años	17.06	15.90	-6.82%
Total hasta 5 años	26.35	27.32	3.68%

El Cuadro 3 muestra un incremento de la tasa promedio de salida de la ocupación como consecuencia del aumento que registran los grupos de menor antigüedad en el puesto. Por el contrario, los individuos con una duración superior al año aumentaron la estabilidad laboral. Por tanto, y como es usual, el crecimiento de la inestabilidad fue producto de la mayor rotación que afectó a posiciones de corta duración.³⁵ Ello indica que se amplió la brecha de estabilidad entre ocupados de diferente duración puesto que en el segundo período se redujo la permanencia laboral de aquellos que inicialmente ya presentaban mayor rotación.

Para estimar los cambios en la movilidad ocupacional a lo largo de los noventa se incluyó en las regresiones una variable *dummy* (la variable “período”) que pretende capturar el probable efecto que los cambios habidos en el funcionamiento del mercado de trabajo, las modificaciones en las regulaciones laborales y la mayor inestabilidad macroeconómica acaecidos fundamentalmente en la segunda mitad de los noventa pudieron haber tenido sobre la movilidad laboral. Es por ello que esta variable adopta el valor 0 desde 1988 a 1994 y 1 desde 1995 a 1999.

Efectivamente, el parámetro de la misma resultó positivo y significativo en la regresión que incluye a todos los ocupados, confirmando que durante la segunda mitad de los noventa se incrementó el riesgo de dejar una determinada ocupación respecto a los años previos (Cuadro A:1 del Anexo).

Para evaluar los cambios en las contribuciones de las variables analizadas a las modificaciones de la estabilidad, se estimaron regresiones para cada uno de los dos subperíodos (Cuadro A.2. del Anexo). Los signos de todos los coeficientes se mantienen en las dos regresiones lo cual indica que, más allá del incremento en la inestabilidad, los grupos que presentaban menores tasas de retención en el puesto en la primera mitad de los noventa lo siguen siendo en la segunda mitad.

Asimismo, del análisis de los coeficientes de ambas regresiones se desprende que aumentó la brecha entre categorías. Ello, a su vez, se confirma al analizar los resultados que surgen de aplicar el modelo a cada uno de los tres grupos definidos a partir de esta variable. En particular, “período” no es significativa cuando la estimación se efectúa exclusivamente para los asalariados registrados (Cuadro A.3 del Anexo) mientras sí lo es cuando se lo hace para cada uno de las otras dos categorías (Cuadros A.4 y A.5 del Anexo). Esto indicaría, entonces, que el incremento en la brecha se debe a que los asalariados registrados mantuvieron, en promedio, el grado de rotación que registraban en el primer subperíodo, mientras que los otros dos grupos lo incrementaron. Ello, asimismo, se manifiesta en la

³⁵ Nuevamente, estas regularidades se confirman en las estimaciones de Kaplan-Meier para cada uno de los períodos (Beccaria y Maurizio, 2003, Gráfico 4)

regresión completa a través de coeficientes de signo positivo para las variables que combinan período con categoría (“pasnreg” y “pnoasal”): más allá del aumento de la inestabilidad global, los no asalariados y los asalariados no registrados se hicieron aún más inestables, con el consecuente aumento en la relevancia de esta variable en la movilidad laboral.³⁶

El incremento verificado en la tasa de salida de quienes desempeñan actividades de manera independiente podría estar asociado a las modificaciones experimentadas por el sector informal, del cual ese grupo es un componente importante. Una buena parte de las actividades informales urbanas de Argentina tenía, tradicionalmente, un carácter menos precario que en el estereotipo clásico de los mercados laborales de países en desarrollo. Esta porción consistía en unidades pequeñas pero con algún grado de estructuración, y que generaban ingresos y niveles de estabilidad ocupacional, adecuados a sus miembros. La reestructuración productiva de los noventa afectó a una parte de este segmento, fenómeno que no sólo llevó a que se redujese su tamaño –tal como se comentó en una sección anterior– sino se alterase su composición. Las actividades más informales y precarias habrían pasado a tener más preeminencia, con el consecuente incremento de la inestabilidad promedio de los trabajadores por cuenta propia.

Los resultados del modelo dan cuenta, asimismo, que el género tiene un menor poder explicativo en el segundo período. Ello se evidencia, por un lado, en los resultados de las regresiones para cada uno de los subperíodos y, por otro, en el hecho que la variable “período” no resulta estadísticamente diferente de cero en caso de restringir la estimación a las mujeres, mientras que es positiva y fuertemente significativa para los hombres. Esto, nuevamente, explica que en la regresión para el período completo, y para el tramo reducido de duración, la variable que combina el género con el período (“pgénero”) resulte negativa mientras que “período” sigue siendo positiva: si bien aumentó la inestabilidad para todos los ocupados, este incremento fue mayor para el grupo previamente más estable (hombres).³⁷ Asimismo, a partir de la regresión estimada para los hombres de hasta 60 meses de antigüedad se verifica que cuando se incluyen como variables explicativas a aquellas que combinan el período con la categoría, éstas presentan valores positivos y significativos mientras que “período” deja de ser estadísticamente diferente de cero. Ello indicaría que las variaciones en la tasa de salida de los varones a lo largo de los noventa se explican fundamentalmente por los cambios habidos en el grado de estabilidad de las categorías.

Se desprende, entonces, que las mujeres no acompañaron el proceso de mayor inestabilidad laboral que experimentaron los hombres. Ellos aumentaron la probabilidad de salida en todas las categorías y grupos educacionales. A fin de comprender la estabilidad del nivel de rotación media de las mujeres conviene enfatizar que la tasa de actividad femenina continuó creciendo a lo largo de la década, prolongando una tendencia de más largo plazo. Esta evolución resulta similar a la encontrada en otros países –por ejemplo, muchos europeos– en los cuales ello se verifica incluso en períodos de recesión económica.³⁸ Podría concluirse, entonces, que la mujer viene gradualmente adoptando pautas de participación económicas más estables, independientes del ciclo económico y, por tanto, más similares a las de los hombres. La experiencia internacional también muestra que

³⁶ Las estimaciones de Kaplan-Meier permiten visualizar claramente este fenómeno (Beccaria y Maurizio, 2003, Gráfico A.2).

