

ISSN 2718-7578

Serie Documentos de Trabajo del CEP XXI

La inserción de los jóvenes en el mercado laboral formal

2007-2022

| Martin Trombetta, Ignacio Paola y Guido Sánchez

Documento de Trabajo N° 17

Marzo 2023

Cita sugerida: Trombetta, M.; Paola, I.; y Sánchez, G. (marzo de 2023). La inserción de los jóvenes en el mercado laboral formal (2007-2022). Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 17, Centro de Estudios para la Producción XXI – Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo – Ministerio de Economía de la Nación.



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de Industria
y Desarrollo Productivo

CEP XXI CENTRO DE ESTUDIOS
PARA LA PRODUCCIÓN

La inserción de los jóvenes en el mercado laboral formal

2007-2022

Martin Trombetta, Ignacio Paola y Guido Sánchez

Corrección y diagramación: Natalia Rodríguez Simón y Juliana Adamow

ISSN 2718-7578

Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP XXI)
Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación

Julio A. Roca 651, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

cepxxi@produccion.gob.ar

Los Documentos de Trabajo del CEP XXI son resultado de investigaciones sobre temas productivos, sectoriales, laborales y otros. Los autores son responsables de las opiniones expresadas en estos documentos.

Autoridades

Presidente de la Nación

Alberto Fernández

Vicepresidenta de la Nación

Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministros

Juan Luis Manzur

Ministro de Economía

Sergio Tomás Massa

Secretario de Industria y Desarrollo Productivo

José Ignacio de Mendiguren

Directora del Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP-XXI)

María Florencia Asef Horno

Resumen

El desempeño de la población joven en el mercado de trabajo desde su inserción es un fenómeno de gran interés en la literatura económica. A partir de una base de datos con información exhaustiva sobre el mercado de trabajo formal entre 2007 y 2022, se analiza el recorrido laboral de los individuos nacidos entre 1989 y 1991. Se observa una media de solo tres empleos por persona, pero con fuertes heterogeneidades. Las mujeres se encuentran menos representadas dentro del mercado de trabajo formal, con períodos de ausencia más prolongados y menores remuneraciones que los varones. A nivel agregado, la generación converge con el paso del tiempo a los niveles salariales y de rotación laboral del conjunto del mercado de trabajo. Se presenta evidencia de una fuerte correlación entre duración dentro de un mismo empleo y crecimiento salarial, y menor peso del cambio entre empleos sobre la evolución salarial. Finalmente, la probabilidad de abandonar un empleo decrece con la edad y con el salario.

Palabras clave: *empleo formal, jóvenes, datos de panel, trayectorias laborales, modelos de duración.*

Índice

1. Introducción	6
2. Revisión bibliográfica	7
2.1. Trabajos seminales	7
2.2. Argentina y Latinoamérica	7
2.3. Estados Unidos y Europa	9
3. Datos	9
4. El recorrido de una generación	10
4.1. Una primera aproximación	10
4.2. Dinámica sectorial	17
4.3. Distintos caminantes para distintos caminos	19
5. Movilidad laboral	27
6. Modelizando el empleo joven	33
6.1. Variaciones salariales según duración del empleo	33
6.2. Remuneración media	35
6.3. Períodos entre empleos	37
6.4. Otras medidas salariales	39
6.5. Modelos de duración	41
7. Conclusiones	43
Bibliografía	45

1. Introducción

En la literatura dedicada a investigar el mercado de trabajo existen numerosos trabajos que analizan las transiciones laborales. Ya sea entre estados de empleo y desempleo, actividad e inactividad, condición de registro o categoría ocupacional, la influencia de otras variables sobre estos flujos aparece como de interés de forma habitual (Parsons, 1972; Maurizio, 2011; Galiani y Hopenhayn, 2001; Arango y Maloney, 2000; entre otros). Del mismo modo, la inserción de nuevos individuos jóvenes en el mercado laboral representa otro tópico de fuerte desarrollo, más aún al considerar las características particulares de los mercados laborales latinoamericanos, como la informalidad, que afectan particularmente a la inserción laboral de la población joven (Cunningham y Salvagno, 2011; Cruces *et al.*, 2012; entre otros).

En el caso particular de Argentina, la disponibilidad de información solamente a partir de encuestas continuas, pero de corto alcance, ha limitado la potencia de estos estudios. En este trabajo se buscará hacer un aporte novedoso a esta literatura utilizando una base de datos longitudinal construida a partir de datos administrativos. La riqueza de esta fuente de información permite hacer un seguimiento exhaustivo de todas las relaciones laborales de los individuos nacidos entre 1989 y 1991, que se encontraban en la edad habitual de inserción laboral al momento del inicio del registro en la base construida. De esta manera, se abarcan tanto consideraciones para los recorridos totales de los individuos hasta la actualidad (como la evolución de su remuneración bruta intra e inter empleos) como también particularidades de cada relación laboral tomada de forma aislada (tales como la duración en meses o el sector productivo al que pertenece).

Los resultados muestran una baja duración promedio de los empleos observados y un muy breve recorrido entre distintos empleadores. Los modelos estimados indican correlaciones estadísticamente significativas entre distintas medidas salariales y el tiempo previo en el mercado laboral formal, la antigüedad en el empleador, la rotación previa entre empleos y características personales tales como el género y la edad. La duración del empleo está afectada negativamente por la rotación previa y por la edad, pero correlaciona positivamente con medidas salariales tales como la remuneración del primer semestre del empleo. De igual forma, la probabilidad de que se termine un vínculo laboral está negativamente asociada con la edad al inicio del empleo y con cualquier medida salarial elegida y positivamente asociada con el hecho de ser mujer y con la rotación previa entre empleos.

Este trabajo se estructura de la siguiente forma. En la siguiente sección se revisa la literatura vinculada a los tópicos de interés. Luego, se describe la base de datos empleada. En una cuarta sección se revisa exploratoriamente la información resultante en la base sobre la trayectoria laboral captada para la generación de interés, a partir del cual se construyen distintos tipos de perfiles según características de su inserción y recorrido laboral. En la quinta sección se revisa para todo el período y para distintos recortes de individuos la evolución de las tasas de movilidad laboral: entrada, salida, rotación y separación. En la anteúltima sección se realizan distintos tipos de estimaciones paramétricas sobre la vinculación entre medidas salariales y la duración de los empleos, además de otras características de los individuos. Finalmente, se exponen las conclusiones obtenidas.

2. Revisión bibliográfica

2.1. Trabajos seminales

En la literatura económica moderna, el enfoque predominante para analizar el desempleo está basado en la teoría de la búsqueda. A diferencia de la visión clásica de un mercado donde compradores y vendedores encuentran un precio de equilibrio con bajos o nulos costos de transacción y con conocimiento de la información determinante, esta teoría propone considerar mercados donde compradores y vendedores no se encuentran automáticamente. Stigler (1962) fue pionero en abordar el mercado de trabajo a partir de las fricciones generadas por el costo de la información. Dadas las diferencias entre empleos y características de los trabajadores, la búsqueda de un buen *match* entre la oferta y la demanda de trabajo trae relacionado un alto costo en tiempo y dinero. Cuanto mayor sea este costo, mayor será la dispersión de salarios *ceteris paribus* el tipo de empleo. Diamond (1982) muestra que un pequeño incremento en el costo de la búsqueda puede conducir a grandes divergencias en los salarios.

Dos hechos estilizados destacan en la literatura empírica sobre búsqueda: la probabilidad de dejar un trabajo se reduce a medida que aumenta la edad del trabajador o cuando aumenta el tiempo transcurrido en el empleo en cuestión. Burdett (1978) ordena las explicaciones de este comportamiento en dos categorías de modelos teóricos. Por un lado, aquellos que argumentan que los trabajadores acumulan capital humano específico de su tarea y su empresa en el tiempo que trabajen en la firma, lo que implica mayores salarios y por ende menor probabilidad de rotar cuanto más largo sea el período de empleo (Parsons, 1972). Por el otro, se ofrecen explicaciones que, a tono con los desarrollos que dan centralidad a la información, consideran que los trabajadores no conocen todas las características relevantes de la firma al momento de ser empleados sino hasta luego de un tiempo de trabajar allí, de modo que este conocimiento podría determinar su continuidad en el empleo o una rotación temprana (Mincer y Jovanovic, 1981; Mortensen, 2010).

Asimismo, una menor probabilidad de abandonar el empleo a mayor edad podría ser el resultado de un temor a no poder encontrar otro. Con una edad más avanzada se torna más difícil encontrar un nuevo o mejor empleo. En este sentido trabajos como los de Lahey (2008) o Bendick *et al.* (1996) encuentran evidencia de discriminación por edad para la contratación, con mayor impacto en las mujeres. En un estudio experimental a partir de solicitudes de empleo falsas, Neumark *et al.* (2019) encuentran evidencia estadísticamente significativa de la existencia de este tipo de discriminación por parte de los potenciales empleadores. Acerca de los vínculos entre la duración del período laboral y medidas salariales, Jones (1988) encuentra que resultan menores los períodos de búsqueda entre empleos cuanto menor sea el salario de reserva.

2.2. Argentina y Latinoamérica

En Latinoamérica, a los factores vinculados a la efectividad del *matching* laboral y de la duración de los *spells* tanto de empleo como de desempleo, suele añadirse también la consideración de particularidades propias, principalmente la informalidad laboral, particularmente relevante para los trabajadores jóvenes (Cruces *et al.*, 2012). En particular, en Argentina, diversos estudios han puesto la lupa sobre las reformas y los movimientos observados en el mercado laboral en los años 90. Entre ellos, Galiani y Hopenhayn (2001) estiman que, pese a que la duración del período de desempleo en esa década es generalmente corta, la probabilidad de ingresar a ese estado aumenta a medida que se acumulan períodos de desempleo en el historial laboral, lo que relativiza la idea de que el costo social del desempleo es bajo cuando su duración lo es. En un trabajo posterior, Hopenhayn (2004) analiza puntualmente la reforma laboral del año 1995, donde se introdujo el período de prueba de entre tres meses y dos años en nuevos

contratos. Encuentra que la medida condujo a un aumento de la rotación laboral relacionada a dichos contratos, sin efectos significativos sobre el desempleo.

Beccaria y Maurizio (2005) ofrecen conclusiones alternativas para el mismo período de análisis. Dividiendo la década en dos, para separar etapas pre y post reformas, estiman que entre 1995 y 1999 aumentan de forma general los ratios de fracaso laboral respecto a la primera mitad de la década, pero no todos por igual: mucho más lo hicieron aquellos empleos recientes, de corto recorrido. Encuentran como factores explicativos de esta movilidad el crecimiento del empleo informal, y no así las reformas laborales de la época, que no parecen tener un efecto significativo. En un trabajo similar, Maurizio (2011) estudia la mayor rotación laboral entre los jóvenes en comparación con los adultos y evalúa la medida en que esta situación se corresponde con una carrera laboral ascendente o una inestabilidad involuntaria. Encuentra que la intermitencia ocupacional más elevada que exhiben los jóvenes se debe a su inserción en puestos más precarios, de menor calificación y en actividades que exhiben menor estabilidad. De todas formas, este efecto es heterogéneo entre jóvenes con distintos niveles educativos.

Para el período 2003-2007, Pérez (2010) infiere que los trabajadores jóvenes tienen más dificultades para acceder al empleo, ya sea desde la inactividad o el desempleo, respecto a los adultos. Álvarez y Fernández (2012) presentan resultados en el mismo sentido: los trabajadores jóvenes sufren mayor inestabilidad laboral y mayor rotación de empleo e inactividad. En Busso *et al.* (2014), a su vez, se sugiere que jóvenes con mayor nivel de educación y pertenencia a un grupo social más alto tienden a llegar primero a empleos de mayor estabilidad.

Levi Yeyati y Montané (2020) construyen un modelo que estima el salario real horario del spell de empleo actual en base al salario real horario del trabajo anterior y la similitud de estos en términos sectoriales y de tareas, a través de un índice propio. Muestran que la similitud influye positivamente en los salarios posteriores a la transición, lo cual refuerza la idea de un capital humano con algún grado de especificidad que se acumula en el tiempo.

Centrándose en la década del 2000, González Rozada *et al.* (2011) estudian los impactos de las indemnizaciones y las transferencias por desempleo o subsidios, a partir de combinar encuestas con fuentes administrativas. Encuentran que existe un relevante impacto positivo en la duración del desempleo en períodos de transferencias por desempleo mayores o más duraderas. Con datos similares, Alzúa *et al.* (2016) estudian un programa de formación laboral en la provincia de Córdoba. Reportan efectos significativos sobre la formalidad, la duración y la remuneración del empleo, y discuten posibles mecanismos causales tanto en la formación en capital humano como en las redes creadas por el programa. Sin embargo, en comparación con otros programas similares de la región, el alto costo del programa llevado a cabo en Argentina resulta en una relación costo-beneficio menor.

Al considerar también otros países del continente, se encuentra que Cunningham (2009) estudia la rotación laboral juvenil en Argentina, México y Brasil a través de matrices de transición, para concluir que a nivel general el elevado desempleo juvenil en la región se explica principalmente por los altos índices de rotación, ya que no hay diferencias significativas por edad en la duración del desempleo. Conclusiones similares obtienen Quintini *et al.* (2007) para los jóvenes europeos, lo que los lleva a sugerir que el desempleo juvenil en estos países es rápido, dinámico y no sigue un camino homogéneo. Una continuación de este trabajo en Cunningham y Salvagno (2011) profundiza en las transiciones del sendero común en trabajadores jóvenes que comienzan inicialmente en el sector informal, que sirve de formación laboral al mismo tiempo que cuenta con la flexibilidad para luego migrar a trabajos formales o volver al sistema educativo. También se obtiene evidencia estadísticamente significativa sobre el menor ratio de rotación que presentan en esta región y en este período las mujeres jóvenes.

Arango y Maloney (2000) usan datos de Argentina y de México para caracterizar las transiciones entre cuatro estados: inactividad, desempleo, formalidad e informalidad. Encuentran diferencias relevantes en la duración y en la probabilidad de transición al desempleo desde el sector formal o el informal. Al considerar el caso de Brasil, Cruces *et al.* (2012) estiman los *scarring effects* de malas inserciones laborales tempranas en el desarrollo del mercado laboral del individuo. Encuentran que jóvenes con altos niveles de desempleo e informalidad en el inicio de su carrera laboral tienen desempeños laborales generalmente peores al llegar a la adultez, aunque este efecto tiene una duración limitada y desaparece luego de cierto tiempo.

2.3. Estados Unidos y Europa

El mercado laboral estadounidense es de los más estudiados en el último tiempo, con un amplio consenso sobre la disminución del dinamismo en las últimas décadas, tanto en términos de creación y de destrucción de empleo como de traslado entre puestos existentes. Entre los trabajos que buscan las causas de estos movimientos, Hyatt y Spletzer (2013) encuentran una incipiente tendencia a la baja de la participación de los empleos de corta duración, que puede atribuirse a un estancamiento general que limite la inserción en primeros empleos (*stepping stone*) para los jóvenes, o bien puede implicar una mejora en el *matching* y la información disponible (Pries y Rogerson, 2022).

Eriksson y Rooth (2014) realizan un experimento con solicitudes de trabajo falsas de personas desempleadas con distintas duraciones de desempleo. Encuentran que los empleadores no reaccionan mal ante *spells* de desempleo de seis meses o menos pero, para puestos de baja habilidad, nueve meses de desempleo sí son evaluados negativamente. No encuentran efectos para *spells* de desempleo anteriores, mientras que tampoco hay resultados significativos para puestos calificados.

Finalmente, Bonnal *et al.* (1997) usan una base administrativa de Francia de fines de la década del 80 para analizar el desempeño de jóvenes desempleados inscritos en programas de búsqueda de empleo. Encuentran que la duración del siguiente empleo luego de empleos permanentes es mayor que luego de empleos temporales o planes de trabajo privados, y esta a su vez es mayor que luego planes de trabajo públicos. Los empleos en el sector privado mejoran la transición a empleos regulares para jóvenes sin instrucción, mientras que no hay efectos significativos para jóvenes con educación.

3. Datos

La base de datos longitudinal construida se nutre de información proveniente del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Esta fuente contiene información sobre todas las relaciones laborales registradas desde enero del 2007 hasta el año 2022. De este modo, es posible construir el recorrido laboral formal de todos los individuos para este período de 15 años. Por tanto, si se considera a las personas nacidas en 1989, se dispondrá de información de todo su recorrido laboral formal desde los 18 hasta los 33 años de edad. Este recorte se amplía con los nacidos en los años 1990 y 1991, al considerar a estos individuos como comparables generacionalmente a los anteriores.

Al incluir a todos los individuos nacidos entre estos años (1989-1991) se logra identificar a un total de 1.648.428 personas que al menos una vez hayan tenido una relación laboral formal. Es necesario tener en cuenta que según el Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) de 2010, un poco más de dos millones de personas de esta generación vivían en Argentina al momento de su realización, de modo que aproximadamente tres cuartos de las personas de este grupo tuvieron, al menos un mes en su vida, un paso por el mercado laboral formal. El total de relaciones laborales distintas identificadas es de

5.047.611. Así, una vez constituida esta base de datos donde cada observación es una relación laboral de la generación escogida, se puede obtener información detallada sobre las trayectorias laborales. Entre otras cosas, es posible conocer el sector productivo y la ubicación provincial de cada empleo, como así también su duración y salario percibido (expresado en pesos constantes de abril de 2022). Para la clasificación de puestos en sectores productivos, se desagrega al nivel de letra en el Clasificador de Actividad Económica (CLAE) utilizado por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Es importante recordar que esta base solo incluye las relaciones de dependencia registradas, lo que implica que los períodos de no aparición en la base para cada individuo podrían estar asociados a puestos de trabajo no registrados, inactividad, desempleo o un trabajo por cuenta propia. Dada la información disponible, no es posible distinguir entre estas distintas situaciones, de modo que se analizará estos casos simplemente como períodos fuera del mercado laboral formal. Por otro lado, en el caso de que un individuo haya tenido más de una relación laboral en dependencia a la vez, solo se registra aquella por la cual percibía la mayor remuneración, aunque se le suman las remuneraciones percibidas en otros empleos para considerar su remuneración total.

Esta decisión responde al hecho de que el pluriempleo es frecuente en algunas actividades específicas (típicamente, enseñanza) aún si no es una característica general del mercado de trabajo en su conjunto. También se optó por eliminar un 0,001% de los individuos que informaban una cantidad muy elevada de relaciones laborales de forma simultánea. Por otro lado, una fracción también muy pequeña de relaciones laborales (0,01%) tenían un salario informado nulo o bien excesivamente bajo, posiblemente debido a errores de carga. Se decidió metodológicamente contar estos puestos a nivel general, pero no considerar sus remuneraciones para el cálculo de promedios, regresiones, etc.

Una última aclaración es necesaria con respecto a la base de datos utilizada. En enero del 2012 el SIPA incorporó a más de un millón y medio de trabajadores pertenecientes al sector público provincial cuyas contribuciones a la seguridad social eran previamente gestionadas por organismos provinciales. Como se verá en la sección siguiente, esto no modifica sustancialmente el análisis, pero genera saltos discretos en algunos indicadores como por ejemplo el ratio de participación femenina.

4. El recorrido de una generación

4.1. Una primera aproximación

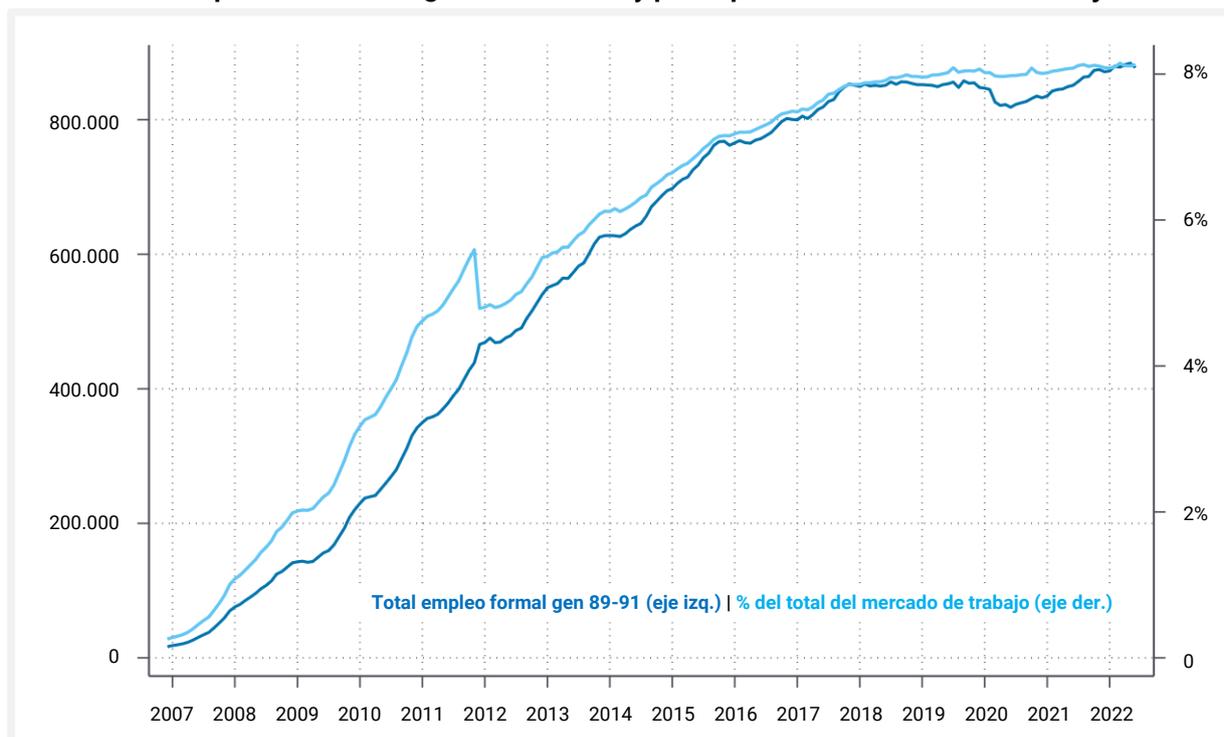
Un primer aspecto a analizar acerca de la inserción laboral de esta generación lo constituye la presencia total que mantiene en el mercado de trabajo. En este sentido, es relevante considerar la variación en los puestos de trabajo que la generación ocupa mes a mes y el porcentaje que dichos puestos representan del mercado de trabajo total.