³⁷ A partir de las tasas de salida de cada subperíodo se comprueba que la disminución en las correspondientes a las mujeres resultó fundamentalmente de la variación habida entre quienes tenían una ocupación con antigüedad superior al año, siendo mínima la registrada entre las mujeres con puestos de menor duración. Sin embargo, al restringir el análisis a este subconjunto de corta duración, igualmente se comprueba la diferencia de comportamiento entre géneros ya que los varones aumentaron fuertemente la tasa de salida, la que se mantiene entre las mujeres (Beccaria y Maurizio, 2003, Cuadro A.3 del Anexo).

³⁸ No obstante ello, la tasa de participación femenina en Argentina continúa siendo más baja que en la mayoría de los países europeos, excepto –en algunos casos– la correspondiente a los primeros tramos de edad (por la entrada más tardía al mundo laboral de las mujeres en los países europeos).

este crecimiento de la tasa de participación de las mujeres está asociada a una mayor permanencia en la fuerza laboral una vez que se incorporan a ella.³⁹ Entre algunas de las razones de tal comportamiento se encontraría el aumento en el nivel educativo lo cual, desde el lado de la demanda –y por lo señalado más arriba– implica una menor rotación. A su vez, este mejoramiento en la escolaridad interactúa con modificaciones en las pautas culturales que llevan a que las mujeres estén dispuestas a aceptar relaciones laborales más estables. En este sentido, suele enfatizarse el efecto de los cambios en la división del trabajo dentro del hogar que llevan a un mayor involucramiento del hombre en las tareas domésticas. Asimismo se argumenta que las mujeres han disminuido su tasa de fertilidad al conformar más tardíamente el grupo familiar, lo que les permite permanecer períodos más prolongado dentro de la fuerza de trabajo.

A la luz de esta evidencia, podría sugerirse que el mantenimiento del grado de movilidad ocupacional de las mujeres que se registró en el Gran Buenos Aires entre principios y fines de los noventa reflejaría un comportamiento de largo plazo hacia la presencia más estable de las mujeres el mercado de trabajo. Esta tendencia habría sido parcialmente contrarrestada por un incremento global de la inestabilidad laboral. El argumento de la mejora relativa del nivel educativo aparece, sin embargo, como menos relevante en Argentina para explicar el proceso hacia una inserción más permanente de las mujeres en el mercado de trabajo;⁴⁰ el mismo sería, en cambio, un reflejo de las importantes modificaciones habidas en los valores culturales. También se ha enfatizado que durante los noventa, la mayor participación fue acompañada por un empeoramiento en las condiciones laborales que obligó a los trabajadores secundarios –básicamente las mujeres- a intentar compensar la caída de ingresos experimentada por el jefe de hogar.⁴¹ Como se muestra en el Cuadro 4, esta respuesta ha implicado la necesidad de aceptar, en una elevada proporción, puestos inestables, precarios.

Cuadro 4
Distribución del empleo según categoría y género

Categoría	1988-1994		1995-1999		Variación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asal regist.	52.4%	44.6%	48.4%	41.4%	-7.58%	-7.13%
Asal no regist.	18.9%	23.3%	24.5%	28.2%	29.72%	21.26%
No asal.	28.7%	32.1%	27.1%	30.4%	-5.76%	-5.50%

Como se apreciará en la sección 4.2, el mantenimiento del grado de estabilidad entre las mujeres fue el resultado neto de una mayor permanencia en la población activa –ya que disminuyó el flujo entre la inactividad y la actividad– y, por el otro, una elevación de los movimientos ente la ocupación y la desocupación.

Por su parte, los coeficientes de la regresión (Cuadro A.2 del Anexo) muestran también un incremento en el diferencial de estabilidad según nivel de educación puesto que, en promedio, la inestabilidad aumentó con mayor intensidad en los grupos menos educados. Esto también se verifica en las regresiones estimadas para cada nivel educativo, en donde se observa que el coeficiente de la variable “período” no es estadísticamente significativa en los terciarios completos mientras que sí lo es en los otros dos casos.

Por otro lado, los cambios en las movilidades registradas por los distintos grupos etareos no contribuyeron a explicar el aumento agregado. Por último, la rama de actividad tampoco fue

³⁹ Osterman, (1994); Rubery, et. al (1999); Blau, Ferber y Winkler (2002).

⁴⁰ El nivel educativo de las mujeres ya era, a mediados de los setenta, similar al de los varones.

⁴¹ En Cerrutti (2000b) se muestra que el mayor incremento de la tasa de actividad de las mujeres durante los noventa se verificó entre 1993-1995, años en los cuales se produjo una caída en la tasa de crecimiento económico conjuntamente con un fuerte incremento en la tasa de desempleo de hombres y, en mayor magnitud, de mujeres.

significativa en ninguno de los dos subperíodos lo cual indicaría que no contribuyen a explicar los cambios habidos en las probabilidades de salida. Ello puede estar reflejando el hecho que algunos procesos fueron generalizados sectorialmente, pero también las limitaciones con las que se identifica tal variable en la encuesta de hogares. En particular, razones de tamaño de muestra impiden trabajar con una clasificación suficientemente detallada para evaluar esta dimensión. De cualquier manera, cabe tener en cuenta que las reformas estructurales y el cambio de régimen macroeconómico de los noventa⁴² debieron haber afectado de manera diferente al grado de estabilidad del empleo de las diversas ramas. En particular, la industria manufacturera tuvo que enfrentar un tipo de cambio sobrevaluado así como una disminución de las barreras arancelarias. Si bien las estrategias llevadas a cabo al interior del sector fueron muy disímiles, el mismo perdió, en su conjunto, la capacidad de generación de empleo. Ello pudo haber contribuido a la inestabilidad global del mercado de trabajo ya que, en promedio, el grado de rotación de la ocupación manufacturera era relativamente reducido. Adicionalmente, los nuevos puestos creados en la industria fueron más precarios e inestables que en el pasado, de manera similar a lo sucedido en otras ramas.⁴³

En resumen, a diferencia de lo comentado al analizar la situación promedio de la década, el género aparece como la dimensión que más explica los cambios entre los dos subperíodos.