Como se aprecia en el gráfico 1, del total de más de un millón y medio de individuos que al menos tuvieron un empleo formal, en ningún momento llega a haber más de 850.000 que estén empleados simultáneamente, valor alcanzado en 2017, cuando el peso relativo de esta generación en la fuerza de trabajo total se estabiliza en torno al 8%.

De este total de individuos analizados, 998.616 (59%) son varones y 685.812 (41%) son mujeres, como se muestra en el cuadro 1. Esto implica que dentro del espectro de personas nacidas entre 1989 y 1991 que no es posible observar en la base (dado que no tuvieron empleos formales), la mayor parte son

mujeres.¹ Algo similar ocurre cuando el análisis se realiza a nivel de puesto: de las algo más de cinco millones relaciones laborales, el 66% corresponden a varones y solo el restante 34% a mujeres. Por consiguiente, además de haber más varones que hayan trabajado al menos una vez de manera formal en esta generación, estos tienen en promedio mayor cantidad de empleos que las mujeres (3,32 contra 2,52), un hallazgo consistente con la menor rotación laboral que suelen exhibir las mujeres en la región (Cunningham, 2011).

GRÁFICO 1. Empleo formal de la generación: total y participación en el mercado de trabajo formal



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Cuadro 1. Personas y puestos por género

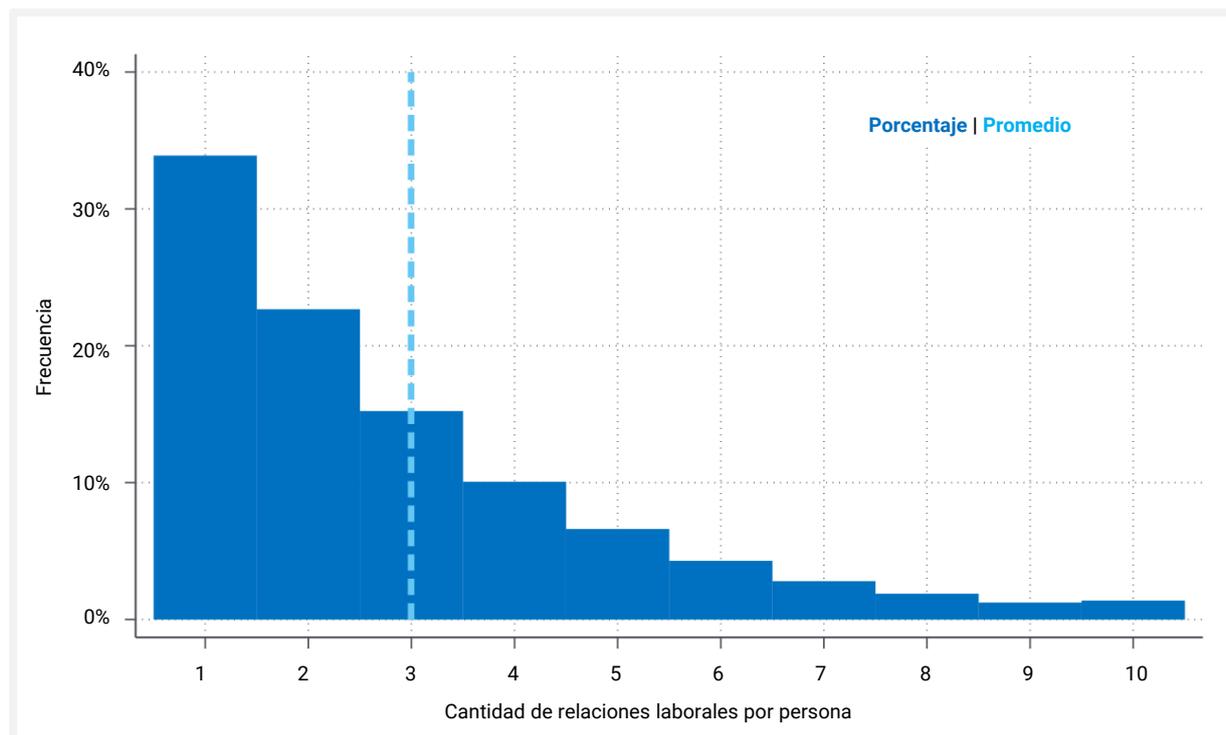
	Personas	Relaciones laborales
Varones	998.616	3.320.054
Mujeres	685.812	1.727.557
Total	1.684.428	5.047.611

Fuente: elaboración propia con datos provenientes de SIPA y AFIP.

El promedio de relaciones laborales formales por persona es solamente de tres. Este resultado contrasta además notoriamente con lo reportado para otros países; por ejemplo, Davis *et al.* (2012) encuentran un promedio de al menos siete empleos distintos para los jóvenes estadounidenses solo en los primeros 10 años desde su inserción. Estudios posteriores y en distintos países muestran niveles similares, aunque con una disminución en los últimos años (Pries y Rogerson, 2022). Por este motivo, es interesante explorar con mayor profundidad esta distribución.

¹ Esto es cierto ya que según el CNPV 2010, para esta generación la distribución por género prácticamente arrojaba un resultado de paridad.

GRÁFICO 2. Distribución de la cantidad total de empleos registrados por persona



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Según puede apreciarse en el histograma del gráfico 2 una tercera parte de los individuos de la base tuvieron solamente un empleo. Este panorama es incluso más marcado al considerar a las personas que tuvieron como máximo dos relaciones laborales, ya que este grupo representa más de la mitad del total de las personas seleccionadas de la generación. Finalmente, el 75% tuvo cuatro empleadores diferentes o menos.

Una explicación factible de este bajo número podría provenir de que las relaciones laborales tienden a ser duraderas y estables para una buena parte de los individuos y esto redundaría en muy pocos empleos a lo largo del tiempo. Sin embargo, al analizar la duración de todas las relaciones capturadas, no parece ser este el caso.

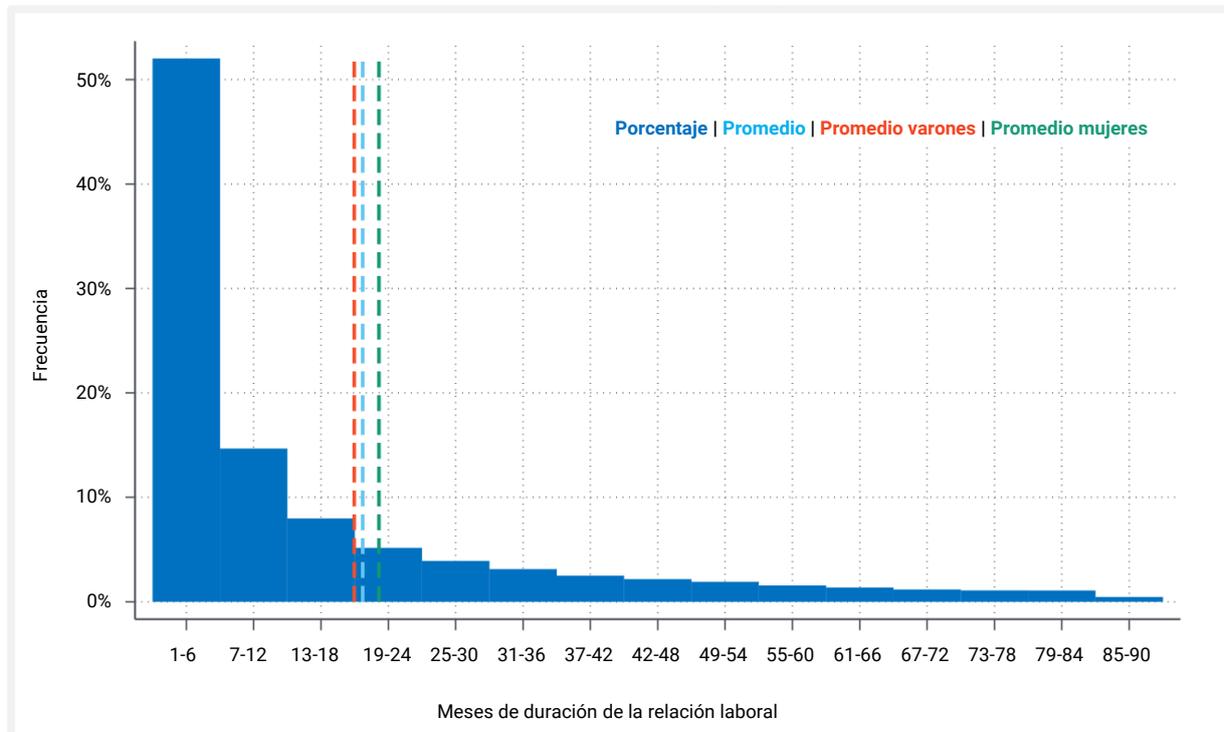
Como puede apreciarse en el gráfico 3, la distribución de la duración de las relaciones laborales es marcadamente asimétrica, con una amplia mayoría de *spells* de empleo muy cortos. La mitad de estos empleos duran a lo sumo seis meses. E incluso si se consideran los empleos que duraron un año o menos, esto comprende dos tercios del total de casos.² Esto va en línea con los trabajos empíricos sobre el tema, que muestran que los jóvenes comienzan su recorrido laboral en empleos de poca duración y mucha rotación (Topel y Ward, 1992). Sin embargo, como se vio anteriormente, estos jóvenes no tuvieron, en promedio, muchos empleos.

Por este motivo, en el gráfico 4 se considera la cantidad total de meses en los que un individuo se encuentra en alguna relación laboral formal. Cada columna representa el intervalo de un año de presencia en el mercado. En términos agregados, la duración promedio es de 59 meses, casi cinco años y algo

² Puede también apreciarse que el promedio agregado de la duración de la relación laboral para todo el período es de 20 meses, métrica marcadamente influida por una minoría de relaciones laborales que resultan considerablemente duraderas. Existen leves variaciones en el promedio de duración del vínculo de trabajo por género: para varones es aproximadamente 19 meses, mientras que para las mujeres algo más que 21.

menos de un tercio del período considerado (184 meses o 15 años y 4 meses). Además, las mujeres están en promedio menos tiempo presentes en el mercado formal que los varones (53 meses contra 63).

GRÁFICO 3. Distribución de duración temporal por relación laboral



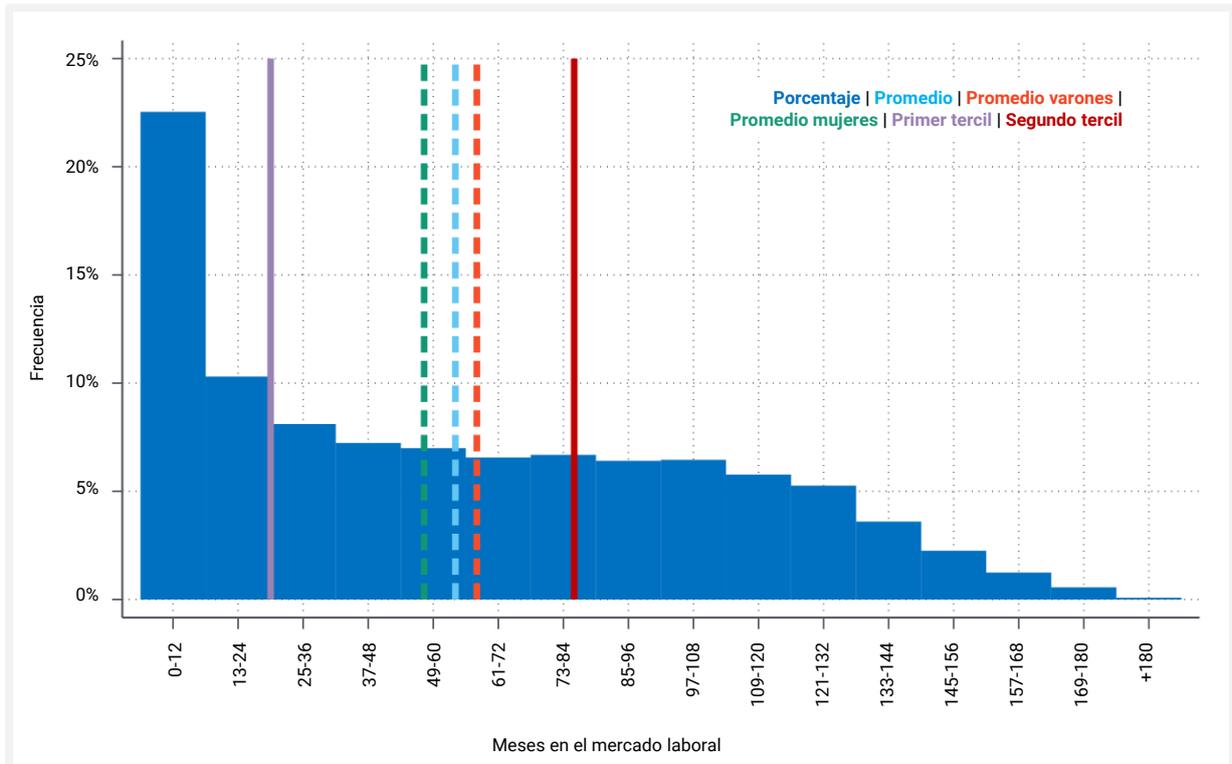
Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Sin embargo, nuevamente la distribución de esta presencia total es marcadamente asimétrica. De hecho, la tercera parte de la muestra estuvo en el mercado laboral formal a lo sumo dos años, mientras que el 20% lo hizo como máximo sólo 10 meses en todo el período considerado de más de 15 años. Si se dividiese las personas en tres partes iguales por su presencia total en la base, otra tercera parte de los individuos la conformarían quienes se mantuvieron entre dos y siete años aproximadamente. Solo el último tercio de los individuos tuvo un recorrido formal mayor a los siete años, umbral que de todas formas representa menos de la mitad del total temporal considerado.

Estas diferencias en los tiempos de presencia total muestran una fuerte heterogeneidad entre los individuos que conforman la generación analizada. Están presentes en la base tanto casos con casi nulo recorrido laboral formal, como individuos que estuvieron presentes ininterrumpidamente desde su inserción a lo largo de todo el período. Sobre esta comprensión se procederá en la próxima sección al analizar de forma separada a los individuos en tres grupos o perfiles en función, principalmente, de su recorrido laboral formal.

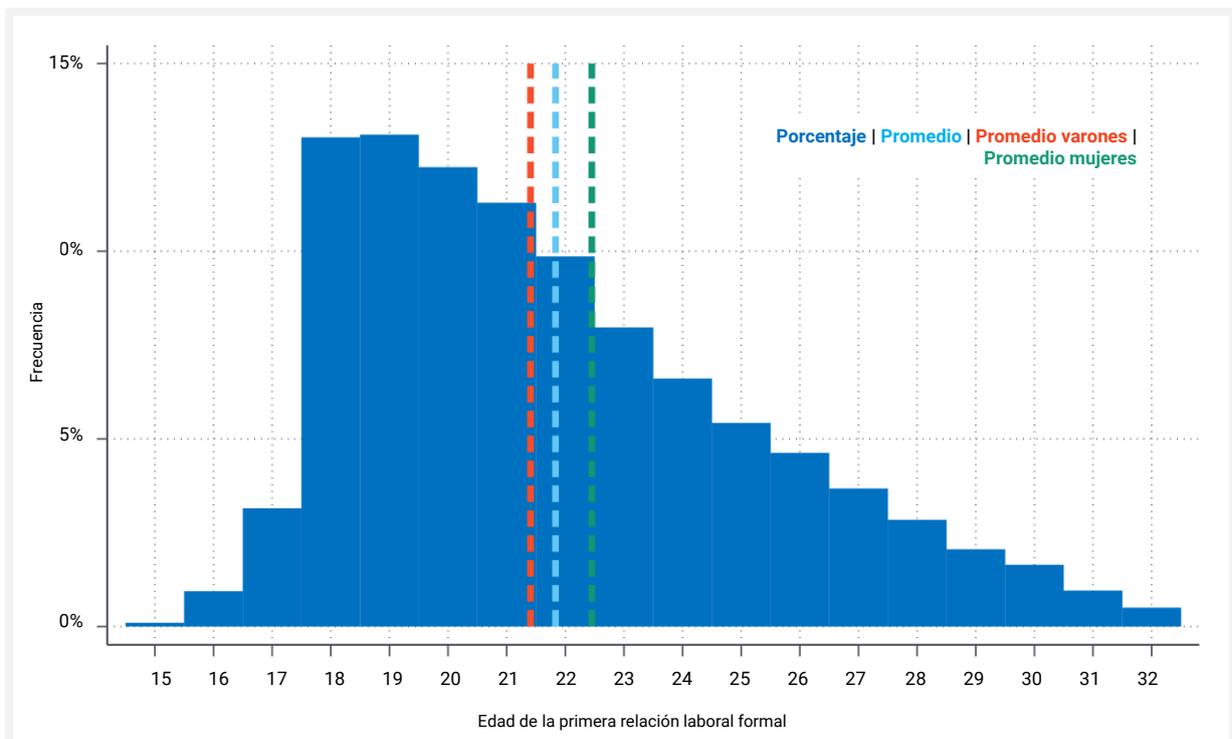
Es precisamente la baja participación laboral de una buena parte de los individuos lo que concilia la reducida cantidad de relaciones laborales promedio por individuo con la corta duración media de las relaciones laborales a nivel agregado. Esta situación se encuentra estrechamente ligada a la existencia de un mercado de trabajo informal, en el cual una parte de la juventud transcorre una fracción de su recorrido laboral, especialmente al comienzo. De esta forma, la baja cantidad de relaciones laborales formales que tienen en promedio los jóvenes podría esconder un recorrido laboral por fuera de este mercado (Álvarez y Fernández, 2012; Cunningham y Salvagno, 2011; Beccaria y Groisman, 2015).

GRÁFICO 4. Distribución de meses en el mercado laboral por persona



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

GRÁFICO 5. Distribución de edad de la inserción laboral formal

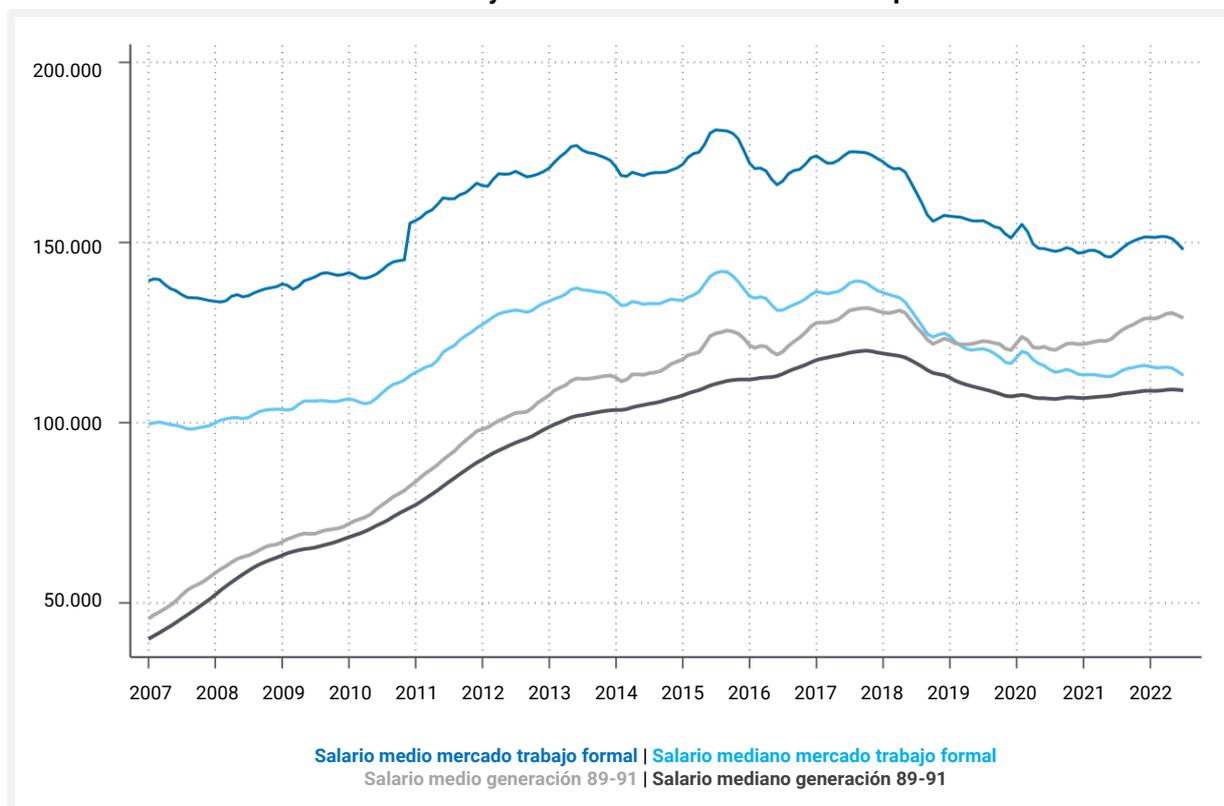


Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Por otro lado, es relevante considerar la edad de inserción en la primera relación laboral formal, que puede ser considerada una medida de qué tan exitoso se espera que sea el recorrido laboral futuro, en tanto existe evidencia de que una inserción formal tardía generalmente es indicativa del paso por el trabajo informal o la inactividad (Maurizio, 2011). El gráfico 5 nuevamente muestra un espectro muy heterogéneo. La edad promedio de ingreso al mercado de trabajo formal es de 22 años, con una diferencia de casi un año entre mujeres y varones.

Esta edad promedio y la alta frecuencia de los casos de ingreso tardío nuevamente refuerzan la hipótesis de una importante porción de individuos que se inserta en el sector formal de forma tardía, luego de un paso por el sector no registrado en uno o en varios empleos (Cunningham, 2009).

GRÁFICO 6. Evolución de media y mediana de la remuneración en pesos de abril 2022



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

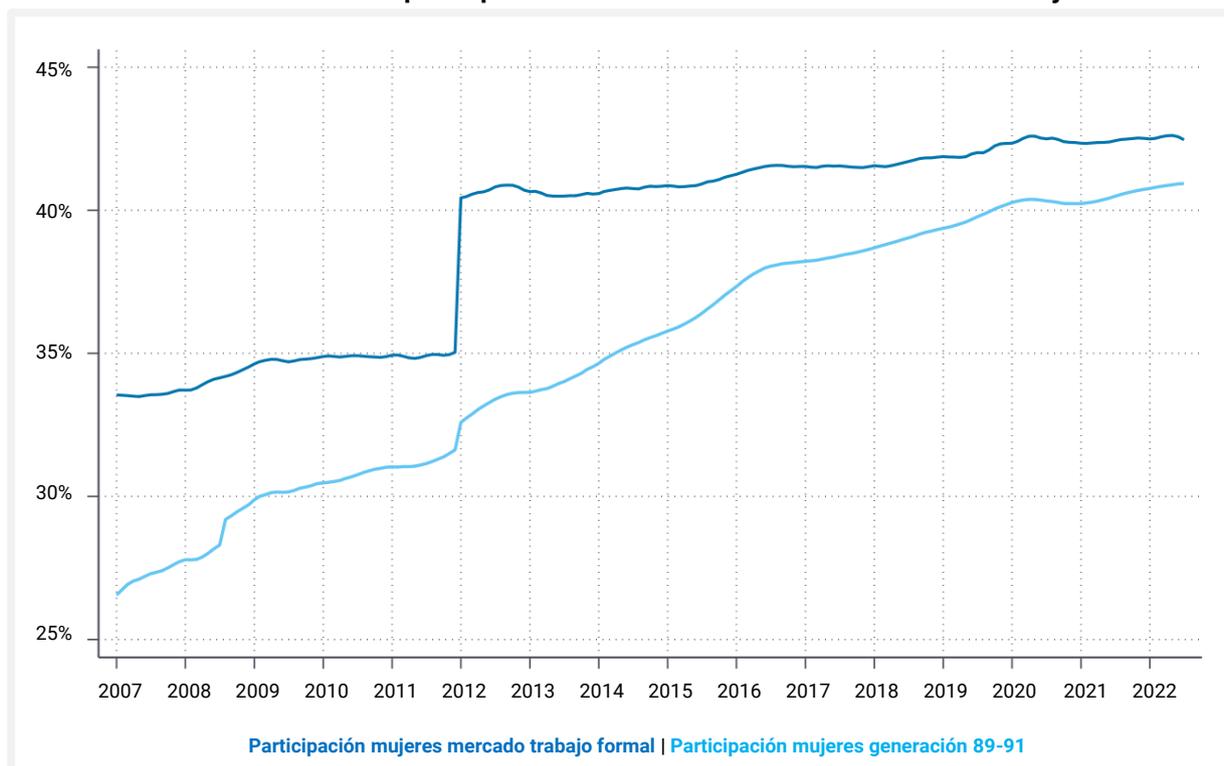
Como mejor medida disponible de la calidad de una relación laboral, puede analizarse el salario bruto percibido por el trabajador. En el gráfico 6 se compara la evolución de las remuneraciones de la totalidad del mercado de trabajo formal con la de la generación 89-91. Es posible apreciar que desde un nivel de remuneración muy inferior, a medida que la generación envejece, se observa una lenta convergencia a los niveles salariales del conjunto.

Como se observa en el gráfico 6, al momento de su incorporación al mercado de trabajo, los salarios de la generación 89-91 se ubicaban por debajo de la mitad del nivel general medidos tanto por la media como por la mediana. Para el año 2022, la mediana del salario de esta generación se encontraba ya en un nivel similar al del conjunto del mercado de trabajo, mientras que la media se ubicaba ligeramente por debajo. El hecho de que la diferencia entre media y mediana crezca en el tiempo para la generación de interés indica que su distribución salarial específica se vuelve más asimétrica; en otras palabras, a medida que los individuos envejecen, aumenta la brecha entre la cola derecha y la mediana de la distribución.

Probablemente esto indica que una minoría de jóvenes logra “dar el salto” a empleos de mayor calidad o hacia puestos de mayor jerarquía, lo que aumenta la desigualdad en la distribución, que en cualquier caso sigue siendo menor a la observada en la muestra general.

Si se analiza la evolución de la participación laboral femenina sobre el total del empleo formal, puede observarse también la convergencia en la participación total, así como también la tendencia ascendente a lo largo del período tanto para el total del mercado de trabajo como para la generación seleccionada.³

GRÁFICO 7. Evolución de la participación laboral femenina en el mercado de trabajo formal



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Es interesante observar cómo a edades más tempranas de la generación seleccionada, más del 70% de quienes iniciaban a trabajar formalmente eran varones, y solo con el pasar de los años y paulatinamente se incorporan más mujeres. Así es cómo, además de la tendencia gradual a una mayor participación femenina que sucedió durante todo el período analizado para todo el mercado de trabajo, también resalta el hecho que los varones se insertan más tempranamente en el mercado de trabajo formal que las mujeres.

La convergencia observada en la remuneración percibida por el conjunto del mercado de trabajo (y también en las tasas de movilidad laboral, lo cual se analizará luego) pareciera ser indicativa de que el proceso de incorporación de estos jóvenes al mercado de trabajo, a pesar de ser heterogéneo, se iguala con la media general del mercado de trabajo eventualmente. Estos hallazgos pueden enmarcarse en los análisis realizados sobre el impacto de las reformas laborales sobre el mercado de trabajo joven (Galiani y Hopenhayn, 2000). No parece que la generación seleccionada haya tenido un ingreso al mundo laboral desfavorable en comparación con otras anteriores (más adelante se analizarán heterogeneidades al interior de esta generación). De hecho, si se compara con el conjunto del mercado de trabajo, no puede

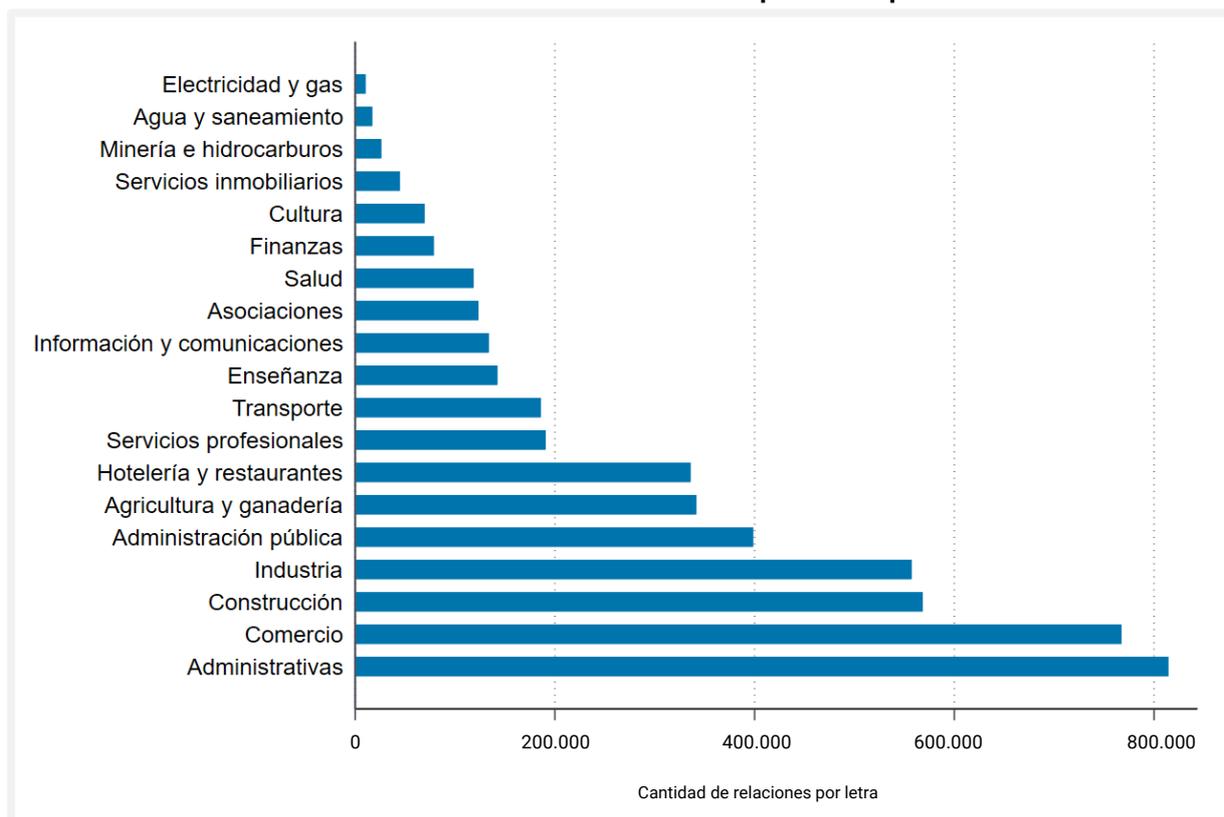
³ El salto en la participación que se da en enero del 2012 se debe a la incorporación a la base de empleos públicos provinciales, de los cuales la mayoría no estaban incluidos en el mismo sistema del cual se nutre la base anteriormente, dada la mayor tasa de feminización en este rubro.

afirmarse que la mayor inestabilidad o el menor salario inicial que cobraron en su inserción se traduzca en peores resultados en su desempeño futuro. Este resultado coincide con las conclusiones de otra rama de la literatura (Beccaria y Maurizio, 2005; Busso *et al.*, 2014; Palomino y Trajtemberg, 2006), que destaca otros factores tales como las condiciones macroeconómicas en los primeros años de inserción u otros elementos institucionales como las negociaciones colectivas y aumentos del salario mínimo.

4.2. Dinámica Sectorial

Otro aspecto crucial de la inserción de esta generación joven al mercado de trabajo formal consiste en poder determinar en qué sectores productivos trabajaron, dónde iniciaron y hacia dónde evolucionan a lo largo de su recorrido por distintos empleos. Esto puede ser relevante tanto desde el punto de vista de la importancia de una buena primera inserción (Cruces *et al.*, 2012), como en términos de analizar qué sectores son más atractivos para la fuerza de trabajo joven. Sectores que ofrezcan mayor estabilidad factiblemente sean polos de atracción, incentiven la formación de capital humano específico en ese sector y ofrezcan consiguientemente altos salarios (Parsons, 1972; Levi Yeyati y Montané, 2020). En secciones posteriores se profundizará en las relaciones entre sectores, estabilidad en la relación laboral y salarios a partir de regresiones lineales y modelos de duración.

GRÁFICO 8. Cantidad de relaciones laborales por sector productivo



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

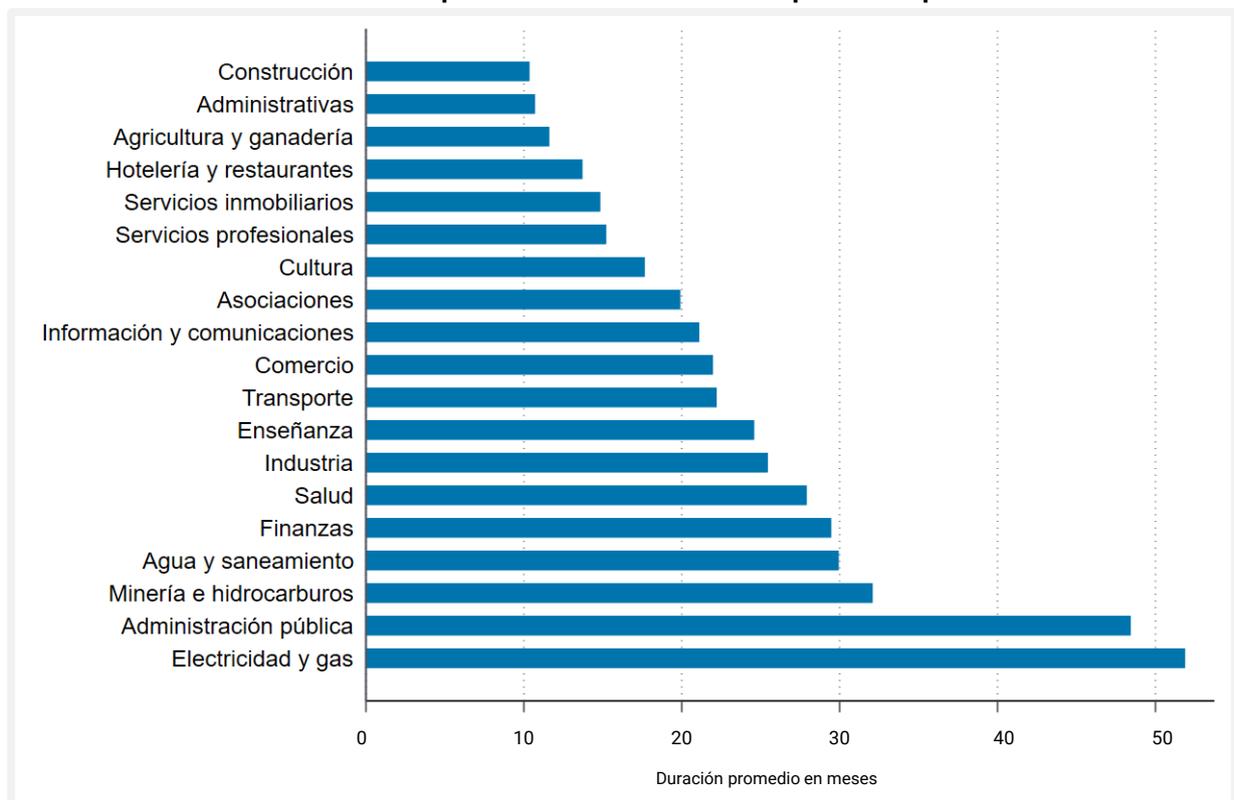
La mayor parte de las relaciones laborales consideradas se encuentran en los sectores de actividades administrativas,⁴ comercio, construcción e industria. Sectores como minería e hidrocarburos, electricidad

⁴ Dentro de esta categoría se incluye el empleo por agencias de trabajo, call centers, servicios de limpieza de edificios y servicios empresariales varios, entre otros. En particular, alrededor de 300.000 empleos corresponden a agencias de trabajo como empleadoras, con relaciones laborales cuya duración es menor a los 12 meses.

y gas o agua y saneamiento apenas cuentan con menos de 30.000 relaciones cada uno. Este análisis corre el riesgo de sobredimensionar sectores con poca duración de las relaciones laborales al equiparar puestos que duran tan solo un mes con otros que duran muchos años. Por lo tanto, se presenta en el gráfico 9 la duración promedio del período de empleo por sector.

El sector más estable en cuanto a la extensión promedio del período de empleo es el de electricidad y gas. Destaca en segundo lugar la administración pública. Por el contrario, los sectores de menor estabilidad son, como era de esperarse, el agro, la construcción, actividades administrativas y hotelería y restaurantes.

GRÁFICO 9. Duración promedio de relación laboral por sector productivo



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

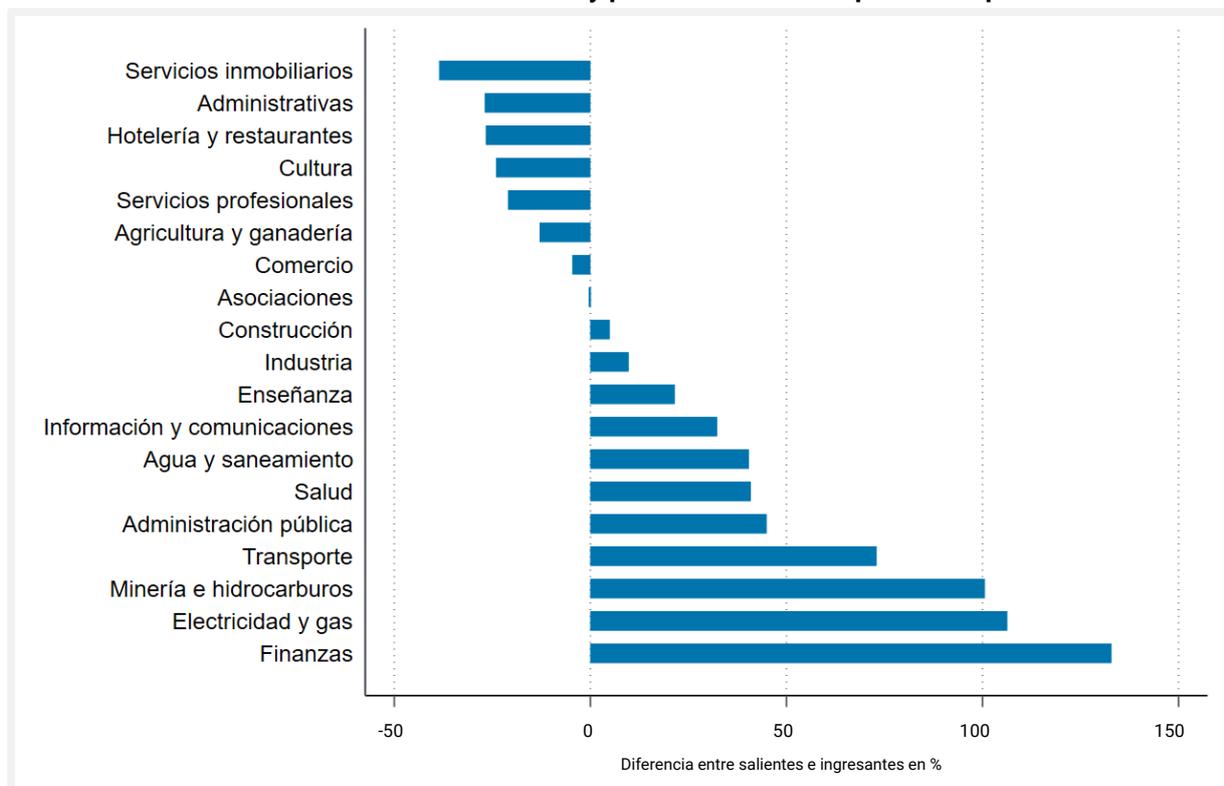
A su vez es relevante considerar, a partir de los sectores donde las personas inician su primer empleo y de los sectores donde registran su último, la evolución recorrida por cada individuo. A partir de allí pueden identificarse aquellos sectores que atraen más personas que las que allí comenzaron y viceversa.

$$Dif_l = \left[\frac{\sum_{i=1}^I I_{i,l}^1}{\sum_{i=1}^I I_{i,l}^0} - 1 \right] \cdot 100 \quad \forall l \in \{1, \dots, L\} \quad (1)$$

El indicador Dif_l calcula la diferencia porcentual entre la cantidad de individuos que inician en una letra frente a los que terminan en dicha letra. De esta forma, es posible identificar a los sectores (a nivel de letra) que son atractivos de mano de obra, ya que los trabajadores migran hacia allí luego de haberse iniciado en otro sector. En la ecuación (1), $I_{i,l}^1$ vale 1 si la última relación laboral que tuvo el individuo i se encuentra en el sector l , y vale 0 en caso contrario. Paralelamente, $I_{i,l}^0$ vale 1 si la primera relación laboral del individuo i se encuentra en el sector l , en caso contrario vale 0. Por lo tanto, el numerador suma todos los individuos cuya última relación laboral pertenezca al sector l , mientras que el

denominador suma todos los individuos cuya primera relación laboral pertenece al sector *l*. De esta forma, la expresión calcula una tasa de variación entre ingresantes a un sector y puestos que finalmente se retienen dentro de dicho sector.