Hasta aquí se han examinado los cambios experimentados por las probabilidades de salida desde una determinada ocupación así como los efectos que la duración y variables relevantes han tenido sobre ellos. Se desprendió de tal análisis que se produjo un incremento en la movilidad laboral y que ella no tuvo igual intensidad entre diferentes grupos de ocupados sino que, por el contrario, algunos de ellos sufrieron con mayor fuerza el riesgo de perder una ocupación.

El hecho que el nivel y los cambios de las tasas de salida difiera entre grupos ocasiona que la variación en la movilidad promedio de los ocupados no sólo resulte de lo acontecido con riesgos sufridos por cada subgrupo de población sino que también puede estar ocasionada, en parte, por alteraciones en la estructura de la fuerza de trabajo según las características analizadas. Efectivamente, el Cuadro 5 sugiere que ella ha experimentado modificaciones importantes en alguna de las dimensiones consideradas. Se advierte, en primer lugar, un leve aumento de la proporción de asalariados en el total de los ocupados, incremento explicado íntegramente por la mayor presencia de las posiciones no registradas. Asimismo se verificó una mayor participación de las mujeres y también un incremento en el nivel de educación alcanzado por el total de los ocupados que se refleja en una fuerte caída en la proporción de aquellos que no han alcanzado a completar el nivel secundario. Hubo, por otra parte, un significativo descenso en la importancia de la industria, mientras que, por el contrario, el transporte y el sector financiero incrementaron su participación relativa.

⁴² Para un análisis de los cambios sectoriales del empleo, véase Frenkel y González Rozada (1999).

⁴³ Si bien las reformas estructurales se produjeron a partir de 1991, cabe considerar que sus efectos impactaron en mayor medida las variables del período 1995-1999 que las de 1988-1994.

Cuadro 5
Cambios en la estructura laboral. Ocupados totales.

VARIABLES	1988-94	1995-99	Diferencia
CATEGORÍA			
Asal registrado	50.22%	46.31%	-7.78%
Asal no regist	20.11%	25.63%	27.44%
No asalariado	29.67%	28.06%	-5.43%
GÉNERO			
Hombres	72.49%	70.26%	-3.08%
Mujeres	27.51%	29.74%	8.11%
EDUCACIÓN			
HSI	63.72%	54.99%	-13.70%
SCTI	29.04%	34.53%	18.89%
TC	7.24%	10.48%	44.80%
RAMA			
Industria	34.87%	28.03%	-19.62%
Comercio	32.43%	32.41%	-0.07%
Transporte	9.32%	10.38%	11.29%
Financiero	11.00%	15.73%	42.98%
Otros servicios	12.38%	13.46%	8.74%

Se desprende de esta descripción que la mayor parte de los cambios en la estructura ocupacional verificados a lo largo de la década debieron haber producido, *per se*, un incremento de la inestabilidad laboral. Precisamente, aumentó la presencia de grupos como el de las mujeres que tenían tasas más elevadas, mientras que se redujo la de puestos registrados y del empleo industrial que son, por el contrario, más estable. Por su parte, el ascenso del nivel educativo de los ocupados, si bien generalizado, fue más intenso entre los trabajadores independientes y no registrados. Ello estaría indicando un incremento de la oferta de mayor calificación pero que no ha logrado insertarse adecuadamente en el mercado de trabajo.

Para evaluar el impacto de los cambios en la estructura ocupacional, se procedió a descomponer el cambio en la inestabilidad total en un "efecto estructura" y un "efecto inestabilidad puro". Este último es el originado en las variaciones que registran las tasas de salida de cada estrato.⁴⁴ En el Cuadro 6 se presentan los resultados de la descomposición, la que fue realizada para el conjunto de los ocupados que viene siendo considerado en el análisis. Allí se observa que la importancia de cada uno de los dos efectos difiere fuertemente según la variable considerada. La inestabilidad de cada grupo definido a partir de la categoría explica casi un tercio del incremento de la variación de la tasa de salida promedio, mientras que prácticamente el resto se debe al aumento de la participación de las ocupaciones que tienen menores tasas de retención. Por su parte, el primero de ellos se explica, en gran medida, por el incremento de la rotación de los no asalariados, compensado en parte por la menor tasa de salida de los asalariados registrados (esta caída fue leve pero, como afecta a más del 50% de la fuerza de trabajo de la primera mitad de los noventa, impacta de manera significativa en la estabilidad total). Por su parte, dados los importantes cambios de composición educacional de la fuerza de trabajo, el efecto estructura es también relevante en este caso. Como el grupo que redujo su participación en el total fue el de menor calificación, el coeficiente presenta signo negativo ya que dicha alteración de la composición produce, *ceteris paribus*, un aumento de la estabilidad. El incremento de la

⁴⁴ La descomposición considerada fue la siguiente:

$$(\Delta PS) / PS = \underbrace{\left[\sum_i \left(\Delta(P S_i) \times \frac{E_i}{E} \right) \right]}_{\text{EFECTOINESTAB}} / PS + \underbrace{\left[\sum_i \left(\Delta \left(\frac{E_i}{E} \right) \times P S_i \right) \right]}_{\text{EFECTOESTRUCTURA}} / PS$$

donde PS es la probabilidad de salida desde la ocupación, PS_i es la tasa de salida del grupo "i", E es el número de ocupados y E_i designa el número de ocupados pertenecientes al grupo "i".

tasa de salida de este estrato es, a su vez, el principal responsable de la elevada contribución –positiva– del efecto inestabilidad puro. El producido por los cambios estructurales tiene menor peso cuando se efectúa la descomposición tomando en cuenta al género ya que el incremento en la movilidad está casi exclusivamente originado en los cambios en las probabilidades de dejar la ocupación verificados entre los hombres.