GRÁFICO 10. Diferencias entre últimas y primeras relaciones por sector productivo



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Podemos observar que hacia minería, electricidad y gas, transporte y finanzas migran proporcionalmente más personas que las que inician sus carreras allí. Algo similar, pero en menor medida sucede con los sectores de administración pública, agua y saneamiento, información y comunicaciones, y salud. Por otro lado, sectores como el agro, servicios inmobiliarios, hotelería y restaurantes, servicios profesionales, administrativas o cultura son expulsores de fuerza de trabajo. En estos sectores son más las personas que comienzan su carrera laboral que las que continúan al momento de su último empleo registrado. Estos sectores, por tanto, son receptores de individuos que luego migrarán hacia otros sectores.

4.3. Distintos caminantes para distintos caminos

A raíz de las fuertes diferencias observadas con respecto a la estabilidad en el mercado de trabajo formal, se propone un análisis por subgrupos de interés. La heterogeneidad en el tipo de inserción laboral en países en vías de desarrollo ha sido ampliamente estudiada en la literatura (Fields, 1990; Fields, 2011). Los trabajadores que frecuentemente realizan entradas y salidas entre la formalidad y la informalidad conforman un perfil distinto de quienes se establecen en relaciones formales por largos períodos. En particular, la literatura indica que aquel tipo de comportamiento irregular en el mercado de trabajo se encuentra fuertemente asociado a menores remuneraciones, menor nivel educativo, trabajar en establecimientos más pequeños y en sectores con mayor inestabilidad en sus puestos (Beccaria y Groisman, 2015).

Un buen punto de partida para clasificar a los individuos en perfiles laborales diferentes es la distribución del tiempo total empleado formalmente presentada en el gráfico 4. Dada la información disponible en la base, es posible complementar esto con la cantidad de empleadores distintos para los que un individuo trabajó, lo que brinda información sobre el nivel de rotación experimentado, una medida adicional de la calidad del empleo.

A su vez, también puede ser relevante considerar el tiempo de ausencia pero solo contabilizado con posterioridad al primer período de empleo. Esto permite ponderar los casos de inserción laboral tardía pero estable, cuya corta presencia capturada en el mercado no necesariamente implica baja calidad de inserción. Por ejemplo, un individuo que completa su proceso de formación profesional o universitaria y se inserta al mercado a avanzada edad respecto a sus pares, pero de forma estable desde entonces, probablemente pertenezca al perfil con mejores condiciones. Dado el límite temporal de la base, es posible que este individuo no hubiera llegado a acumular el tiempo en el mercado de trabajo formal que se ha delimitado para este perfil al momento de la última observación. Por eso, esta última consideración implica una nueva dimensión relevante a la hora de diferenciar tipos de inserciones diferentes.

De esta manera, se optó por dividir al total de los individuos en tres grupos de similar tamaño en cantidad de individuos que puedan ofrecer distintos tipos de inserción y recorridos laborales, de acuerdo a lo resumido en el cuadro 2.

Cuadro 2. Perfiles de inserción laboral joven		
	Personas	Descripción
Perfil 1	559.145	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia muy extendida en el mercado laboral formal (+ 13 años) • Presencia extendida en el mercado laboral formal (8-13 años) con bajos niveles de rotación • Presencia intermedia en el mercado laboral formal (5-8 años) con poca ausencia desde inserción inicial
Perfil 2	539.994	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia extendida en el mercado laboral formal (8-13 años) con altos niveles de rotación • Presencia intermedia en el mercado laboral formal (5-8 años) con alta ausencia desde inserción inicial pero baja rotación • Presencia limitada en el mercado laboral formal (18-60 meses) con baja rotación
Perfil 3	585.289	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia intermedia en el mercado laboral formal (5-8 años) con alta ausencia desde inserción inicial y alta rotación • Presencia limitada en el mercado laboral formal (18-60 meses) con alta rotación • Presencia baja en el mercado laboral formal (0-18 meses)
Total	1.684.428	

Así, un primer perfil engloba a todas las personas con recorridos laborales formales que son lo suficientemente largos (más de 13 años) como para que solo esta característica alcance para determinar una buena calidad de inserción. También incluye recorridos intermedios (entre 8 y 13 años) pero con rotación baja, lo que indica continuidad y estabilidad en la inserción, e individuos con moderado recorrido general (de la mitad o menos del período capturado, entre 5 y 8 años) pero muy escasa ausencia y baja rotación, lo que indica una inserción sólida pero tardía en términos de edad, presumiblemente después de finalizar una etapa de estudios o de un virtuoso proceso de ganancia de experiencia en el sector informal.

Un perfil intermedio busca capturar recorridos e inserciones intermitentes, al comprender los individuos de recorrido relativamente alto pero también elevada rotación y los individuos de moderado y leve recorrido pero de relativa estabilidad y continuidad. Un tercer perfil se compone de las inserciones o recorridos que registran las mayores dificultades, incluyendo a todos los individuos con muy baja presencia en el total del período (menor a año y medio), y de leve a moderado recorrido pero alta rotación y continuas ausencias desde su inserción inicial.

Podría pensarse en un último perfil que constituyen aquellos jóvenes de esta generación que nunca tuvieron un empleo formal, los cuales no son identificados en ningún momento en la base de información disponible. Si bien no es posible realizar inferencias sobre el recorrido de este casi medio millón de individuos a partir de la fuente utilizada, la evidencia disponible en la literatura apunta hacia trayectorias laborales que alternan entre el trabajo informal, el desempleo y la inactividad (en muchos casos, con importantes niveles de volatilidad).

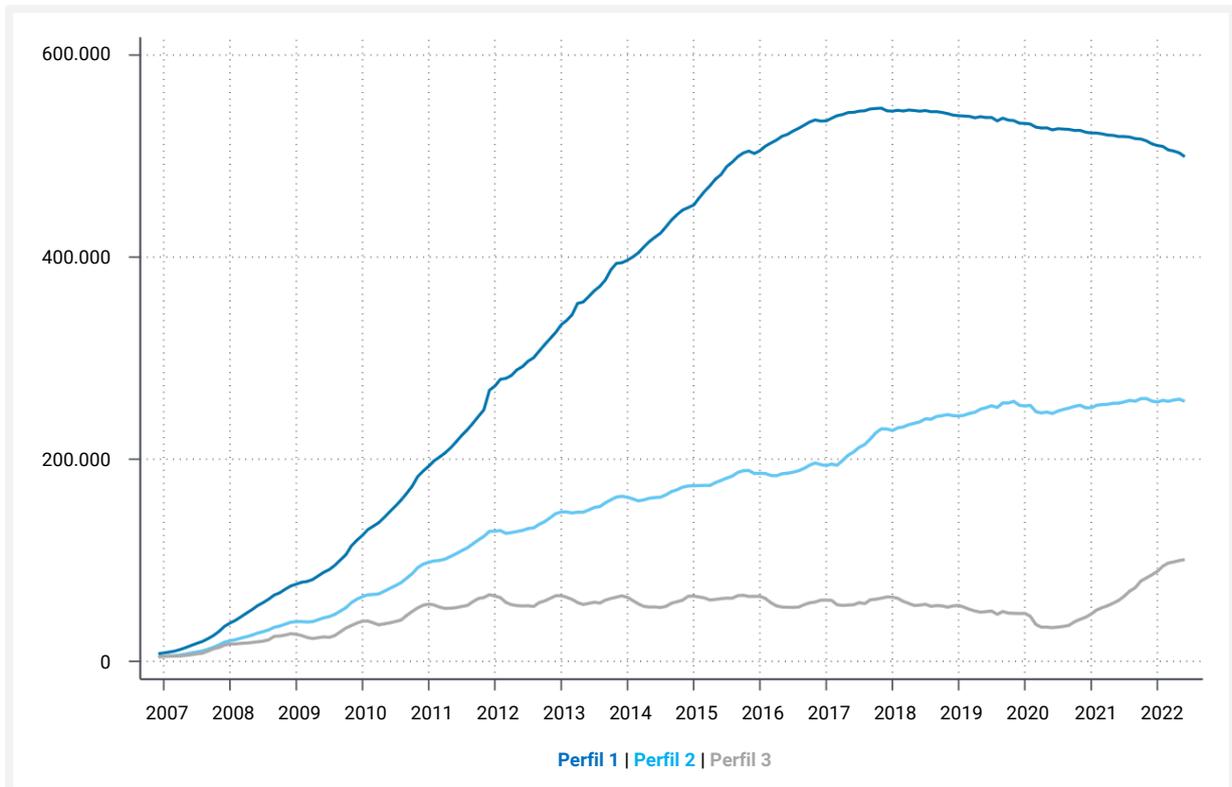
En el gráfico 11 se observa la cantidad de individuos pertenecientes a cada perfil presentes en la base, mes a mes. Como era de esperarse (en tanto cada grupo está definido en parte por el tiempo total que pasan en el mercado de trabajo), hay muchos más individuos del perfil 1 que del resto durante todo el período. A su vez, el perfil 3, cuya presencia es la más inestable, es el grupo con menor participación dentro de cada mes. Nunca llega a haber a la vez más de 80.000 personas de este perfil simultáneamente empleadas en el mercado formal, a pesar de estar compuesto por más de medio millón de individuos.

	Varones	Mujeres	Total
Perfil 1	116	108	113
Perfil 2	53	49	51
Perfil 3	18	11	15
Total	63	53	59

El perfil 1 registra la mayor presencia media por individuo en la muestra, de entre 9 y 10 años según el género. El perfil 3 tiene como contrapartida un promedio muchísimo menor, apenas mayor a un año. En todos los casos, la permanencia de las mujeres es inferior a la de los varones.

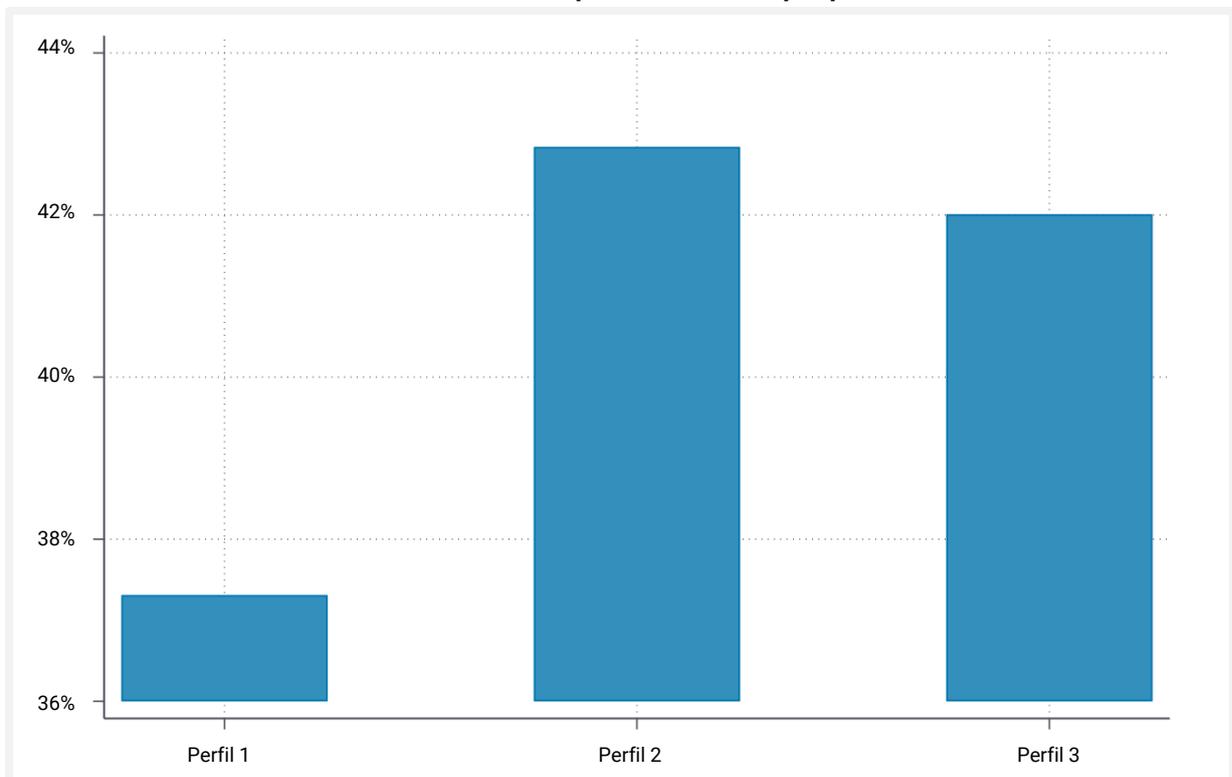
Otro aspecto interesante que puede desprenderse del gráfico 11 es el relativo estancamiento de la presencia del perfil 1 en el mercado de trabajo aproximadamente a partir del año 2017 en adelante, donde incluso disminuye levemente su participación para los últimos años. La tendencia contraria se observa con el perfil 3, el cual mantiene una participación constante hasta la post-pandemia, donde esta comienza a crecer.

GRÁFICO 11. Presencia de individuos en el mercado de trabajo por perfil



Fuente: elaboración propia con base en SIPA

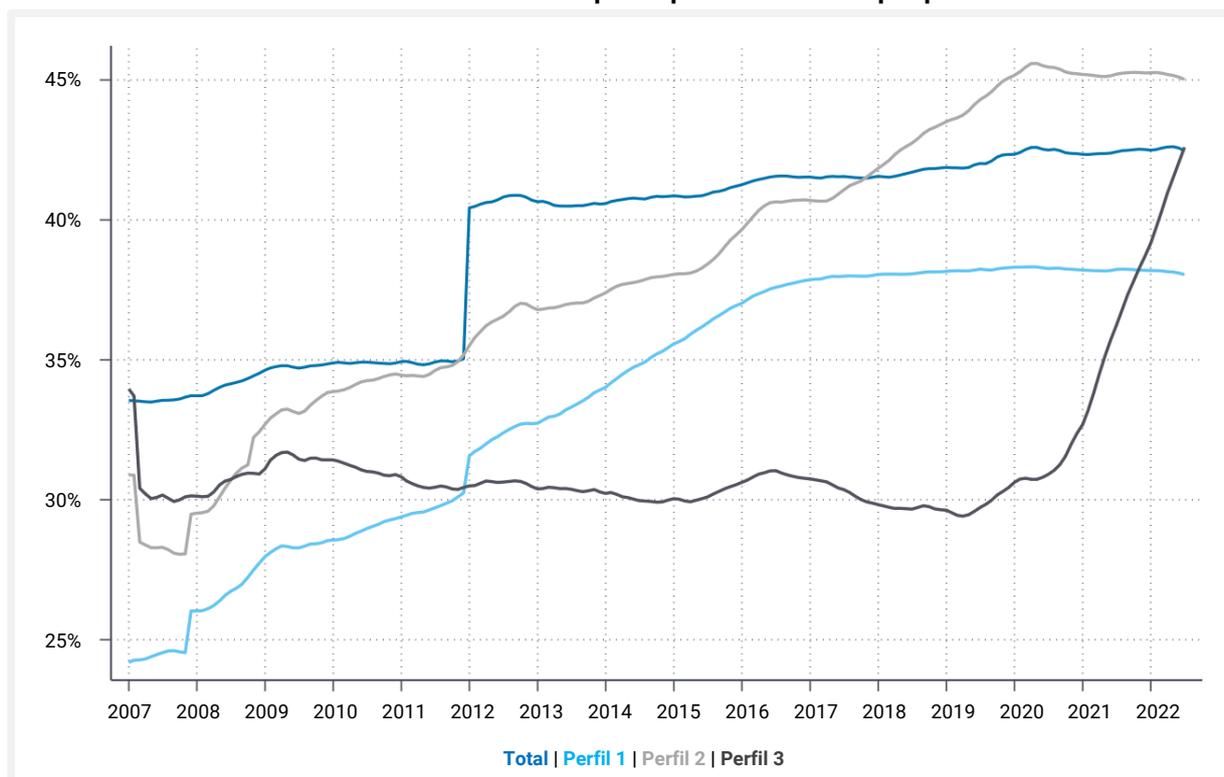
GRÁFICO 12. Participación femenina por perfil



Fuente: elaboración propia con base en SIPA

En cuanto a la composición de género, el gráfico 12 muestra que el primer perfil tiene una participación femenina considerablemente inferior con respecto a los perfiles de menor estabilidad. Este resultado es consistente con la evidencia reportada en la literatura, las mujeres generalmente pasan menos tiempo en el mercado de trabajo formal (Ascencio *et al.*, 2019). Una vez dentro de este, las mujeres se insertan relativamente más en empleos de menor calidad o estabilidad (Chant y Pedwell, 2008). De hecho, dada la paridad de género observada para esta generación en el año 2010 (INDEC, 2010), se puede afirmar que entre los individuos que nunca ingresan al mercado laboral formal, la proporción de mujeres es muy superior a la de varones.

GRÁFICO 13. Evolución de la participación femenina por perfil



Fuente: elaboración propia con base en SIPA

El gráfico 13 muestra la evolución de la participación femenina por perfil. El porcentaje de mujeres en el segundo perfil se mantuvo constantemente por sobre los otros perfiles durante todo el período considerado y de hecho creció en el tiempo, hasta superar el nivel observado en el mercado total en 2018. El primer perfil siguió una dinámica similar, aunque sistemáticamente por debajo del nivel de participación femenina general, y con cierto estancamiento a partir de 2016. Tal vez el comportamiento más llamativo sea el del tercer perfil, aquel de menor presencia y estabilidad en el mercado de trabajo formal. Luego de mantener durante todo el período un nivel estable de 30% de participación femenina, experimenta un aumento considerable luego de la pandemia del coronavirus. Es decir, muchas mujeres que se encontraban por fuera del circuito de trabajo formal o que habían estado muy poco tiempo en él, comenzaron a trabajar formalmente en este último período, lo que se traduce en un aumento tanto de la participación del tercer perfil sobre el total de la fuerza de trabajo formal como de la participación femenina dentro del perfil.

Cuadro 4. Edad de inicio según perfiles de duración en el empleo formal

	Varones	Mujeres	Total
Perfil 1	20,4	21,3	20,8
Perfil 2	21,8	22,8	22,2
Perfil 3	22,1	23,1	22,5
Total	21,4	22,5	21,8

La edad de inicio en el mercado laboral formal está negativamente asociada a la estabilidad del perfil. En parte esto se debe a que la mayor edad de inicio necesariamente implica un recorrido más corto en el mercado laboral; sin embargo, también sugiere que una entrada más tardía al empleo formal está *ceteris paribus* asociada a peor calidad en la inserción. Esta interpretación es consistente con el hecho de que la edad de inicio es mayor en mujeres que en varones para todos los perfiles.

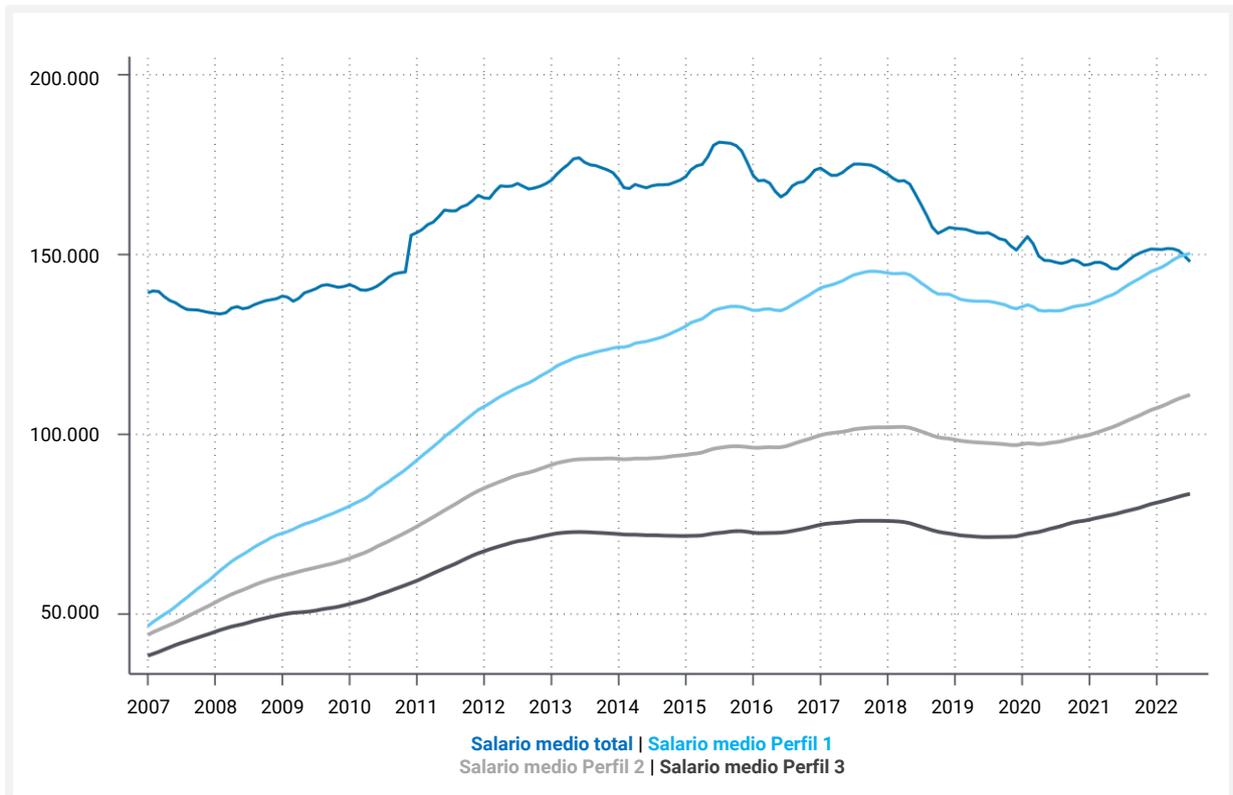
Cuadro 5. Cantidad de empleos distintos según perfiles de duración en el empleo formal

	Varones	Mujeres	Total
Perfil 1	3,1	2,8	3,0
Perfil 2	3,5	2,6	3,1
Perfil 3	3,4	2,2	2,9
Total	3,3	2,5	3,0

En el cuadro 5 se exponen la cantidad de empleadores distintos por los que pasó cada individuo, por perfil y género. Las diferencias entre perfiles son estadísticamente significativas, pero sorprendentemente pequeñas. Dado que, según lo visto en el cuadro 3, sí existen importantes diferencias en el tiempo que cada perfil pasa en el mercado formal, esto refleja que los trabajadores del perfil 3 transitan puestos con menor duración media respecto a los del perfil 1. Efectivamente, mientras los individuos del primer perfil duran en promedio un poco menos de cinco años en cada empleo, los del tercer perfil duran tan solo cinco meses de media.

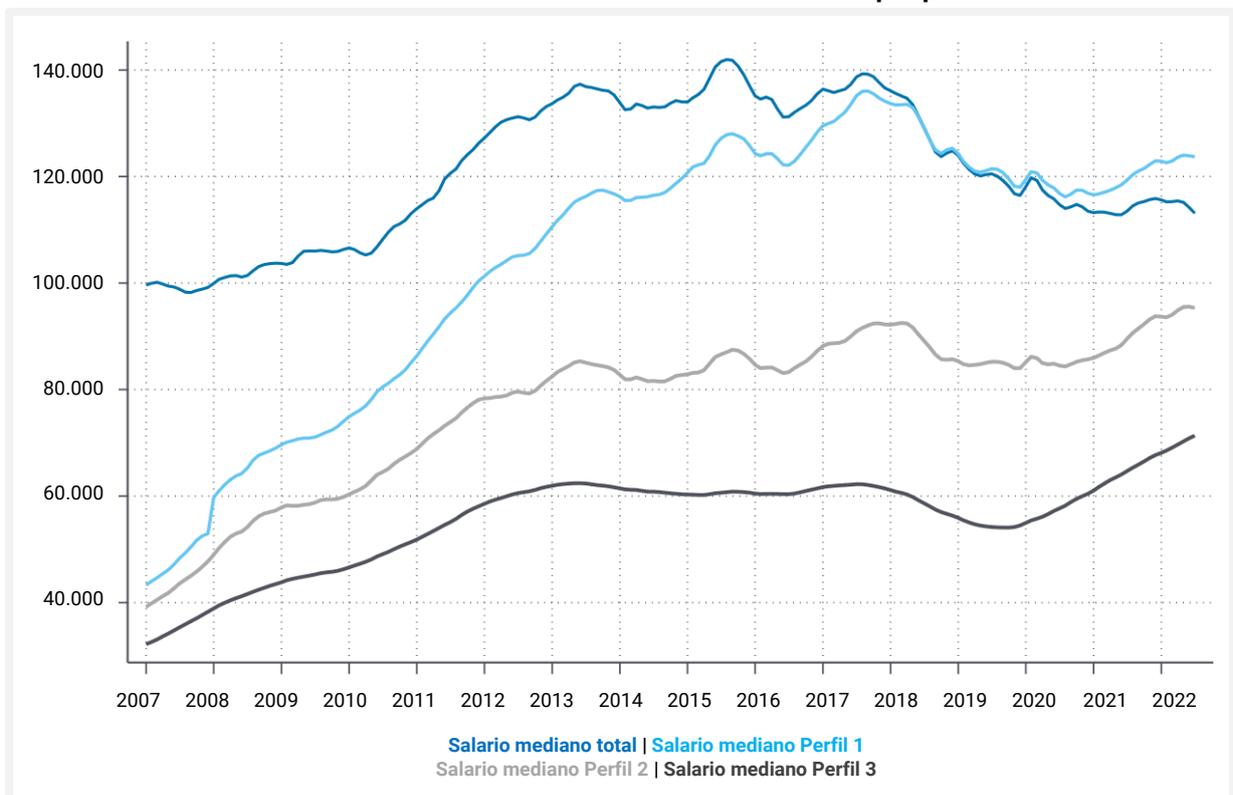
Los gráficos 14 y 15 presentan la evolución de las remuneraciones media y mediana (respectivamente), a precios constantes de abril de 2022, por perfil. Luego de comenzar con pequeñas diferencias en los primeros años, el perfil 3 sufre un temprano estancamiento salarial. En cambio, el perfil 1 consigue igualar en media e incluso superar ligeramente en la mediana al conjunto del sector formal. Esta evolución diferencial remite a la literatura sobre *scarring effects* (Cruces *et al.*, 2012; Beccaria *et al.*, 2016), que explica que individuos que pasan por períodos de desempleo o trabajo informal prolongados luego sufren mayores dificultades para insertarse en empleos de calidad. Efectivamente, son los individuos con menor presencia total en el mercado de trabajo formal y, por tanto, de mayor rotación y tránsito por la informalidad, la inactividad o el desempleo quienes reciben en promedio salarios más bajos (Álvarez y Fernández, 2012; Beccaria y Groisman, 2015).

GRÁFICO 14. Evolución de la remuneración media por perfil



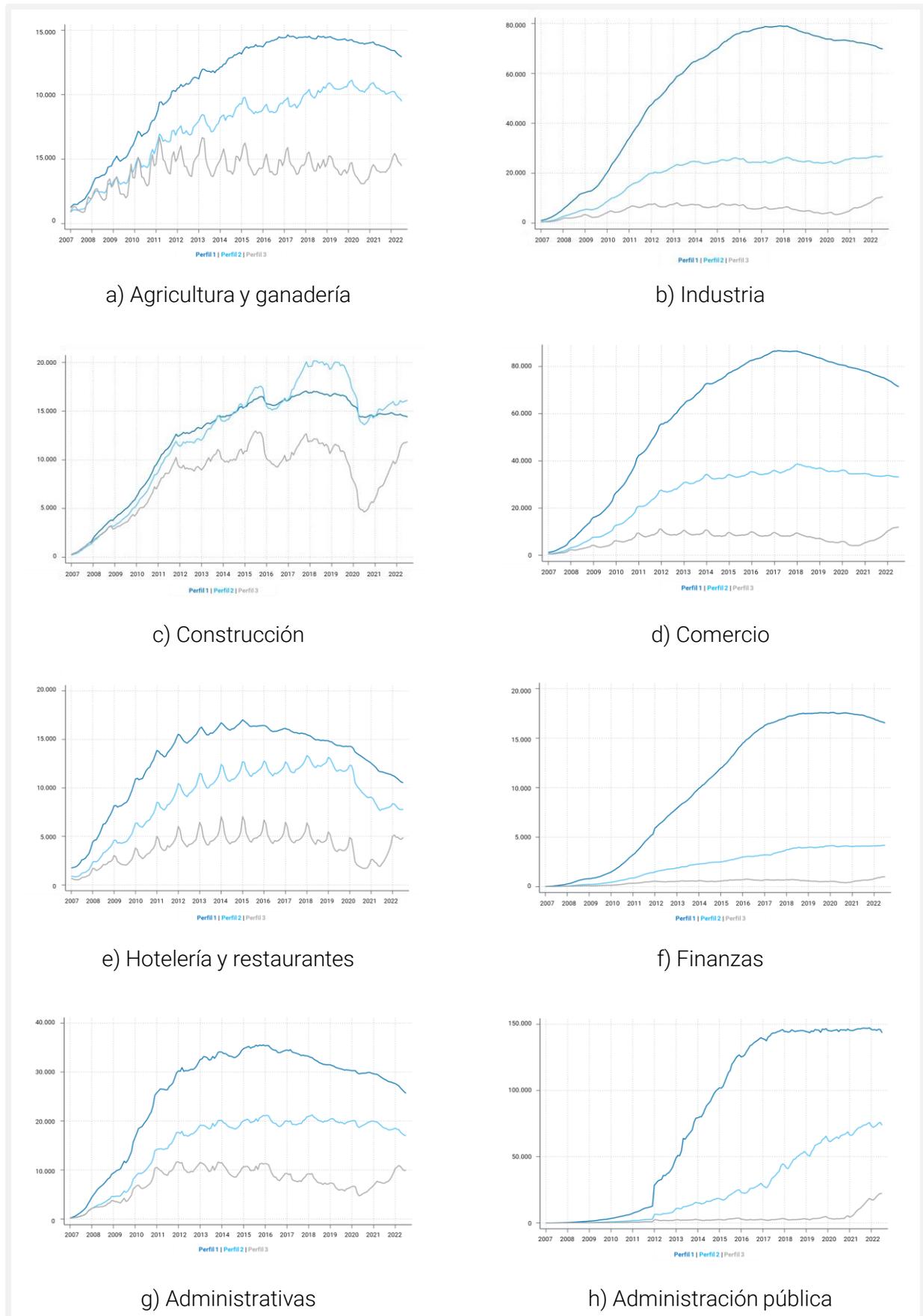
Fuente: elaboración propia con base en SIPA

GRÁFICO 15. Evolución de la remuneración mediana por perfil



Fuente: elaboración propia con base en SIPA

GRÁFICO 16. Participación de cada perfil en sectores productivos seleccionados



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Un último aspecto relevante para analizar es el peso relativo de cada perfil por sector productivo. El gráfico 16 emula el gráfico 11 pero para determinados sectores productivos de interés.

Como cabría esperar, se observa una mayor presencia de los perfiles más inestables en los sectores que registran mayor proporción de empleo a tiempo parcial, por jornadas o incluso de empleo informal. De este modo, en el agro, la construcción y hotelería y restaurantes, el peso relativo del primer perfil es considerablemente inferior a lo que sucede en otros sectores, mientras que lo mismo ocurre con el tercer perfil en la industria manufacturera, finanzas y administración pública.

Pueden destacarse algunas dinámicas interesantes. Algunos sectores, como el agro y hotelería, registran fuertes patrones estacionales. En este último sector, destaca el declive sostenido en la presencia del primer perfil a partir del año 2014. La construcción, por su parte, parece más fuertemente asociada al ciclo económico que la mayoría de los sectores, a tono con lo hallado por trabajos previos (Trombetta *et al.*, 2022). A su vez, este sector registra menor peso relativo del primer perfil, en beneficio del segundo perfil. Tanto la industria manufacturera como el sector comercio describen un comportamiento similar al del conjunto de la generación, con un estancamiento de la presencia del primer perfil desde el año 2017 y un relativo declive a favor del tercero en la post-pandemia.

Por último, el caso de la Administración pública es singular. En esta rama, se incorporan numerosos individuos de forma relativamente tardía, con una muy fuerte preeminencia del primer perfil, y casi nula presencia del tercero. Por otra parte, no se observa declive en la participación absoluta del primer perfil, rasgo consistente con un sector que se destaca por su elevada estabilidad laboral.

5. Movilidad laboral

Hasta aquí se analizó la inserción de la generación en el mercado de trabajo formal. Sin embargo, existe otro aspecto fundamental relevado en la literatura que podría ayudar a comprender la intermitente presencia de los individuos en el mercado de trabajo. Así como en la Figura 1 se observa la evolución de los puestos de trabajo totales ocupados por la generación, esa cantidad es en realidad un resultado neto de quienes ingresan al mercado de trabajo y quienes salen. Esto mismo puede plantearse para el conjunto del mercado de trabajo, como es habitual en la literatura tanto teórica como empírica (Mortensen y Pissarides 1994; Beccaria y Maurizio, 2005). En general, la variación en puestos de trabajo es el resultado de restar a la cantidad de individuos que ingresan al mercado de trabajo, la cantidad que lo abandonan.

$$\Delta Puestos_t = Entrada_t - Salida_t \quad (2)$$

Como indica la ecuación 2, una variación positiva de puestos de trabajo indica que la cantidad de personas entrando al mercado de trabajo excede a la que en el mismo período lo abandona. Podemos definir $Entrada_t$ como la cantidad total de personas que sin estar presentes en el período $t - 1$, se encuentran en el período t . De forma simétrica, podemos definir $Salida_t$ como la cantidad total de individuos que se encontraban presentes en el período $t - 1$, pero ya no en el período t . Luego, es posible dividir estos totales por un mismo denominador, la cantidad de ocupados en el período, para calcular las tasas de entrada y salida. Más formalmente:

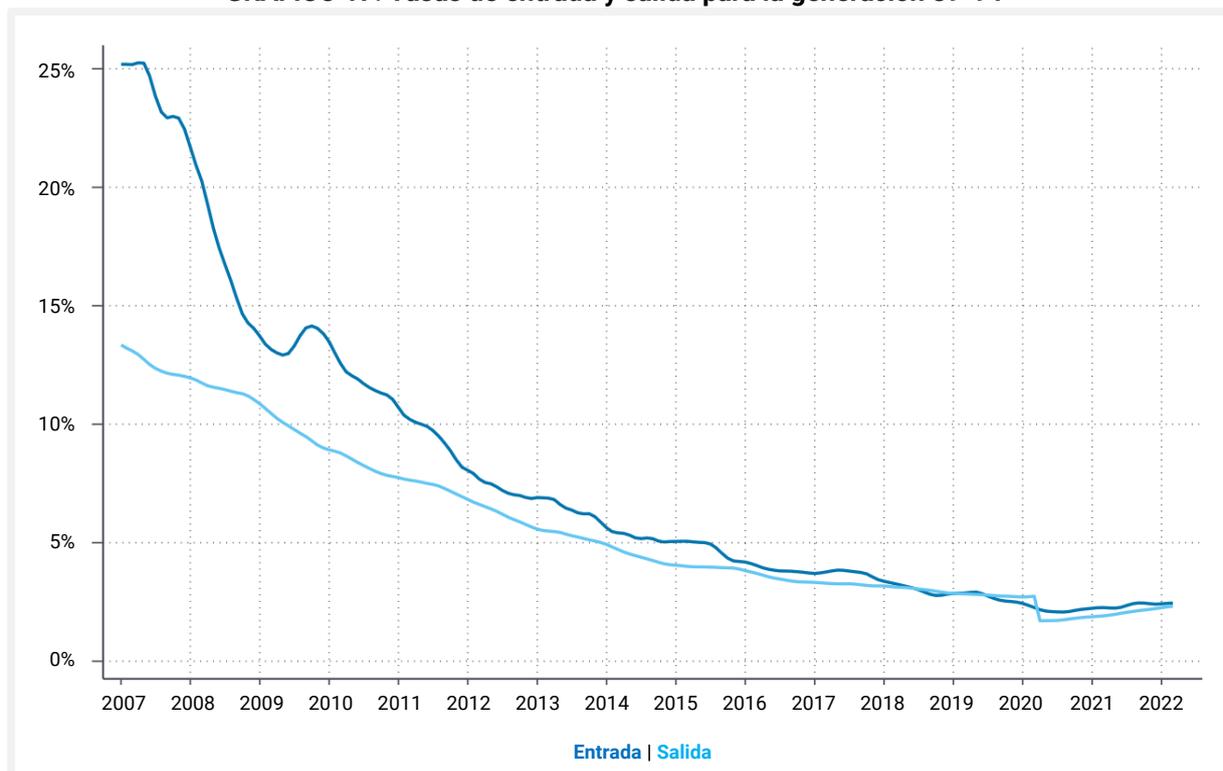
$$E_t = \frac{\sum_{i=1}^n [I_{i,t} \cdot (1 - I_{i,t-1})]}{\sum_{i=1}^n I_{i,t}} \quad (3)$$

$$S_t = \frac{\sum_{i=1}^n [I_{i,t-1} \cdot (1 - I_{i,t})]}{\sum_{i=1}^n I_{i,t}} \quad (4)$$

Donde $I_{i,t}$ vale 1 si el individuo i se encuentra presente en el período t y 0 en caso contrario. De la misma forma, $I_{i,t-1}$ vale 1 si el individuo i se encuentra presente en el período $t - 1$ y 0 si no es así. Por tanto, el numerador de la *tasa de entrada* E_t , cuenta los individuos que están presentes en el período presente pero

no lo estaban en el anterior. Mientras que el numerador de la *tasa de salida* S_t cuenta los individuos que, luego de estar presentes en el período anterior, no lo están más en el presente. Así es como la *tasa de entrada* expresa la proporción del total de los ocupados en el período que se incorpora al mercado de trabajo, y la *tasa de salida* indica la proporción que lo abandona.

GRÁFICO 17. Tasas de entrada y salida para la generación 89-91

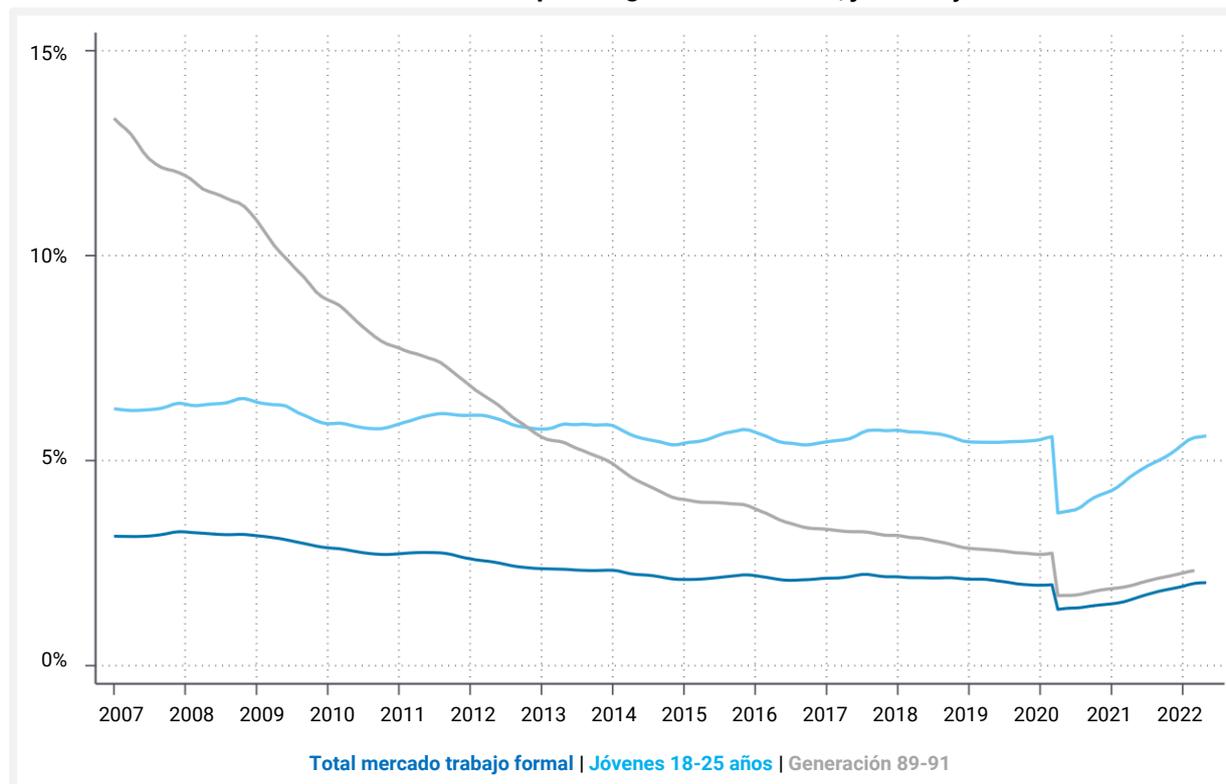


Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

El hecho de que ambas tasas sean muy elevadas en los primeros años de inserción es indicativo de la alta rotación al comienzo de la trayectoria laboral. Por ejemplo, al momento del inicio laboral de esta generación, entre el año 2007 y 2009, la tasa de entrada oscila entre el 20% y el 25%. Esto quiere decir que cada mes, un 25% de los empleados presentes no eran empleados formales el mes anterior. Las tasas de salida para estos mismos años fluctúan entre el 10% y el 14%. Precisamente, la diferencia de nivel entre estas dos tasas se redujo progresivamente hasta el año 2017, lo que grafica el gradual proceso de incorporación de la generación al mercado de trabajo. Hasta ese año, período a período, el número de puestos de trabajo ocupados por la generación se mantuvo en aumento. Ambas tasas se estabilizan luego en un nivel cercano al 3,5%.

Esta evolución de las tasas de movilidad para una misma generación a lo largo del tiempo puede ser mejor comprendida de forma comparada. En el gráfico 18 se comparan las tasas de salida para la generación 89-91 a medida que esta envejece con las tasas de salida que presenta el total de jóvenes de entre 18 y 25 años y las del mercado de trabajo total. Como cabría esperar en este caso, la tasa de salida de la generación comienza muy por encima del resto, converge primero al nivel del recorte de jóvenes y por último al del mercado total. Una dinámica similar se observa para las tasas de entrada. Por otro lado, la tasa de salida del recorte de jóvenes se encuentra sistemáticamente por encima de la del total, en un nivel estable alrededor del 6%.