Cuadro 6
Descomposición del aumento en la inestabilidad total

Efectos	Según categoría	Según género	Según educación
Inestabilidad puro	31.8%	80.0%	191.2%
Estructura	76.0%	10.0%	-213.1%
Residuo	-7.8%	10.0%	21.8%

4. CONCLUSIONES

El análisis de la movilidad ocupacional arroja luz sobre una de las dimensiones del funcionamiento del mercado de trabajo urbano argentino de los noventa y, en especial, sobre los cambios que experimentó luego de las reformas estructurales. La evidencia correspondiente al Gran Buenos Aires considerada en este documento da cuenta de un incremento de la inestabilidad laboral entre la primera y la segunda parte de la última década del siglo XX, incremento que afectó de diversa manera a distintos grupos de población.

La mayor inestabilidad constituye uno de los rasgos y, a su vez, de los efectos, del marcado empeoramiento de las condiciones laborales del período. La cantidad de ocupaciones creció, a lo largo del mismo, a un ritmo inferior que el de la población activa, lo cual se tradujo en una elevación del desempleo abierto. Dicho proceso habría estado acompañado por una intensificación de los movimientos laborales, especialmente los que se verifican entre la ocupación y la desocupación. Si bien no se cuenta con información para períodos previos a 1988 (cuando comienza la serie utilizada en este documento), no debe descartarse que el grado de la movilidad registrado durante la primera parte de los noventa haya sido, a su vez, más elevado que en años anteriores. Ello pudo ser la consecuencia del incremento de la cantidad de despidos asociados al proceso de reconversión productiva que tuvo lugar luego de las reformas estructurales introducidas a principios del decenio. Las mayores probabilidades de salida debieron haber afectado, en esos años, a un amplio espectro de trabajadores, incluso a aquellos con antigüedad elevada en el puesto de trabajo cuando resultaron del cierre de empresas o como consecuencia de la obsolescencia de sus calificaciones. Por su parte, el aumento de la inestabilidad que se registró en la segunda parte del decenio, cuando dejaron de ser importantes los efectos de la reestructuración, habría obedecido, principalmente, al incremento en la rotación entre puestos de trabajo, mediada muchas veces por la desocupación. La escasa creación de empleos, conjuntamente con la baja calidad de aquellos generados—más precarios— promovió esta mayor intermitencia que pasó a afectar básicamente a los puestos de menor calificación .

El mayor grado de rotación laboral de la segunda parte de los noventa se advierte con claridad en el caso de los varones, mientras las mujeres mantuvieron la tasa de salida desde la ocupación. Esto último habría estado influenciado por la continuación de la tendencia de largo plazo que ellas han mostrado a insertarse más intensa y establemente en la población activa. Aumentaron su tasa de participación y prolongaron su permanencia en la fuerza de trabajo, pasando más frecuentemente desde la inactividad a la búsqueda activa y/o permaneciendo como desocupadas luego de una separación desde un puesto de trabajo.

Por lo tanto, si pudiesen descontarse los efectos de ese movimiento tendencial, también emergería un proceso de elevación de la inestabilidad ocupacional para las mujeres.

Tres desarrollos podrían explicar esta creciente inestabilidad a lo largo de los noventa. En primer lugar, el hecho que el nivel de actividad agregado fue más fluctuante durante la última mitad de la década. En segundo lugar, las modificaciones en las regulaciones laborales, que redujeron en alguna medida el costo de salida de los trabajadores con contrato típico pero, fundamentalmente, favorecieron la creación de puestos registrados a tiempo determinado. Finalmente, los desarrollos propios del mercado de trabajo y, en particular, el crecimiento y persistencia de la desocupación abierta el proceso de precarización laboral. Si bien las fluctuaciones del PBI fueron más frecuentes y amplias, la evidencia analizada sugiere que los otros dos fenómenos, especialmente el último, han tenido una contribución no desdeñable. Ello sugiere que una rotación laboral más elevada que la prevaleciente antes de los 90s podría caracterizar el mercado laboral argentino aún en períodos de estabilidad macroeconómica.

Las figuras de período de prueba y de los contratos determinados debieron haber incrementado la tasa de salida de los puestos cubiertos por la seguridad social. Pero la elevación de la importancia del empleo asalariado no registrado –producto, en parte, del crecimiento de la desocupación—, parece haber sido la razón fundamental de las mayores tasas de salida. La posibilidad de contratar personal con bajo, o inexistente, costo de salida pudo haber facilitado a que las firmas recurran más frecuentemente a la rotación como política de disciplinamiento. La escasa cobertura del seguro de desempleo que existe en Argentina facilita tales estrategias ya que contribuye a que los desocupados impongan escasas restricciones a la búsqueda y acepten, de manera rápida, posiciones de baja calidad y/o ingreso y/o horas. Estos puestos pueden ser ofrecidos debido a la facilidad que las firmas tienen para eludir el cumplimiento de las normas laborales.

En cuanto a los desarrollos del mercado de trabajo, uno de los factores preponderantes para entender la dinámica de la rotación fue la precarización del trabajo por cuenta propia. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que la proporción del trabajo independiente se redujo durante los noventa en Argentina.

Usualmente, un aumento de las salidas desde las ocupaciones en mercados de trabajo que exhiben una elevada presencia del sector informal, no suele ir asociado a incrementos del desempleo sino del tamaño del empleo de las unidades no estructuradas. Tal resultado se deriva del hecho que algunos trabajadores que pierden sus empleos se dirigen hacia (o crean) ocupaciones informales evitando caer en la desocupación. Dado que estos puestos son típicamente más inestables, la estabilidad promedio caerá cuando aumente el tamaño del sector informal. La pérdida de importancia de este segmento en la Argentina reciente indica que el mismo no cumplió el papel de alternativa a la desocupación, tal como lo hizo en otros países de la región.⁴⁵

Este último resultado, junto con el incremento generalizado de la precariedad, contribuyeron, entonces –y entre otras cosas– a que se verificasen un par de resultados que constituyen ambas caras de una misma moneda: elevado desempleo e inestabilidad laboral. En efecto, la expansión de la tasa de entrada a la desocupación es el principal factor que explica el incremento de su incidencia en la población activa.

La mayor inestabilidad afectó de manera preponderante a los menos calificados y a los puestos no cubiertos por la seguridad social. Entre los grupos de menores recursos se acrecentó, entonces, la frecuencia con la que se atraviesan trayectorias inestables, consistentes en movimientos entre diferentes puestos de corta duración, y entre ellos y la

⁴⁵ Weller (2000); Frenkel y Ros (2003)

desocupación. Estos resultados son, entonces, compatibles con los presentados en otro trabajo reciente (Galiani y Hopenhayn, 2000) acerca de la elevada presencia de personas de este grupo que soportan múltiples episodios de desempleo en períodos breves (uno o dos años).

No cabe entender a esta mayor movilidad como señal de una mejora en la capacidad asignativa del mercado, sino que fue una manifestación del estrechamiento de las posibilidades globales de empleo. La duración promedio de las ocupaciones se redujo como consecuencia de la mayor presencia de los asalariados no registrados pero también porque aumentaron las tasas de salida de todas las categorías. Esto último obedeció a diversos motivos, entre los cuales se destaca la mayor precariedad de los puestos independientes, los efectos de las regulaciones laborales así como las políticas de las empresas de incrementar la rotación en el contexto de un mercado altamente ofrecido.

La mayor inestabilidad descomprimió, de alguna manera, la situación social en cuanto posibilitó que un conjunto significativo de individuos –aquellos que fueron despedidos como consecuencia de los ajustes que encaró el aparato productivo y los entrantes al mercado de trabajo— no atravesasen períodos prolongados de desempleo. El resultado alcanzado no fue, sin embargo, mucho más atractivo. La inestabilidad laboral afecta negativamente al bienestar de los individuos incrementando su vulnerabilidad social como consecuencia de varios factores. Por un lado, atenta contra su empleabilidad ya que reduce las posibilidades de ir acumulando algún tipo de capacitación. Debido a ese factor –y seguramente, también a otros– varios trabajos realizados en diferentes países muestran que el puesto que obtienen aquellos que atraviesan un episodio de desempleo resulta de menor calidad –en términos de atributos como duración esperada y salarios– que aquel en el cual trabajaban previamente.⁴⁶ Por el otro lado, la inestabilidad ocupacional eleva la variabilidad de los ingresos de las personas y los del hogar al que pertenece. Ello resultaría particularmente significativo entre aquellos de reducida calificación, que fueron precisamente los más afectados por ese proceso. Por ejemplo, evidencias alcanzadas en trabajos anteriores⁴⁷ muestran que el efecto del aumento de la inestabilidad laboral en los hogares de menores recursos contrapesó plenamente el efecto benéfico que la fuerte disminución de la inflación tuvo sobre las fluctuaciones de las remuneraciones reales, y llevó a que no se alterase la variabilidad de sus ingresos familiares entre principios de los noventa, cuando se experimentaron períodos de hiperinflación, y fines de la década, cuando los precios se encontraban plenamente estabilizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atkinson, A. y J. Micklewright (1991) “Unemployment compensation and labor market transitions” en **Journal of Economic Literature**, Vol. 29
- Beccaria, L. y P. Galín (2002) “Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas”, Fundación OSDE, Buenos Aires.
- Beccaria, L. y R. Maurizio (2001) **Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina**, Presentado a 5º Reunión de la Red de Economía Social, Panamá
- Beccaria, L. y R. Maurizio (2003) Movilidad ocupacional en Argentina, Universidad Nacional de General Sarmiento, (mimeo).
- Beccaria, L. (2001) “Inestabilidad laboral y de ingresos en Argentina” en **Estudios del Trabajo**, N° 21
- Becker, G. (1975) **Human capital**, Chicago: Chicago University Press.
- Blau, F.; M. Ferber y A. Winkler (2002) **The economics of women, men, and work**, Upper Saddle River: Prentice Hall.

⁴⁶ Nickell, et. al (2000); Buchelli y Furtado, 2002.

⁴⁷ Beccaria y Maurizio, 2001.