GRÁFICO 18. Tasas de salida para la generación 89-91, jóvenes y el total



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

El análisis de la movilidad no se agota en las tasas de entrada y salida. Un individuo puede dejar un empleo y pasar a otro sin dejar de aparecer en el mercado de trabajo. Por este motivo, es necesario considerar otras dos variables, la contratación y la separación. Esencialmente, mientras que al analizar la entrada y la salida se cuentan personas, los conceptos de *contratación* y *separación* contabilizan relaciones laborales. Se define $Contrataciones_t$ como la cantidad total de relaciones laborales que no existen en el período $t - 1$ pero sí en el período t . De forma análoga, podemos definir $Separaciones_t$ como la cantidad total de relaciones laborales que existen en el período $t - 1$, pero ya no en el período t . Nuevamente, es posible dividir estos montos totales por la cantidad de ocupados en el período, para calcular las tasas de *contratación* y *separación*.

$$Cont_t = \frac{\sum_{p=1}^P [R_{p,t} \cdot (1 - R_{p,t-1})]}{\sum_{p=1}^P R_{p,t}} \quad (5)$$

$$Sep_t = \frac{\sum_{p=1}^P [R_{p,t-1} \cdot (1 - R_{p,t})]}{\sum_{p=1}^P R_{p,t}} \quad (6)$$

De forma análoga a las ecuaciones (3) y (4), $R_{p,t}$ toma 1 de valor si la relación laboral p existe en el período t y 0 en caso contrario. A su vez, $R_{p,t-1}$ vale 1 si la relación laboral p existe en el período $t - 1$ y 0 si no. Así es como, el numerador de la *tasa de contratación* $Cont_t$, cuenta esta vez las relaciones laborales que existen en el período presente pero no en el anterior. Mientras que el numerador de la *tasa de separación* Sep_t cuenta las relaciones laborales existentes en el período anterior, pero terminadas en el período presente. Las tasas así calculadas, por tanto, representan la proporción que representan sobre el total de relaciones laborales tanto las relaciones nuevas, como las finalizadas.

Por otra parte, para cada momento del tiempo es cierto que:

$$\text{Contrataciones}_t + \text{Separaciones}_t = \text{Entrada}_t + \text{Salida}_t + 2 \cdot \text{Trs. Intra}_t \quad (7)$$

Si se considera la cantidad total de personas que entran y salen del mercado de trabajo, la suma total de estas debe ser menor que la suma de relaciones laborales que empiezan y finalizan, en tanto existen transiciones entre empleos dentro de un mismo período sin que la persona que cambia de empleo abandone el mercado de trabajo. La ecuación (7) incluye entonces la cantidad de cambios intraperíodo multiplicada por dos en el lado derecho (la multiplicación por dos responde al hecho de que cada transición implica una separación y una contratación). La misma identidad debe cumplirse, naturalmente, si se divide toda la expresión por el total de los ocupados en el período para expresar las magnitudes como tasas.

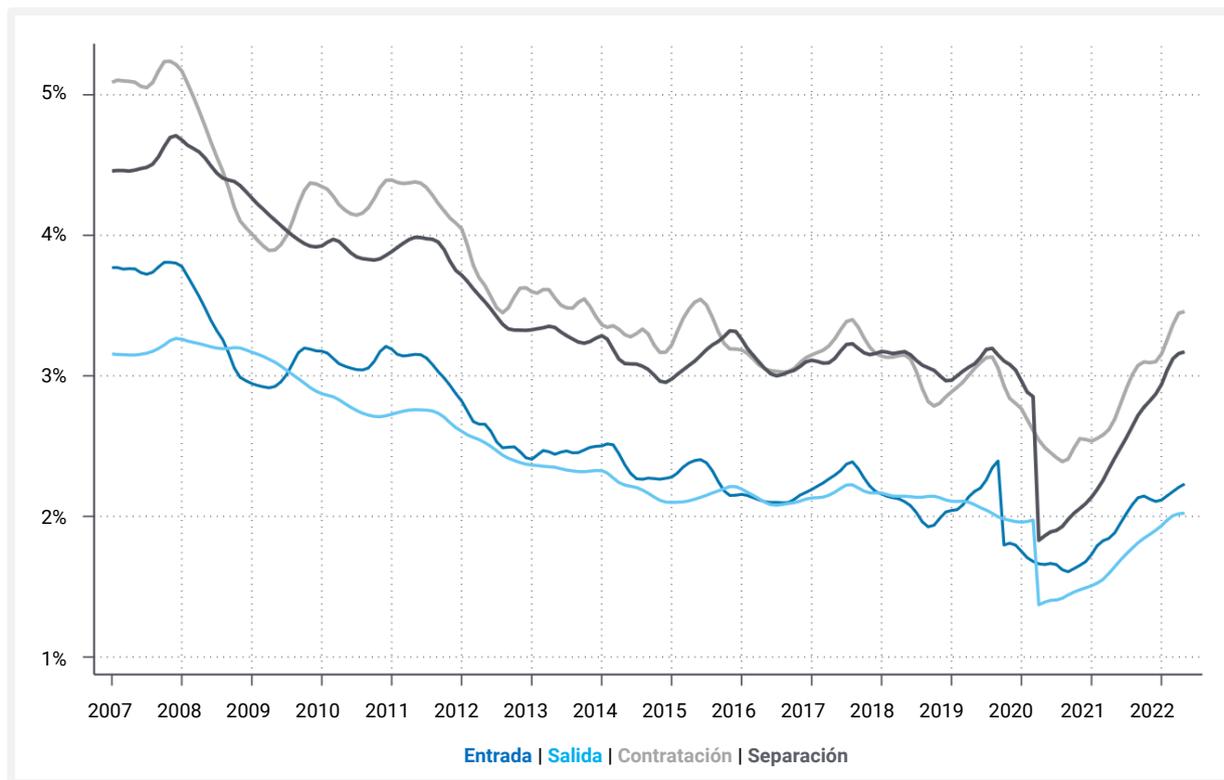
Ahora sí, se pueden analizar las evoluciones de estas tasas para todo el conjunto del mercado laboral formal, desde 2007 hasta hoy, de forma de tener un entendimiento más cabal de la movilidad del mercado de trabajo.

Como se observa en el gráfico 19, las tasas de separación y contratación se encuentran permanentemente por encima de las de salida y entrada. Los meses de creación neta de empleo (tasa de entrada superior a la tasa de salida) generalmente también registran contratación neta positiva (tasa de contratación superior a la tasa de separación), aunque existen excepciones. Tal vez el aspecto más llamativo sea la tendencia declinante en todas las tasas, junto con el particular impacto de la pandemia del COVID-19 y su posterior recuperación. Esta menor movilidad secular a la que tiende el mercado de trabajo durante todo el período es muy llamativa, ya que caracteriza a todo el mercado de trabajo, ya no solamente a los jóvenes. Esta tendencia continúa a la encontrada por Bertranou *et al.* (2014) para los asalariados formales en Argentina. El autor describe un proceso de aumento de la rotación laboral para fines de la década del 90 (Maurizio, 2011; Hopenhayn, 2004) y su reversión en el comienzo de la década del 2000. Particularmente, en los primeros años del nuevo milenio se redujeron empleos por contratos a plazos o de muy corta duración, y a su vez, también se redujo la rotación desde el empleo formal hacia la actividad independiente de subsistencia o el empleo informal.

Los datos analizados aquí muestran que el descenso en la movilidad es sostenido y continuo en el tiempo. Las tasas de entrada y salida oscilan entre 3% y 4% al comienzo de la ventana, mientras que las tasas de contratación y separación lo hacen entre 4,5% y 5,5%. Al final del período, se estabilizan en torno al 2% y 3% respectivamente. También llama la atención que este proceso de declinación en la movilidad es un hecho relevado en otros mercados laborales de características muy distintas como por ejemplo el estadounidense (Davis *et al.*, 2012; Hyatt y Spletzer, 2013; Pries y Rogerson, 2022), donde se ha debatido extensamente cuestiones como el rol de la movilidad como medio de aprendizaje, y sin un consenso sobre la valoración normativa correspondiente.

La reducción en las tasas denota una mayor preeminencia de relaciones laborales más duraderas o bien una disminución de los empleos de menor duración. Existen distintas interpretaciones sobre las causas de este fenómeno y sobre su carácter circunstancial o de largo plazo. Bertranou *et al.* (2014) sostiene que el incremento en la estabilidad del empleo asalariado formal se debió principalmente a políticas específicamente orientadas a la creación de empleo decente durante el período. Maurizio (2011) considera la influencia de las condiciones macroeconómicas sobre los distintos tipos de empleos y su correspondiente impacto sobre las tasas de movilidad. Esta hipótesis merece mayor exploración futura ya que, como se observa en el gráfico 19, la reducción de la movilidad en el período analizado continuó tanto en años de crecimiento como de estancamiento económico.

GRÁFICO 19. Movilidad laboral de todos los empleados formales



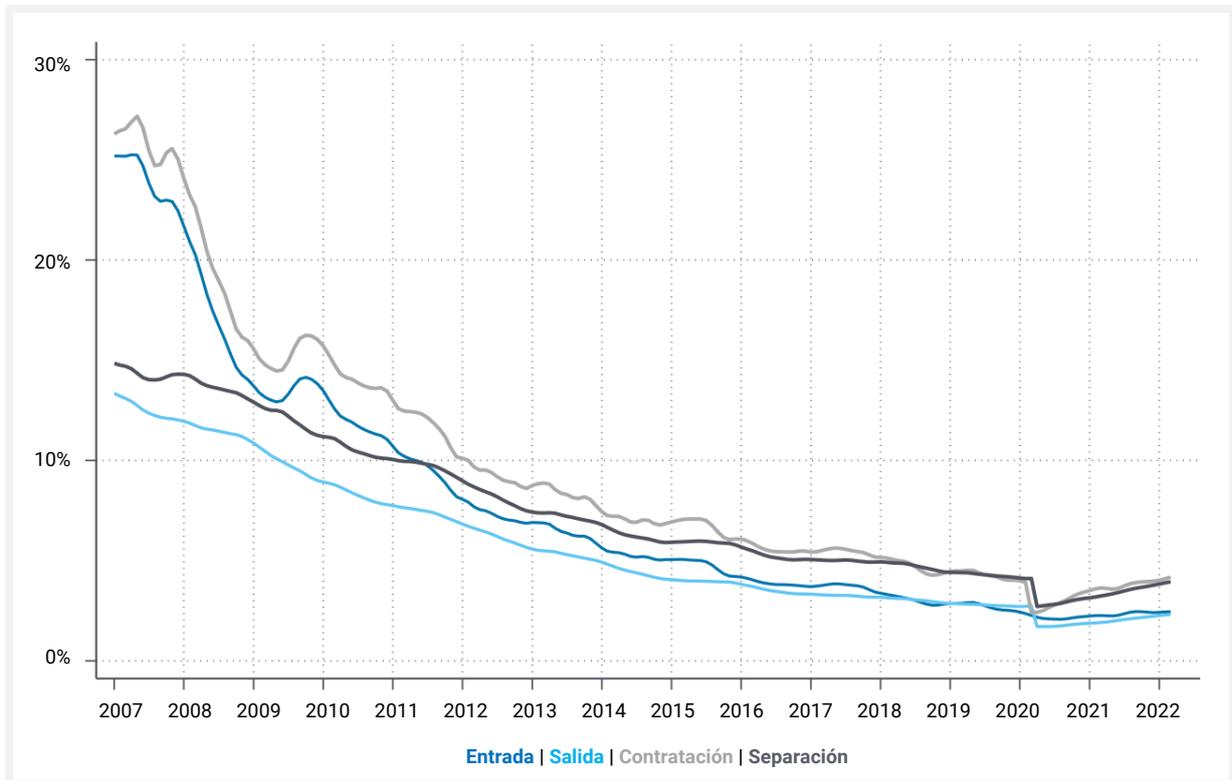
Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Una tercera explicación plausible es que hayan sucedido cambios en el nivel óptimo de capital humano que se requiere a nivel firma, o bien que haya cambiado la composición sectorial del empleo, hacia sectores que requieren más capital humano específico (Parsons, 1972). Esto es, las tasas de movilidad serán menores en sectores o firmas donde se requiera una mayor formación para desempeñar el puesto. En consecuencia, se encarecen, para firmas y trabajadores, los costos de cambiar de puesto.

Por último, también podría considerarse la influencia de factores a nivel microeconómico que podrían haber mejorado el *matching* entre empleadores y empleados, lo que permitiría el establecimiento de relaciones de trabajo más duraderas. Trabajos como los de Pries y Rogerson (2022) o Hyatt y Spletzer (2013) sostienen la hipótesis de que algunas innovaciones como el uso de redes sociales redujeron el costo de búsqueda y mejoraron la calidad de la información relevante para establecer una relación laboral. Otro factor que podría contribuir a esta menor rotación podría ser una reducción de empleos temporales o de muy corta duración particularmente en sectores en que este tipo de empleos son característicos. Sin embargo, al excluir del total de los empleos formales a los sectores de construcción y enseñanza, los resultados no se modifican sensiblemente, lo que sugiere que no es un cambio peculiar en las condiciones en estos sectores productivos lo que tracciona la reducción de la movilidad

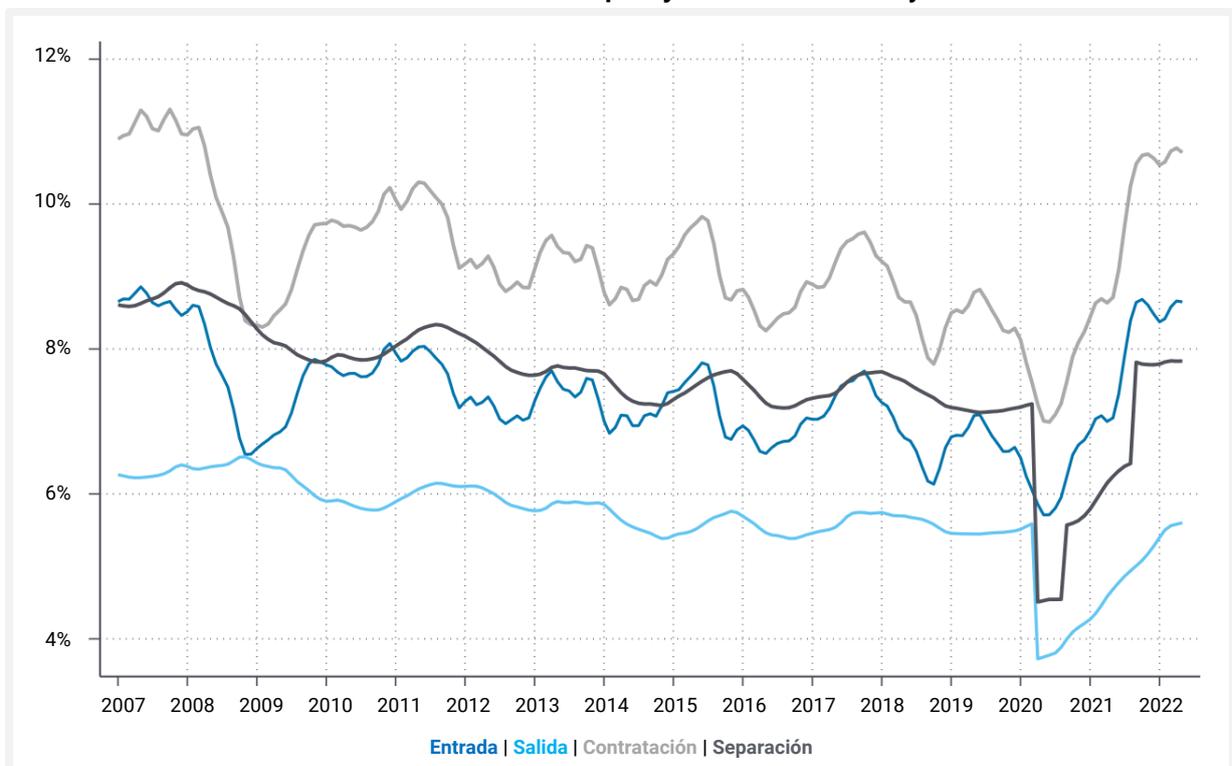
El gráfico 20 retoma el análisis específico para la generación seleccionada. En los primeros años de su recorrido, a medida que más y más individuos se incorporan al mercado de trabajo, las tasas de entrada y de contratación se encuentran constantemente por encima de las tasas de salida y separación. Esto es esperable dado que en cada período se suman más individuos de esta generación al mercado de trabajo formal. A medida que la generación envejece, la rotación medida por todas las tasas decrece. Hacia el final del período total considerado, la movilidad de la generación termina por converger a la de toda la base sin recortes.

GRÁFICO 20. Movilidad laboral de la generación 89-91



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

GRÁFICO 21. Tasas de movilidad para jóvenes de entre 18 y 25 años



Fuente: elaboración propia con base en SIPA

Por último, si se recorta período a período a la franja de edad entre 18 y 25 años, es posible analizar las tasas de movilidad específicamente para la fracción joven del mercado de trabajo. El gráfico 21 muestra que la dinámica de las tasas de rotación es similar a la de la generación 89-91 cuando esta tenía entre 21 y 24 años, con las tasas de entrada y contratación ligeramente por encima de las tasas de salida y separación. Nuevamente, esto capta el fenómeno particular de la entrada al mercado de trabajo de nuevos individuos.

Las tasas de rotación de los jóvenes se encuentran en un nivel superior al del total del mercado de trabajo, un resultado consistente con lo relevado en la literatura, tanto para países desarrollados (Topel y Ward, 1992; Quintini *et al.*, 2007) como para el caso latinoamericano (Cunningham, 2009), aunque con distintas particularidades.

Otro aspecto llamativo es que, más allá de las fluctuaciones relacionadas con crisis como la del 2009 o la pandemia del COVID-19, los ratios se mantienen relativamente constantes a lo largo de estos 15 años. Esto constituye una diferencia con respecto al conjunto del mercado de trabajo, en tanto señala que la baja tendencial de la movilidad laboral no fue traccionada por la fracción más joven del mercado de trabajo. Esto se liga con la discusión anterior como evidencia en contra de que la baja secular de la movilidad pueda ser entendida como fruto de cambios particulares en la movilidad de los trabajadores más jóvenes.

6. Modelizando el empleo joven

6.1. Variaciones salariales según duración del empleo

Resulta interesante explorar cómo varían las remuneraciones de esta generación entre el inicio de la relación laboral y el final de la misma, al considerar las distintas extensiones de los empleos. Una intuición inicial sugeriría que una mayor duración de la relación estaría asociada a un mayor incremento salarial real entre inicio y final, al considerar ganancias de capital humano, progresión en jerarquía, tareas y puestos laborales o capacitación. Esto es, se explorará uno de los dos senderos de crecimiento de la carrera laboral de un trabajador relevados por Topel y Ward (1992), el *intraempleo*.

Se construye para cada relación laboral un promedio de la remuneración de los primeros seis meses, y el mismo promedio para los seis anteriores al último mes de la relación. El plazo semestral elegido busca eliminar efectos estacionales que podrían afectar el análisis entre extremos, como también los incrementos extraordinarios en las remuneraciones que se dan semestralmente a través del sueldo anual complementario. A su vez, la exclusión del último mes en el promedio del semestre final apunta a aislar otros saltos extraordinarios en la remuneración por causas tales como indemnizaciones por despido. De esta manera, se calcula:

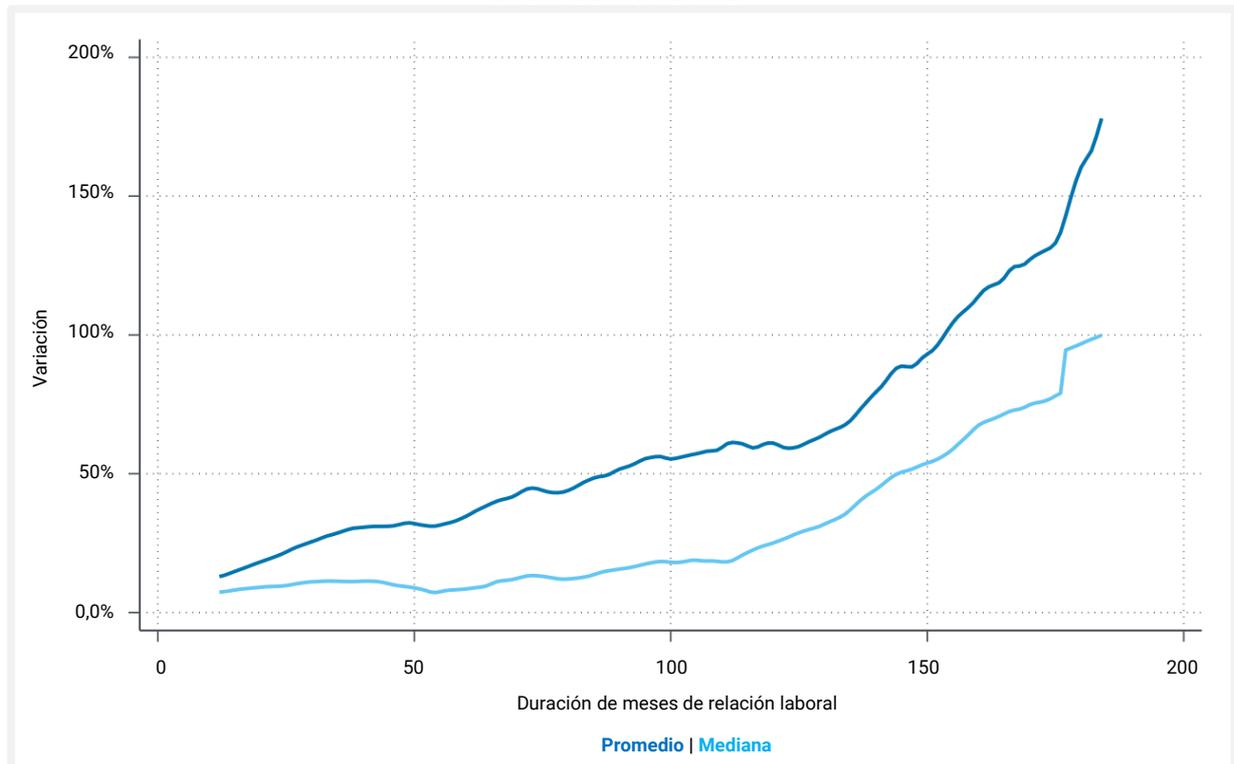
$$V_p(T) = \frac{\bar{w}_p^1}{\bar{w}_p^0} \quad (8)$$

Donde V_p representa la variación salarial entre semestres extremos de la relación laboral p , que tiene una duración en meses T . Dicho de otro modo, el ratio entre \bar{w}_p^1 , el salario promedio de la relación laboral p en el último semestre de su existencia, y \bar{w}_p^0 que representa el salario medio del semestre inicial.

De esta manera, se agrupan cada una de las variaciones V_p según la duración temporal en meses T de todas las relaciones p , para obtener el promedio o la mediana de la distribución de cada una de las plausibles duraciones temporales.

De las algo más de cinco millones de relaciones laborales capturadas para la generación explorada, solamente algo menos de dos millones duran al menos 12 meses.

GRÁFICO 22. Variación salarial entre el promedio de los primeros y últimos seis meses de la relación laboral



Fuente: elaboración propia con base en SIPA

Al agrupar las variaciones salariales según la duración temporal T de las relaciones laborales, la relación positiva entre duración y crecimiento salarial real se ve clara, como expone el gráfico 22. Tanto al promediar las variaciones salariales como al considerar la mediana de su distribución, el crecimiento salarial entre el principio y el fin de la relación resulta notoriamente creciente respecto a la duración. A relaciones más duraderas corresponden mejoras salariales en términos reales sistemáticamente mayores.

Esta pendiente positiva constituye un hecho regularmente señalado en la literatura tradicional (Parsons, 1972), a su vez consistente con los dos marcos teóricos utilizados habitualmente para representar el problema. Por un lado, la primera hipótesis remarca que un individuo gana formación específica y capital humano y, por tanto, es más productivo y recibe una mayor remuneración. Por otro lado, se hace hincapié en el rol de las ganancias de información a medida que un trabajador conoce mejor la empresa en que trabaja, lo que le permite realizar mejor las tareas específicas que esta le demanda (Burdett, 1978). De esta manera, si mediante un mejor conocimiento del match realizado entre empleador y empleado a lo largo del tiempo, las buenas relaciones continúan y las malas desaparecen, se refuerza la relación positiva entre duración con un empleo y mejora salarial o de capital humano (Mincer y Jovanovic, 1981).

6.2. Remuneración media

En pos de obtener más claridad en el análisis de los vínculos entre remuneración y atributos de las relaciones laborales analizadas, se estiman distintas versiones de la ecuación de Mincer:

$$\ln \bar{w}_{iprs} = x_{1i}\beta + x_{2p}\pi + \gamma_r + \delta_s + \epsilon_{iprs} \quad (9)$$

Donde la variable dependiente $\ln \bar{w}_{iprs}$ es el logaritmo natural de la remuneración mensual promedio del individuo i en la relación laboral p , que toma lugar en la provincia r y en el sector productivo s . El vector x_{1i} está formado por atributos observables del individuo: género, edad y experiencia laboral formal previa. El vector x_{2p} contiene características propias de la relación laboral: su duración y la longitud del período fuera del mercado previo al inicio de la relación laboral. γ_r y δ_s representan efectos fijos por provincia y sector productivo respectivamente, mientras que ϵ_{iprs} es un término de error con propiedades habituales que naturalmente incluye cualquier heterogeneidad inobservable entre individuos, que contiene todo lo relacionado a talento y preferencias.

Los primeros resultados de estas estimaciones se exponen en el cuadro 6. En la primera columna se presentan los coeficientes estimados al considerar de forma categórica la cantidad anterior de empleadores, en cinco distintos niveles. En la primera de estas categorías, empleada como base, se incluyen solo los primeros empleos de los individuos, es decir, los de su inserción inicial en el mercado laboral formal. A tono con lo expuesto en el gráfico 2, estos representan un tercio del total de las relaciones laborales capturadas. En la segunda categoría se incluyen las relaciones laborales que signifiquen los segundos o terceros empleos en términos de distintos empleadores para un mismo individuo, los cuales constituyen 37% del total. La tercera categoría engloba los empleos entre el cuarto y el sexto (20%), la cuarta los del orden entre siete y nueve (6%) y la quinta y última categoría los empleos más allá del número 10 de distintos empleadores, que representan el 3%. A partir de la segunda columna, en cambio, se considera la cantidad previa de empleadores de forma continua y no con categorías.

Cuadro 6. Ecuaciones de salarios				
	(1)	(2)	(3)	(4)
Mujer	-0,1119***	-0,1197***	-0,1147***	-0,1213***
Edad al inicio	0,0227***	0,0274***	0,0247***	0,1458***
Duración	0,0115***	0,0115***	0,0115***	0,0113***
2 a 3 empleos previos	0,1558***			
4 a 6 empleos previos	0,1880***			
7 a 9 empleos previos	0,1266***			
10 o más empleos previos	0,0193***			
Empleos previos		0,0062***	0,0432***	0,0057***

Continúa en la página siguiente.

Cuadro 6. Ecuaciones de salarios (continuación)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Empleos previos²			-0,0028***	
Edad al inicio²				-0,0024***
Efectos fijos por provincia	Sí	Sí	Sí	Sí
Efectos fijos por sector	Sí	Sí	Sí	Sí
N	4.973.551	4.973.551	4.973.551	4.973.551
R2	0,2494	0,2441	0,2462	0,2454

Nota: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

En todos los modelos se obtienen similares efectos para la duración del empleo, la edad al inicio del empleo del individuo y su género. El hecho de ser mujer tiene un impacto negativo promedio en la remuneración de entre 11% y 12%. Cada año adicional de edad al iniciar la relación laboral, en cambio, representa *ceteris paribus* una bonificación salarial de entre 2% y 3%. La duración del empleo también tiene un efecto positivo sobre el salario, con un coeficiente que implica un 1,15% adicional de remuneración en promedio por cada mes adicional de duración del empleo.

En cuanto a la cantidad previa de empleadores, la estimación con regresor categórico indica un perfil de parábola cóncava, que obtiene el máximo salario para trabajadores que han tenido entre cuatro y seis empleos anteriormente, para quienes el salario es 19% mayor al de aquellos trabajadores que se encuentran en su primera relación laboral. Este resultado es consistente con lo obtenido cuando la cantidad previa de empleos se introduce de manera continua e incluyendo un término cuadrático.

Este hallazgo indica que las primeras experiencias laborales (controlando por género, sector, región y duración) tienen en promedio menores remuneraciones que las subsiguientes. Esta mejora en la carrera laboral de los jóvenes desde su inserción inicial es un hecho ampliamente observado en la literatura (Mincer y Jovanovic, 1981), y es consistente con las teorías que destacan a la rotación como un proceso de obtención de información sobre los empleos y las propias capacidades individuales. Sin embargo, estas ganancias son contrapesadas por costos (como los *scarring effects*) a medida que aumenta la cantidad de empleos previos acumulados.

En definitiva, la evidencia sugiere que, para los jóvenes en el mercado laboral, tanto una rotación muy alta como una muy baja afectan negativamente la calidad del empleo. Esta particular relación encontrada entre rotación y características del empleo tiene sentido enmarcada en la discusión que presentan Galiani y Hopenhayn (2001). Según los autores, existe una alta rotación asociada a empleos de baja remuneración, en la cual se observan individuos que, a pesar de tener cortos períodos de desempleo, también registran baja duración en sus períodos de empleo.

Por último, se explora la relación entre la edad de inicio en un empleo y la remuneración, donde se encuentra nuevamente una dinámica similar a la anterior, aunque menos marcada. A igual sector y duración total del empleo, iniciar un empleo a los 30 años está asociado a un salario 38% superior a hacerlo a los 18 años. A partir de allí, cada nuevo año reduce la remuneración. Sin embargo, dada la edad

máxima a la que llegan los individuos que conforman la base (33 años), estas conclusiones son limitadas y plausiblemente la especificación lineal funcione como una buena aproximación.

Un punto interesante es la aparente preeminencia de las mejoras salariales dentro de la empresa (*within*) en comparación a las mejoras por transitar de una empresa a otra (*between*). Controlando por otros atributos observables, un aumento de un año en la duración laboral con un mismo empleador está asociado a un 18% de incremento salarial, lo que implica una duplicación de la remuneración pasados cuatro años en un mismo empleo. Sin embargo, en el modelo estimado, la transición de un empleador a otro produce ganancias salariales mucho más modestas: *ceteris paribus* la duración del puesto actual, el mayor salario se obtiene alrededor del séptimo empleo, donde es entre 15% y 20% mayor al salario de la primera relación laboral.

Estos resultados son a primera vista sorprendentes, dada la importancia otorgada en la literatura a la rotación en los primeros años en que un joven se inserta en el mercado laboral (Hall, 1972). De hecho, Topel y Ward (1992) estiman que en Estados Unidos la mayor parte de la mejora salarial que experimentan los jóvenes en sus primeros años de carrera laboral es explicada por los cambios entre distintos empleos y las ganancias de información que se derivan de ello.

La llamativa diferencia entre las estimaciones para países desarrollados y Argentina en cuanto a la correlación entre rotación inicial y evolución salarial puede ser explicada por diversas hipótesis alternativas. Por un lado, el peso del trabajo informal y la rotación entre este y el empleo formal puede explicar la menor incidencia de la rotación en la mejora salarial (Cunningham y Salvagno, 2011; Beccaria *et al.*, 2016), en la medida en que plausiblemente una gran parte de la rotación inicial de los jóvenes transcurra en el marco de la informalidad y lleguen luego al mercado de trabajo formal tras varias experiencias anteriores. Consiguientemente, esto capturaría el efecto de la rotación benigna, lo que hace que los cambios laborales una vez en la formalidad sean menores y de menor impacto en el salario.

Otra explicación plausible es el peso particular en ciertas franjas del mercado laboral joven de empleos de baja calificación, donde las ganancias en cuanto a formación serían prácticamente nulas y las perspectivas de mejora, muy escasas. En este escenario, la asociación entre el salario y la cantidad de empleos que una persona haya tenido se vería fuertemente debilitada (Maurizio, 2011).

Una tercera explicación posible está relacionada al contexto institucional del mercado de trabajo formal argentino. La existencia de fuertes sindicatos, indemnizaciones en caso de despido e importantes mejoras salariales por la acumulación de antigüedad en el puesto podrían delinear un mercado de trabajo relativamente más rígido que los de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Por tanto, dada la mayor duración media en el vínculo laboral, se vuelve más conveniente tanto para el empleador como para el trabajador invertir en la mejora de capital humano al interior de esta (Parsons, 1972). Si este es el caso, se torna menos beneficioso abandonar un empleo, dado que las ganancias asociadas a variar de empleo a empleo son reducidas, y a su vez, las ganancias por mantener un empleo se amplían. Estas hipótesis constituyen interrogantes a tratar en líneas de trabajo futuras.

6.3. Períodos entre empleos

El tiempo que una persona permanece fuera del mercado de trabajo es fundamental para recabar información sobre los potenciales empleadores futuros. Esta búsqueda tiene asociado un costo, tanto por el mismo esfuerzo de búsqueda como por el costo de oportunidad de las opciones que no se aceptan.

A su vez, mientras mayor sea el tiempo invertido en búsqueda, aún con su alto costo asociado, mayor resulta la calidad esperada del match futuro (Jones, 1988).

Otros trabajos argumentan que un paso extenso por la inactividad o el desempleo por parte de un trabajador puede desalentar su contratación por parte de futuros empleadores (Kroft *et al.*, 2013), de modo que un largo período entre empleos podría tener un efecto de señal negativa que afecte la inserción laboral posterior. Esto sugiere que puede existir un tiempo óptimo de búsqueda y de permanencia entre empleos que iguale el beneficio marginal de buscar con su costo marginal.

A partir de estos desarrollos y con la precaución de considerar solamente las relaciones laborales a partir de la segunda de cada individuo, podemos incluir la extensión de este período entre empleos como una variable independiente adicional en las estimaciones previas.

Formalmente, se estiman cuatro regresiones distintas cuya especificación es idéntica a la descrita en la ecuación 9 de la sección 6.2, pero ahora al incluir dentro del vector χ_{2p} , como característica adicional de la relación laboral, el tiempo transcurrido en el período de desempleo inmediatamente anterior al de su actual relación laboral para el individuo empleado, medido en meses:

Cuadro 7. Ecuaciones de salarios, con tiempo fuera del mercado (en meses)				
	(1)	(2)	(3)	(4)
Mujer	-0,0937***	-0,0917***	-0,0931***	-0,0930***
Edad al inicio	0,0223***	0,0323***	0,0316***	0,0316***
Duración	0,0122***	0,0120***	0,0120***	0,0120***
Empleos previos	-0,0062***	-0,0192***	-0,0205***	-0,0196***
Desempleo previo		-0,0064***	-0,0129***	-0,0129***
Desempleo previo²			0,0001***	0,0001***
Empleos previos²				-0,0001**
Efectos fijos por provincia	Sí	Sí	Sí	Sí
Efectos fijos por sector	Sí	Sí	Sí	Sí
N	3.307.996	3.307.996	3.307.996	3.307.996
R2	0,2420	0,2547	0,2584	0,2584

Nota: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Los efectos por género, edad del trabajador al inicio y duración ex post del empleo aparecen en el cuadro 7 similares a los ya reportados, en torno al 9%, 3% y 1,2%, respectivamente. El coeficiente asociado a la cantidad previa de empleadores, por otro lado, adopta signo negativo en todas las especificaciones. El tamaño del efecto es mucho más modesto y el término cuadrático, aunque estadísticamente

significativo, es económicamente poco relevante. Esto podría deberse al recorte muestral, en tanto estas estimaciones solo incluyen relaciones laborales a partir del segundo empleador de cada individuo, lo cual introduce cierto sesgo de selección. También podría sugerir que gran parte de la mejora en la remuneración a través de la movilidad laboral se encuentra en la transición entre el primer y segundo empleo.

Finalmente, la variable de interés referida a la duración del último período de ausencia en el mercado laboral aparece en la segunda estimación del cuadro 7 con un efecto negativo de 0,6% por cada mes adicional sin empleo. La incorporación de un término cuadrático tampoco parece sustancial en este caso, ni hay evidencia de un tiempo óptimo, al menos dentro del rango etario relevante. Simplemente, a mayor cantidad de meses sin presencia en el mercado formal, mayor es la penalidad en el salario promedio del siguiente empleo.

6.4. Otras medidas salariales

En esta sección, se estiman los efectos de las variables individuales sobre el logaritmo del salario promedio de los primeros seis meses de cada empleo que haya tenido al menos esta duración, y sobre la variación salarial entre comienzo y final de la relación laboral. Al igual que en la sección anterior, se replican las consideraciones metodológicas aplicadas en la sección 6.1 y la ecuación 7, pero empleando como variable dependiente a $\ln \varpi_{ipr s}^0$ en las primeras estimaciones, y $V_{ipr s}$ en las últimas. A su vez, dentro del vector χ_{2p} se considera como característica adicional de la relación laboral una dummy que indica censura a derecha. Esto es, que la relación laboral se encontraba activa a abril 2022, cuyo efecto se explicita en la regresión 4 del cuadro 8 expuesta a continuación:

Cuadro 8. Ecuaciones de salarios, salario inicial y variación				
	Variable dependiente			
	Remuneración promedio del primer semestre (ln)		Variación salarial entre semestre inicial y final	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Mujer	-0,1060***	-0,1051***	0,0266***	0,0291***
Edad al inicio	0,0260***	0,1857***	-0,0209***	-0,2172***
Duración	0,0039***	0,0037***	0,0035***	0,0025***
Empleos previos	0,0223***	0,0707***	-0,0140***	-0,0367***
Edad al inicio²		-0,0034***		0,0039***
Empleos previos²		-0,0044***		0,0024***
Activo a abr-22				0,1505***
Efectos fijos por provincia	Sí	Sí	Sí	Sí
Efectos fijos por sector	Sí	Sí	Sí	Sí

Continúa en la página siguiente.

Cuadro 8. Ecuaciones de salarios, salario inicial y variación (continuación)

	Variable dependiente			
	Remuneración promedio del primer semestre (ln)		Variación salarial entre semestre inicial y final	
N	2733766	2733766	1907097	1907097
R2	0,2123	0,2176	0,0276	0,0318

Nota: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Las primeras columnas del cuadro 8, al regresar sobre el logaritmo del salario promedio del primer semestre, muestran nuevamente el claro efecto negativo que existe en términos de género. La penalidad promedio en el salario de los primeros seis meses por el hecho de ser mujer, dado sector productivo, región geográfica y alguna cuantificación de experiencia, ronda entre 10% y 11%. Cabe considerar, de todas formas, la ausencia de medidas de educación disponibles en bases de datos como la empleada, información que quizás aporte un mejor tamizado y separación de los efectos de las distintas variables en el salario.

A diferencia de los modelos anteriores, el efecto de la duración del empleo, si bien continúa siendo estadísticamente significativo, pierde considerable intensidad. Dado que se estima la remuneración promedio solo del primer semestre, tiene sentido pensar que los mayores efectos de la duración del empleo sobre beneficios en términos de salario se vean más adelante y no en los primeros seis meses. A su vez, considerar que se emplea una submuestra de empleos de al menos seis meses, lo que probablemente introduzca cierto sesgo de selección que impacta en este sentido.

Por último, respecto a las medidas proxy de experiencia, la inclusión de un término cuadrático sobre edad al inicio de la relación describe una forma de parábola, pero nuevamente con un extremo en una edad fuera del rango relevante. La rotación medida a través de los empleos previos del individuo tampoco ofrece comportamientos distintos a los ya obtenidos para la remuneración media agregada, aunque los coeficientes en este caso son algo mayores.

A partir de los resultados expuestos en las últimas dos columnas del cuadro 8, al regresar sobre variación del promedio de salarios entre semestres, se vuelve a confirmar, aunque ahora de forma paramétrica, lo visto en la exploración inicial de la relación de la variación salarial con la duración del empleo: a cada mes adicional de la relación laboral se le corresponde entre un 0,25% y 0,35% de variación salarial positiva entre semestres extremos.

Resulta llamativo el efecto en la *dummy* de género, que indica que el hecho de ser mujer aumenta en promedio la variación entre semestres extremos de un empleo en alrededor de 3%. De esta manera, se invierte el signo del efecto respecto a las estimaciones realizadas anteriormente.

La cantidad de empleos previos y la edad al inicio parecen en este caso vincularse de forma solamente negativa con la variación salarial, como muestra la columna 3. Resulta lógico, al pensarlas como proxys de experiencia, que a mayor edad o más recorrido a partir de rotar tienda a ser más estable la evolución del salario. La última estimación, con inclusión de términos cuadráticos, ofrece las mismas inferencias que las encontradas previamente en el cuadro 6: mientras que en la edad el óptimo queda por fuera del rango de edad de la base, por lo que se desestima su vinculación cuadrática; en la rotación previa se encuentra el punto crítico entre siete y ocho empleos. En este caso, en lugar de punto máximo de remuneración vía rotación, esto indica que la estabilidad de la remuneración entre semestres extremos toca su máximo nivel en esa cantidad de empleadores previos.