- Bucheli, M. y M. Furtado (2002) "Impacto del desempleo sobre el salario: el caso de Uruguay" en **Desarrollo Económico**, N° 165
- Calderón Madrid, A. (2000) "Job Stability and Labor Mobility in Urban Mexico: A Study Based on Duration Models and Transition Analysis" Documento de la Red de Centros de Investigación del BID, N° R.419
- Cerruti M. (2000a) "Intermittent employment among m-arried women: a comparative study of Buenos Aires and México City" **Journal of Comparative Family Studies**.
- Cerrutti, M. (2000b) "Economic reform, structural adjustment and female labor force participation in Buenos Aires, Argentina" en **World Development**, Vol. 28.
- Cox, D. (1972) "Regression Models and Life-Tables", **Journal Royal Statistical Society**, May/Aug.
- Cox, D. y D. Oakes (1985) **Analysis of Survival Data**, New York: Chapman and Hall.
- Damill, M., R. Frenkel and R.Maurizio (2002) "Argentina: A decade of currency board. An analysis of growth, employment and income distribution", Employment Paper 2002/42, International Labour Office, Ginebra.
- Farber, H. (1999) "Mobility and stability: the dynamics of job change in labor markets" en Ashenfelter, O. y D. Card **Handbook of labor economics**, Amsterdam: Elsevier.
- Frenkel, R. y M. González Rozada (1999) "Apertura, productividad y empleo en Argentina" en Tokman, V. y D. Martinez (eds) **Productividad y empleo en la apertura económica**, Lima: OIT.
- Frenkel, R. y J. Ros (2003) "Unemployment, macroeconomic policy and labor market flexibility. Argentina and Mexico in the 1990s", (mimeo)
- Galiani, S. y H. Hopenhayn (2000) "Duración y riesgo de desempleo en Argentina", Documento de Trabajo FADE, N° 18, Buenos Aires
- Hausman, J. y A. Han (1990) "Flexible Parametric Estimation of Duration and Competing Risk Models", **Journal of Applied Econometrics**, Vol. 5.
- Heckman, J. y B. Singer (1984) "Econometric Durations Analysis", **Journal of Econometrics**, Vol. 24.
- Heymann, D. (2001) "Políticas de reforma y comportamiento macroeconómico" en Heymann y Kosacoff (eds.) **Desempeño económico en un contexto de reformas**, Buenos Aires: EUDEBA-CEPAL (Tomo I).
- Hopenhayn, H. (2001) "Labor Market Policies and Employment Duration: The Effects of Labor Market Reform in Argentina" Documento de la Red de Centros de Investigación del BID, N° R.407
- INDEC (1996) **Encuesta permanente de hogares: características técnicas generales**, Buenos Aires: INDEC
- Kalbfleisch, J. y L. Prentice (1980) **The Statistical Analysis of failure time data**, Nueva York: Wiley.
- Kiefer, N. (1988) "Economic Duration Data and Hazard Functions", **Journal of Economic Literature**, Vol 26.
- Klein, J. y M. Moeschberger (1997) **Survival Analysis: Techniques for censored and truncated data**, New York: Springer-Verlag.
- Kugler, A. (2000) "The Incidence of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility and Compliance in Colombia: Evidence from the 1990 Reform", Documento de la Red de Centros de Investigación del BID, N° R.393
- Lancaster, T. (1990) **The Econometric Analysis of Transition Data**, Econometric Society Monographs N° 17, Cambridge: Cambridge University Press.
- Nickel, S.; T. Jones y G. Quintini (2000) **A picture of job insecurity facing British men** Centre for Economic Performance Working Paper, Londres.
- Oi, W. (1962) "Labour as a quasi-fixed factor" en **Journal of Political Economy**, Vol. 70.
- Osterman, P. (1994) "Internal labor markets: theory and change" en Kerr, C. y P. Staudohar **Labor economics and industrial relations**, Cambridge (Mass): Harvard University Press.
- Parmar, M. y D. Machin (1996) **Survival Analysis: A Practical Approach**, Nueva York: Wiley.

- Rubery, J; M. Smith y C. Fagan (1999) **Women's employment in Europe**, Londres: Routledge.
- Saavedra, J. y M. Torero (2000) "Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: the case of Peru". Documento de la Red de Centros de Investigación del BID, N° R.394.
- Weller, J. (2000) **Reformas económicas, crecimiento y empleo**, Santiago de Chile: FCE-CEPAL.

ANEXO

Estimaciones del riesgo de salida de la ocupación Modelo proporcional de cox

Cuadro A.1.
Ocupados totales. Período completo

Variable	Hasta 60 meses		Hasta 12 meses		Hasta 60 meses		Hasta 12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2816	0.000	-0.2254	0.000	-0.2793	0.000	-0.2252	0.000
TC	-0.8288	0.000	-0.5767	0.000	-0.8289	0.000	-0.5796	0.000
Comercio	0.0449	0.146	0.0166	0.660	0.0445	0.150	0.0192	0.613
Transporte	-0.0179	0.747	-0.0555	0.400	-0.0358	0.522	-0.0680	0.304
Serv. Finan.	0.0582	0.267	0.0706	0.263	0.0713	0.174	0.0852	0.178
Otros serv	-0.0647	0.116	-0.0531	0.292	-0.0678	0.101	-0.0554	0.272
Género	0.2871	0.000	0.2043	0.000	0.3686	0.000	0.2849	0.000
Jefe	-0.2811	0.000	-0.1917	0.000	-0.2769	0.000	-0.1927	0.000
Edad	-0.0148	0.000	-0.0079	0.000	-0.0150	0.000	-0.0077	0.000
Asal no reg	1.2272	0.000	0.8599	0.000	1.1034	0.000	0.7548	0.000
No asal	0.6585	0.000	0.4866	0.000	0.5801	0.000	0.4162	0.000
Período	0.0561	0.033	0.1648	0.000	0.0507	0.349	0.0735	0.043
Pgénero					-0.1691	0.001	-0.1635	0.011
Pasnreg					0.2638	0.000	0.2163	0.006
Pnoasal					0.1749	0.015	0.1500	0.008
N° datos	22.678		10.566		22.678		10.566	

Cuadro A.2.
Ocupados totales. Para cada subperíodo

Variable	Período 1988-1994				Período 1995-1999			
	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2545	0.000	-0.1706	0.000	-0.3037	0.000	-0.2732	0.000
TC	-0.7200	0.000	-0.5170	0.000	-0.9091	0.000	-0.6282	0.000
Comercio	0.0625	0.131	0.0106	0.837	0.0262	0.573	0.0326	0.563
Transporte	-0.0436	0.659	-0.0984	0.388	-0.0422	0.542	-0.0509	0.538
Serv. Finan.	-0.0579	0.555	-0.9401	0.439	0.1195	0.062	0.1644	0.032
Otros serv	-0.0310	0.583	-0.0432	0.538	-0.1075	0.075	-0.0570	0.433
Género	0.3585	0.000	0.2731	0.000	0.2058	0.000	0.1297	0.012
Jefe	-0.2999	0.000	-0.2141	0.001	-0.2573	0.000	-0.1733	0.004
Edad	-0.0164	0.000	-0.0099	0.000	-0.0136	0.000	-0.0060	0.009
Asal no reg	1.1091	0.000	0.7605	0.000	1.3608	0.000	0.9650	0.000
No asal	0.5821	0.000	0.4374	0.000	0.7555	0.000	0.5515	0.000
N° datos	11.860		5.597		10.818		4.969	