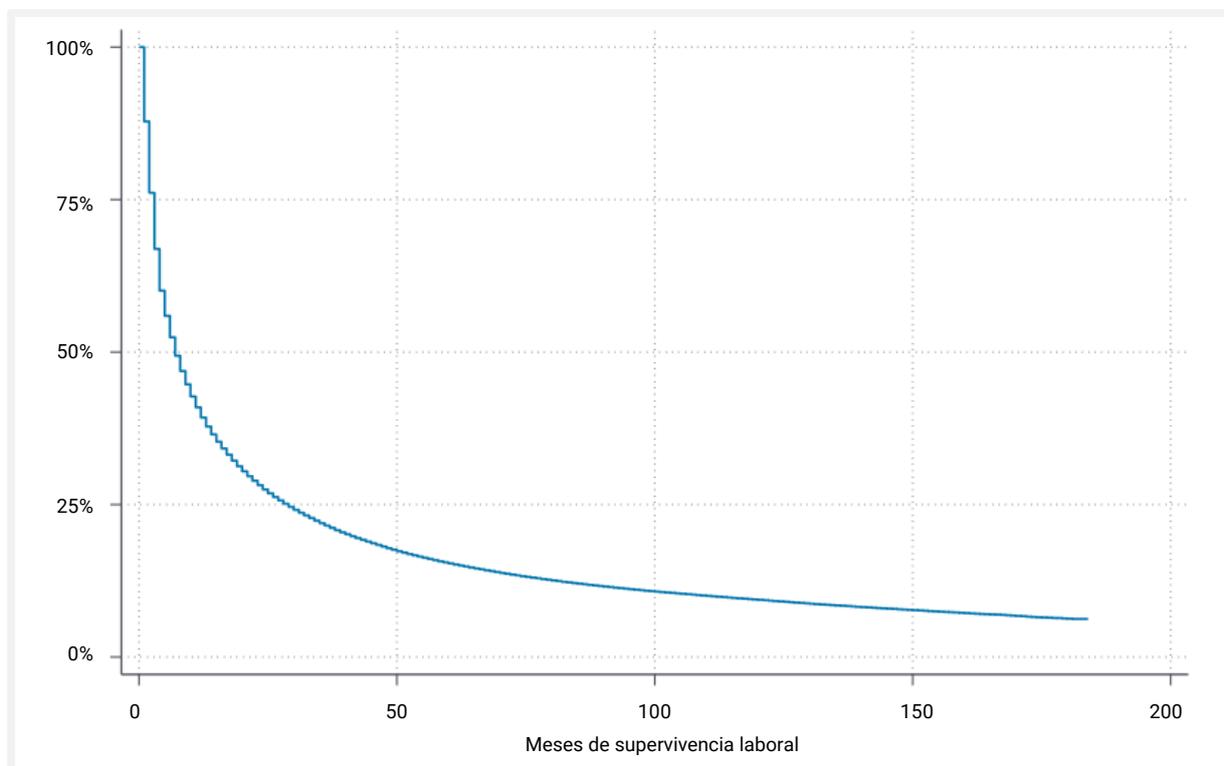
La inclusión en la segunda estimación de una dummy que indique si el empleo continúa activo para abril 2022, umbral temporal superior de nuestra base, muestra una fuerte y significativa correlación positiva con la variación salarial entre extremos, además de mejorar la bondad de ajuste del modelo. Empleos que continúan activos muestran una variación salarial hasta 20% mayor que empleos de individuos de similares características, pero cuya relación ya ha terminado. Esto refuerza otra dimensión del fuerte vínculo entre duración del empleo y variación salarial positiva.

6.5. Modelos de duración

Siguiendo a Beccaria y Maurizio (2005), otra estrategia empírica interesante en este tipo de datos viene dada por la estimación de modelos paramétricos de duración. Este tipo de modelos son idóneos para representar la duración de un determinado proceso, variable que habitualmente sufre de censura a derecha en la mayoría de las muestras. En este trabajo, se los puede utilizar para modelizar la extensión temporal de empleos que aún se mantenían activos en el sector formal para abril de 2022, límite temporal de la base de datos construida.

Se comienza por estimar una función de supervivencia no paramétrica que cuantifica los individuos que abandonan una relación laboral pasado un cierto tiempo en ella. El gráfico 23 presenta el estimador de Kaplan-Meier de la función de supervivencia que permite analizar el tamaño de las salidas de un determinado puesto a medida que aumenta su antigüedad.

GRÁFICO 23. Estimación de supervivencia Kaplan-Meier



Fuente: elaboración propia con base en SIPA

Se aprecia una fuerte caída en la supervivencia los primeros períodos, al punto de que el 50% de los individuos ya han salido del puesto en el octavo mes. Luego, la pendiente se reduce considerablemente y la curva se vuelve aproximadamente horizontal en algún momento entre los 5 y 10 años de antigüedad.

Estos hallazgos son consistentes con la hipótesis tradicional que indica que la probabilidad de un individuo de abandonar un puesto de trabajo decrece con el paso del tiempo (Burdett, 1978). La censura a derecha explica que algo más del 10% de las relaciones laborales en la base sigan activas en el último mes relevado.

Para estimar un modelo de duración paramétrico, se debe asignar una forma funcional a la función de *hazard*, o sea, de probabilidad instantánea de fracaso de una relación laboral existente. A partir de diferencias en esta función es que se clasifican distintas familias de modelos de duración. En este trabajo se implementará una de las versiones más sencillas de este género de modelos, el llamado modelo de *hazard* exponencial. Formalmente, se tiene que la función de *hazard* es:

$$\lambda(t/x) = \lambda_0(t) \exp(x_{1i}\beta + x_{2r}\pi + \gamma_p + \delta_s) \quad (11)$$

Donde la probabilidad de fracaso λ de una relación laboral para el período t condicional al vector x (que contiene los regresores incluidos en x_1 y x_2 junto con las dummies de provincia y sector) viene dada por el producto entre una función que solo depende de t (el llamado *baseline hazard*) y una función de las características observables utilizadas hasta aquí. Esta forma funcional está asociada a la siguiente expresión para el llamado *hazard ratio*:

$$HR = \frac{\lambda(t/x)}{\lambda_0(t)} = \exp(x_{1i}\beta + x_{2r}\pi + \gamma_p + \delta_s) \quad (12)$$

En este modelo, el efecto marginal de cada regresor es una función compleja cuyo signo es igual al signo del coeficiente asociado. Siguiendo las convenciones habituales de la literatura, se reportarán efectos marginales sobre los *hazard ratios*, que también tienen esta propiedad. En otras palabras, un efecto marginal positivo implica una relación directa entre el regresor en cuestión y la probabilidad de que el individuo abandone la relación laboral. El cuadro 9 contiene resultados de la estimación de distintas variantes del modelo.

CUADRO 9. Estimación de efectos sobre la duración del empleo en meses					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Mujer	0,0630***	-0,0224***	0,0042**	0,0600***	0,0161***
Edad al inicio	-0,0119***	-0,0193***	-0,0105***	-0,0325***	-0,0289***
Empleos previos	0,0687***	0,0922***	0,0743***	0,0301***	0,0629***
Empleos previos²	0,0001***	-0,0020***	-0,0022***	0,0000	-0,0022***
Salario promedio (ln)		-0,6959***			
Salario promedio primer semestre (ln)			-0,3651***		-0,3879***
Promedio variación salarial				-0,2481***	-0,2985***
Efectos fijos por provincia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Efectos fijos por sector	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
N	5.047.611	4.973.551	2.733.766	1.936.804	1.936.804

Nota: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

En una primera versión, sin considerar ningún tipo de medida salarial, se encuentra que las mujeres tienen una probabilidad adicional de alrededor de 6% de finalizar su empleo de un mes a otro respecto de los varones. La cantidad previa de empleos, por otro lado, no parece tener fuerte relación cuadrática con la probabilidad de término de la relación laboral, con lo cual un empleo previo adicional implica linealmente un aumento promedio de alrededor de 7% en la probabilidad de finalización del vínculo laboral entre dos meses. Finalmente, cuanto mayor es la edad del individuo al inicio del empleo, menor es la probabilidad de fracaso, un resultado consistente con lo reportado sobre la tendencia declinante de la rotación a medida que aumenta la edad del trabajador (Neumark *et al.*, 2019; Lahey, 2008), entre otras cosas, debido a que este se torna más reticente a dejar un empleo frente a la dificultad creciente de encontrar otro mejor. A su vez, también es un hallazgo en línea con la evidencia encontrada en trabajos que emplean modelos similares para cuantificar la movilidad laboral en nuestro país a partir de encuestas de hogares (Beccaria y Maurizio, 2005).

En una segunda versión se incorpora como variable explicativa al logaritmo del salario medio obtenido en el empleo. Respecto a la especificación anterior, esto fortalece el efecto de la rotación previa e invierte la brecha de género obtenida. Sin embargo, la principal novedad es el importante efecto negativo del salario sobre la probabilidad de salida. Esta asociación tiene asidero en trabajos como el de Munasinghe (2000), que modela el rol del crecimiento salarial para explicar la duración y encuentra que los empleos con mayor crecimiento salarial son menos propensos a concluir rápidamente. Los resultados son similares en signo e intensidad cuando se utiliza el salario medio solo del primer semestre en lugar del correspondiente a la totalidad de la relación laboral, o bien la variación salarial a lo largo de esta (aunque en estos casos, la brecha de género regresa al valor positivo original). Todas las versiones estimadas del modelo coinciden en el hallazgo de que los puestos de mejor calidad en términos de remuneraciones son aquellos que tienen menor probabilidad de finalizar en un período dado.

Acerca de estimaciones similares que contemplen dimensiones complementarias a causa del empleo de otras bases de datos, resalta el trabajo de Favata *et al.* (2022). Allí se utilizan modelos de duración para representar la extensión de los períodos de desempleo a partir de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. El trabajo concluye que existe evidencia de mayor probabilidad de salida del desempleo a mayor nivel educativo, lo que otorga sustento a la idea de que el costo de búsqueda de un nuevo empleo es menor para individuos con mayor dotación de capital humano, sobre todo en el último tiempo, dadas las mejoras en el *matching* por la vía tecnológica (Hyatt y Spletzer, 2013).

7. Conclusiones

El análisis del recorrido de la generación nacida entre 1989 y 1991 ofrece un panorama sobre los desafíos que enfrenta la inserción de los jóvenes argentinos en el mercado de trabajo formal. Del total de aproximadamente dos millones de personas en la muestra analizada, cerca de medio millón no pasa en ningún momento por el mercado de trabajo formal, mientras que, entre quienes sí lo hacen, el 60% son varones. Las mujeres son menos entre la parte de la generación que tuvo un empleo formal, y a su vez, están menos tiempo presentes en el mercado de trabajo que los varones. Este patrón es indicativo de la fuerte incidencia que tienen el trabajo informal, el desempleo o las tareas de cuidado en los primeros años del recorrido laboral de los individuos, especialmente entre las mujeres.

Si se considera a todo el espectro de individuos de la generación con empleo formal, se observa un alto nivel de rotación, con experiencias laborales muy cortas y bajos salarios, que luego converge a los niveles promedio del mercado de trabajo completo a medida que los individuos envejecen. Sin embargo, detrás de esta evolución se esconde una fuerte heterogeneidad entre distintos perfiles de inserción. Solamente una tercera parte estuvo empleada en total por más de siete años. Incluso, una tercera parte lo hizo por menos de dos años en todo el período de 15 años que va de 2007 al 2022. Los casos de menor estabilidad

en el mercado laboral obtienen un salario menor y no convergen al nivel general, situación más común en mujeres y en sectores asociados a mayor informalidad y estacionalidad en el empleo.

La movilidad laboral muestra una tendencia decreciente para todo el mercado de trabajo formal durante el período analizado. Este proceso, iniciado desde el fin de la convertibilidad, se expresa en relaciones laborales que tienden a ser más duraderas en promedio. En este sentido, se abre una línea de investigación para trabajos futuros sobre la incidencia de distintos factores como políticas públicas, las distintas configuraciones macroeconómicas o mejoras en el *matching* entre empresas y empleados.

Los modelos estimados indican unívocamente una fuerte correlación entre la tasa de crecimiento del salario en un puesto y la duración de este. También se encuentra evidencia de una cantidad óptima de transiciones laborales en la juventud, que indica que el salario aumenta hasta el sexto empleador, a partir del cual cada nueva transición tiene un impacto negativo. En cambio, no parece haber un período de búsqueda óptimo, en tanto la relación entre el tiempo fuera del mercado y la remuneración percibida en este es negativa para todo el rango etario relevante. La brecha de género que impone una menor remuneración a las mujeres sobrevive al control por todos los observables considerados.

La mayor incidencia de la duración dentro del mismo empleo frente a las ganancias por la rotación como factor que explica la mejora salarial es un hallazgo relativamente sorprendente. Ciertas peculiaridades del mercado de trabajo argentino, como el peso de la informalidad o el contexto institucional, podrían ser las razones detrás de esta preponderancia. Nuevamente, queda a este respecto pendiente un análisis más en profundidad en futuras exploraciones. Los patrones sectoriales asociados a la duración de las relaciones laborales también ameritan mayor tratamiento en investigación futura, en tanto pueden ser reveladores de diversos atributos no evidentes de la estructura productiva local. Finalmente, la evaluación del impacto de políticas públicas, tanto macroeconómicas como sociales o laborales, es otra línea de investigación que puede nutrirse considerablemente de la evidencia descriptiva provista en este documento.

Bibliografía

- Álvarez, M. y Fernández, A. L. (2012). Movilidad ocupacional de los trabajadores jóvenes en Argentina en una etapa de crecimiento económico. *Frontera Norte*, 24(48), pp. 63-92. <https://doi.org/10.17428/rfn.v24i48.802>
- Alzua, M. L., Cruces, G. y López, C. (2016). Long-run effects of youth training programs: Experimental evidence from Argentina. *Economic Inquiry*, 54(4), pp. 1839-1859. <https://doi.org/10.1111/ecin.12348>
- Arango, C. y Maloney, W. (2000). Unemployment dynamics in Latin America: Estimates of Continuous Time Markov Models for Mexico and Argentina. Banco Mundial. Disponible en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/494701468134382848/pdf/wps3583.pdf>
- Ascencio, D., Sacco, E. y Strada, J. (2019). Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino: salario, empleo e informalidad laboral en las mujeres, 2004-2016. *Revista de Ciencias Sociales* 165, pp. 79-103. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i165.40066>
- Beccaria, L. y Groisman, F. (2015). Informalidad y segmentación del mercado laboral: El caso de la Argentina. *Revista de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)* 117, pp. 127-143. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39471/1/REV117_Beccaria-Groisman.pdf
- Beccaria, L. y Maurizio, R. (2005). Changes in occupational mobility, labour regulations and rising precariousness in Argentina. *Labour Regulations and Rising Precariousness in Argentina*.
- Beccaria, L., Maurizio, R., Trombetta, M. y Vázquez, G. (2016). Una evaluación del efecto scarring en Argentina. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 77, pp. 263-304. <https://doi.org/10.13043/DYS.77.7>
- Bendick, M., Jackson, C. y Romero, J. (1996). Employment discrimination against older workers: An experimental study of hiring practices. *Journal of aging social policy* 8(4), pp. 25-46. DOI: 10.1300/j031v08n04_03
- Bertranou, F., Casanova, L., Jiménez, M. y Jiménez, M. (2014). Empleo, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina. *Revista de Economía Laboral* 11(1), pp. 24-64. DOI:10.21114/rel.2014.01.02
- Bonnal, L., Fougère, D. y Sérandon, A. (1997). Evaluating the impact of French employment policies on individual labour market histories. *The Review of Economic Studies* 64(4), pp. 683-713. <https://doi.org/10.2307/2971735>
- Burdett, K. (1978). A theory of employee job search and quit rates. *The American Economic Review* 68(1), pp. 212-220.
- Busso, M., Longo, M. y Pérez, P. (2014). La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. *Cuadernos de Economía* 33(63), pp. 399-420.
- Chant, S. y Pedwell, C. (2008). Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro. OIT Working papers. Organización Internacional del Trabajo.

- Cruces, G., Ham, A. y Viollaz, M. (2012). Scarring effects of youth unemployment and informality Evidence from Argentina and Brazil. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS). Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional de La Plata. Disponible en https://conference.iza.org/conference_files/YULMI2012/viollaz_m8017.pdf
- Cunningham, W. (2009). Unpacking youth unemployment in Latin America. Documentos de trabajo N° 5022. World Bank Policy Research. Banco Mundial. Disponible en <https://ssrn.com/abstract=1462021>
- Cunningham, W. y Salvagno, J. B. (2011). Youth employment transitions in Latin America. Policy Research Working Paper N° 5521. World Bank Group.
- Davis, S. J., Faberman R. J. y Haltiwanger, J. (2012). Labor market flows in the cross section and over time. *Journal of Monetary Economics* 59(1), pp. 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2011.10.001>
- Diamond, P. A. (1982). Aggregate demand management in search equilibrium. *Journal of political Economy* 90(5), pp. 881-894.
- Eriksson, S. y Rooth, D. (2014). Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? Evidence from a field experiment. *American Economic Review* 104(3), pp. 1014-1039. DOI: 10.1257/aer.104.3.1014
- Favata, F., Montes-Rojas, G. y Zack, G. (2022). Una evaluación estática y dinámica del desempleo en Argentina (2003-2019). *Estudios Económicos*, 40(80), pp. 77-104, <https://doi.org/10.52292/j.estudecon.2023.3012>
- Fields, G. (1990). Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence en D. Turnham, B. Salome y A. Schwartz (eds.), *The Informal Sector Revisited* (pp. 49-223). Development Centre of the Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Fields, G. (2011). Labor market analysis for developing countries. *Labour Economics* 18(1), pp. S16-S22. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.09.005>
- Flinn, C. J. (1986). Wages and Job Mobility of Young Worker". *Journal of Political Economy* 94(3), pp. 88-110.
- Galiani, S. y Hopenhayn, H. A. (2001). Duration and Risk of Unemployment in Argentina. Documentos de trabajo N° 117. Center for International and Development Economics Research (CIDER).
- González Rozada, M., Ronconi, L. Ruffo, H. (2011). Protecting workers against unemployment in Latin America and the Caribbean: Evidence from Argentina. Documento de trabajo N° 268. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Hall, R. E. (1972). Turnover in the Labor Force. *Brookings Papers on Economic Activity* 3(3), pp. 709-764.
- Hopenhayn, H. (2004). Labor market policies and employment duration. The effects of labor market reform in Argentina en J. J. Heckman y C. Pagés (eds.), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean* (capítulo 9, pp. 497-516). University of Chicago Press.
- Hyatt, H. R. y Spletzer, J. R. (2013). The recent decline in employment dynamics. *IZA Journal of Labor Economics* 2(1), pp. 1-21. <https://doi.org/10.1186/2193-8997-2-5>

INDEC (2010). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Jones, S. R. G. (1988). The Relationship Between Unemployment Spells and Reservation Wages as a Test of Search Theory. *The Quarterly Journal of Economics* 103(4), pp. 741-765.

Jovanovic, B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy* 87(5), pp. 972-990.

Kaplan, E. y Meier, P. (1958). Nonparametric estimation from incomplete observations. *Journal of the American Statistical Association*, 53(282), 457-481.

Kroft, K., Lange, F. y Notowidigdo, M. (2013). Duration Dependence and Labor Market Conditions. Evidence from a Field Experiment. *The Quarterly Journal of Economics* 128(3), pp. 1123-1167. <https://doi.org/10.1093/qje/qjt015>.

Lahey, J. N. (2008). Age, Women, and Hiring: An Experimental Study. *The Journal of Human Resources* 43(1), pp. 30-56.

Levy Yeyati, E., Montané, M. (2020). Specificity of human capital: Occupation and industry spaces based on job to job transitions. Documentos de trabajo N° 1. Escuela de gobierno-Universidad Torcuato Di Tella. Disponible en https://www.utdt.edu/ver_contenido.php?id_contenido=19932&id_item_menu=31549

Maurizio, R. (2011). Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente? Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (ReDeSoc) - Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Mincer, J. y Jovanovic, B. (1981). Labor Mobility and Wages. Studies in Labor Markets. NBER Chapters. National Bureau of Economic Research, pp. 21-64.

Mortensen, D. T. y Pissarides, C. A. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *The Review of Economic Studies* 61(3), pp. 397-415. <https://doi.org/10.2307/2297896>.

Mortensen, D. T. (May 2010). Wage Dispersion in the Search and Matching Model. *American Economic Review* 100(2), pp. 338-422. DOI: 10.1257/aer.100.2.338.

Munasinghe, L. (2000). Wage Growth and the Theory of Turnover. *Journal of Labor Economics* 18(2), pp. 204-220. <https://doi.org/10.1086/209956>.

Neumark, D., Burn, I. y Button, P. (2019). Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment. *Journal of Political Economy* 127(2), pp. 922-970.

Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de Trabajo* 2(3), pp. 47-68. Disponible en <https://argentina3b.files.wordpress.com/2019/03/palomino-una-nueva-dinamica-de-las-relaciones.pdf>

Parsons, D. O. (1972). Specific human capital: An application to quit rates and layoff rates. *Journal of political economy* 80(6), pp. 1120-1143. <https://doi.org/10.1086/259961>

Pérez, P. E. (2010). La inserción laboral de jóvenes urbanos en la Argentina post-Convertibilidad. *Revista Atlántida* 2, pp. 73-93.

Pries, M. J. y Rogerson, R. (2022). Declining worker turnover: The role of short-duration employment spells. *American Economic Journal: Macroeconomics* 14(1), pp. 260-300. DOI: 10.1257/mac.20190230

Quintini, G., Martin, J. P. y Martin, S. (2007). The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries. WDA-HSG discussion paper 2582. Disponible en <https://www.oecd.org/employment/emp/38187773.pdf>.

Stigler, G. J. (1962). Information in the Labor Market. *Journal of Political Economy* 70(5), pp. 94-105.

Topel, R. H. y Ward, M. P. (1992). Job mobility and the careers of young men. *The Quarterly Journal of Economics* 107(2), pp. 439-479. <https://doi.org/10.2307/2118478>.

Trombetta, M., Menduiña, A. y Duarte Baracat, A. (2022). Ciclo económico, empleo formal y estructura productiva. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 12, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.