Cuadro A.3.
Asalariados registrados. Período completo

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2066	0.000	-0.3043	0.000	-0.2023	0.000	-0.3041	0.000
TC	-0.4603	0.000	-0.6467	0.000	-0.4537	0.000	-0.6382	0.000
Comercio	0.0422	0.489	0.0368	0.653	0.0427	0.484	0.0407	0.618
Transporte	-0.1384	0.263	-0.2221	0.187	-0.1447	0.242	-0.2231	0.185
Serv. Finan.	0.1519	0.071	0.2102	0.049	0.1609	0.056	0.2141	0.045
Otros serv	-0.1728	0.074	-0.2115	0.091	-0.1751	0.071	-0.2204	0.079
Género	0.1631	0.007	0.1284	0.099	0.2634	0.001	0.2881	0.004
Jefe	-0.1964	0.003	-0.1949	0.031	-0.1916	0.004	-0.1849	0.041
Edad	-0.0255	0.000	-0.0099	0.016	-0.0257	0.000	-0.0102	0.013
Período	-0.1264	0.105	0.0127	0.855	-0.0527	0.398	0.1285	0.124
Pgénero					-0.2315	0.033	-0.3479	0.014
N° datos	9.965		3.616		9.965		3.616	

Cuadro A.4.
Asalariados no registrados. Período completo

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2332	0.000	-0.1369	0.005	-0.2327	0.000	-0.1359	0.005
TC	-0.8417	0.000	-0.3591	0.009	-0.8363	0.000	-0.3576	0.010
Comercio	0.0573	0.194	0.0298	0.549	0.0564	0.202	0.0284	0.570
Transporte	-0.0119	0.869	-0.0187	0.816	-0.0203	0.780	-0.0247	0.759
Serv. Finan.	0.0697	0.374	0.0640	0.462	0.0735	0.350	0.0680	0.435
Otros serv	-0.0558	0.321	-0.0546	0.399	-0.0574	0.307	-0.0564	0.384
Género	0.2839	0.000	0.2193	0.000	0.3366	0.000	0.2662	0.000
Jefe	-0.1497	0.000	-0.1156	0.059	-0.1479	0.005	-0.1171	0.056
Edad	-0.0133	0.000	-0.0081	0.002	-0.0133	0.000	-0.0080	0.002
Período	0.1365	0.000	0.2088	0.000	0.1760	0.000	0.2432	0.000
Pgénero					-0.1033	0.073	-0.0918	0.028
N° datos	7.304		4.776		7.304		4.776	

Cuadro A.5.
No asalariados. Período completo

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.4237	0.000	-0.3494	0.000	-0.4171	0.000	-0.3489	0.000
TC	-1.0784	0.000	-0.7437	0.000	-1.0814	0.000	-0.7482	0.000
Comercio	-0.0067	0.915	0.0006	0.994	-0.0077	0.904	-0.0019	0.982
Transporte	-0.0102	0.936	-0.0465	0.781	-0.0353	0.783	-0.0727	0.666
Serv. Finan.	-0.1021	0.443	-0.1689	0.369	-0.1064	0.424	-0.1715	0.361
Otros serv	-0.0347	0.674	0.0904	0.422	-0.0377	0.647	0.0856	0.447
Género	0.3298	0.000	0.1815	0.038	0.4425	0.000	0.2708	0.013
Jefe	-0.5282	0.000	-0.3616	0.000	-0.5266	0.000	-0.3536	0.000
Edad	-0.0135	0.000	-0.0086	0.009	-0.0136	0.000	-0.0086	0.009
Período	0.0591	0.001	0.1551	0.026	0.1782	0.014	0.2493	0.010
Pgénero					-0.2454	0.017	-0.1926	0.016
N° datos	5.409		2.174		5.409		2.174	

Cuadro A.6.
Hombres. Período completo

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.3122	0.000	-0.2471	0.000	-0.3127	0.000	-0.2474	0.000
TC	-0.8319	0.000	-0.6720	0.000	-0.8369	0.000	-0.6768	0.000
Comercio	0.0093	0.899	0.0002	0.285	0.0051	0.901	0.0027	0.957
Transporte	-0.0142	0.422	-0.0454	0.529	-0.0551	0.367	-0.0477	0.509
Serv. Finan.	0.2062	0.002	0.2064	0.011	0.2154	0.001	0.2162	0.008
Otros serv	-0.0782	0.132	-0.0425	0.497	-0.0799	0.124	-0.0418	0.505
Jefe	-0.3159	0.000	-0.1795	0.001	-0.3146	0.000	-0.1821	0.001
Edad	-0.0123	0.000	-0.0073	0.001	-0.0125	0.000	-0.0073	0.001
Asal no reg	1.2015	0.000	0.8256	0.000	1.0878	0.000	0.7575	0.000
No asal	0.5626	0.000	0.4447	0.000	0.4618	0.000	0.3858	0.000
Período	0.1084	0.001	0.2176	0.000	-0.0558	0.367	0.1128	0.171
Pasnreg					0.2374	0.002	0.1412	0.147
Pnoasal					0.2167	0.021	0.1269	0.313
N° datos	15.452		6.973		15.452		6.973	

Cuadro A.7.
Mujeres. Período completo

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2242	0.000	-0.1892	0.001	-0.2218	0.000	-0.1949	0.001
TC	-0.8019	0.000	-0.4474	0.000	-0.8056	0.000	-0.4508	0.000
Comercio	0.0862	0.073	0.0304	0.606	0.0876	0.069	0.0408	0.492
Transporte	0.6864	0.658	-0.1731	0.357	0.0708	0.648	-0.1635	0.385
Serv. Finan.	-0.1275	0.124	-0.1103	0.274	-0.1192	0.152	-0.0986	0.329
Otros serv	-0.0569	0.404	-0.0738	0.388	-0.0560	0.412	-0.0711	0.406
Jefe	-0.1854	0.008	-0.2524	0.006	-0.1864	0.008	-0.2515	0.006
Edad	-0.0191	0.000	-0.0095	0.001	-0.0193	0.000	-0.0098	0.000
Asal no reg	1.2992	0.000	0.9309	0.000	1.1552	0.000	0.7543	0.000
No asal	0.8313	0.000	0.5638	0.000	0.7717	0.000	0.4611	0.000
Período	-0.0289	0.490	0.0874	0.089	-0.2237	0.013	-0.1744	0.136
Pasnreg					0.3159	0.003	0.3727	0.006
Pnoasal					0.1407	0.227	0.2192	0.153
N° datos	7.226		3.593		7.226		3.593	

Cuadro A.8.
Sin salidas a la inactividad. Período completo

Variable	1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2691	0.000	-0.2117	0.000
TC	-0.7620	0.000	-0.5628	0.000
Comercio	-0.0002	0.994	-0.0172	0.695
Transporte	0.0028	0.962	-0.0407	0.566
Serv. Finan.	0.0984	0.094	0.1001	0.156
Otros serv	-0.0791	0.099	-0.0374	0.510
Jefe	-0.0600	0.133	-0.0218	0.655
Género	0.0582	0.111	0.0171	0.692
Edad	-0.0229	0.000	-0.0126	0.000
Asal no reg	1.1922	0.000	0.8258	0.000
No asal	0.4651	0.000	0.3314	0.000
Período	0.1302	0.000	0.2277	0.000

Cuadro A.9.
HSI. Período completo

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
Comercio	-0.0138	0.716	-0.0476	0.296	-0.0159	0.674	-0.0446	0.330
Transporte	-0.0281	0.662	-0.0551	0.461	-0.0431	0.505	-0.0672	0.371
Serv. Finan.	0.2411	0.003	0.2487	0.009	0.2512	0.002	0.2597	0.006
Otros serv	-0.1159	0.022	-0.0954	0.116	-0.1207	0.017	-0.0973	0.110
Género	0.2755	0.000	0.2168	0.000	0.3295	0.000	0.2915	0.000
Jefe	-0.2605	0.000	-0.1449	0.006	-0.2579	0.000	-0.1459	0.005
Edad	-0.0159	0.000	-0.0109	0.000	-0.0159	0.000	-0.0109	0.000
Asal no reg	1.2611	0.000	0.8069	0.000	1.1492	0.000	0.6953	0.000
No asal	0.7920	0.000	0.5492	0.000	0.7151	0.000	0.4506	0.000
Período	0.0910	0.000	0.2028	0.000	-0.0499	0.482	0.0617	0.503
Pgénero					-0.1222	0.072	-0.1594	0.051
Pasnreg					0.2564	0.002	0.2441	0.017
Pnoasal					0.1856	0.048	0.2226	0.068
N° datos	13.311		6.585		13.311		6.585	

Cuadro A.10.
SCTI. Período completo

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
Comercio	0.1248	0.030	0.1514	0.037	0.1282	0.026	0.1514	0.037
Transporte	-0.0550	0.648	-0.1269	0.394	-0.0777	0.520	-0.1388	0.353
Serv. Finan.	0.0714	0.349	0.0875	0.349	0.0834	0.274	0.0961	0.305
Otros serv	0.0020	0.979	0.0294	0.764	0.0069	0.929	0.0253	0.796
Género	0.2847	0.000	0.1708	0.007	0.4166	0.000	0.2574	0.004
Jefe	-0.3484	0.000	-0.2704	0.003	-0.3372	0.000	-0.2685	0.003
Edad	-0.0147	0.000	-0.0018	0.583	-0.0152	0.000	-0.0019	0.565
Asal no reg	1.2459	0.000	0.9681	0.000	1.0861	0.000	0.8973	0.000
No asal	0.5407	0.000	0.3702	0.000	0.4370	0.000	0.3389	0.000
Período	0.3040	0.034	0.0600	0.020	0.0669	0.477	0.0570	0.644
Pgénero					-0.2482	0.009	-0.1629	0.070
Pasnreg					0.3083	0.004	0.1354	0.318
Pnoasal					0.2208	0.086	0.0667	0.713
N° datos	7.541		3.328		7.541		3.328	

Cuadro A.11.
TC. Período completo

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
Comercio	0.2209	0.201	0.2522	0.300	0.2221	0.200	0.2447	0.319
Transporte	0.1018	0.763	0.2036	0.675	0.0883	0.794	0.1645	0.736
Serv. Finan.	-0.2556	0.144	-0.2043	0.401	-0.2498	0.154	-0.2017	0.408
Otros serv	0.0254	0.898	0.0290	0.912	0.0267	0.893	0.0668	0.803
Género	0.3546	0.026	0.1978	0.340	0.4164	0.061	0.1446	0.602
Jefe	-0.1082	0.528	-0.4267	0.054	-0.1006	0.559	-0.4141	0.061
Edad	-0.0049	0.523	-0.0001	0.997	-0.0047	0.538	0.0003	0.969
Asal no reg	0.9312	0.000	1.0575	0.000	0.8274	0.001	0.9869	0.002
No asal	0.1576	0.312	0.2687	0.233	0.1182	0.598	0.4609	0.133
Período	-0.0773	0.564	0.0978	0.579	-0.0938	0.704	0.1126	0.745
Pgénero					-0.1032	0.692	0.1156	0.740
Pasnreg					0.1753	0.587	0.0925	0.823
Pnoasal					0.0641	0.835	-0.4154	0.355
N° datos	1.709		595		1.709		595	