



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

**E – mails:** [martintrombetta@gmail.com](mailto:martintrombetta@gmail.com), [ignaciopaola@gmail.com](mailto:ignaciopaola@gmail.com), [guido\\_sanchez@live.com](mailto:guido_sanchez@live.com)

**Grupo Temático:** 8. Procesos de inserción ocupacional y trayectorias laborales

**Coordinadora/es:** Agustina Corica (Programa Juventud FLACSO Argentina/UNIPE), Federico González (LESET/ IdIHCS, CONICET/UNLP), Mariana Busso (LESET/ IdIHCS, CONICET/UNLP), Miguel Alfredo (Programa Estudios y Relaciones del Trabajo FLACSO Argentina/UBA)

**Título:** La inserción de los jóvenes en el mercado laboral formal 2007-2022

**Autores/as:** Trombetta, Martín; Paola, Ignacio Lautaro; Sánchez, Guido

**Pertenencia institucional:** Centro de Estudios para la Producción XXI / Argentina

**Palabras clave:** empleo formal, jóvenes, trayectorias laborales

## 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.

## 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



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

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; Álvarez y Fernández, 2012; Busso *et al.*, 2014; 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.

## **REVISION BIBLIOGRÁFICA**

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).

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.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

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.

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.

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).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**

**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

## **METODOLOGÍA**

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.

## **EL RECORRIDO DE UNA GENERACION**

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.

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.<sup>1</sup> 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, 2009).

### **Cuadro 1. Personas y puestos por sexo**

---

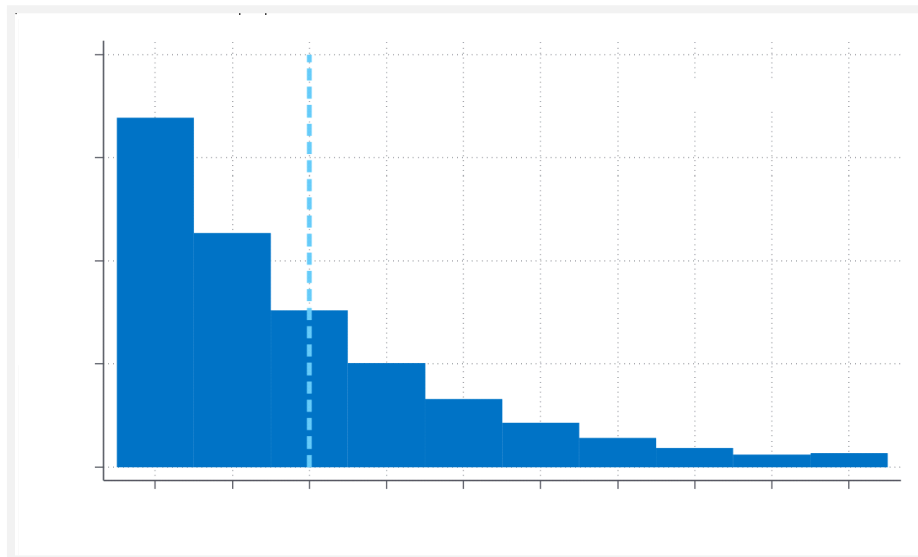
<sup>1</sup> Esto es cierto ya que según el CNPV 2010, para esta generación la distribución por género prácticamente arrojaba un resultado de paridad.



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

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.

**GRÁFICO 1. Distribución de la cantidad total de empleos registrados por persona**



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

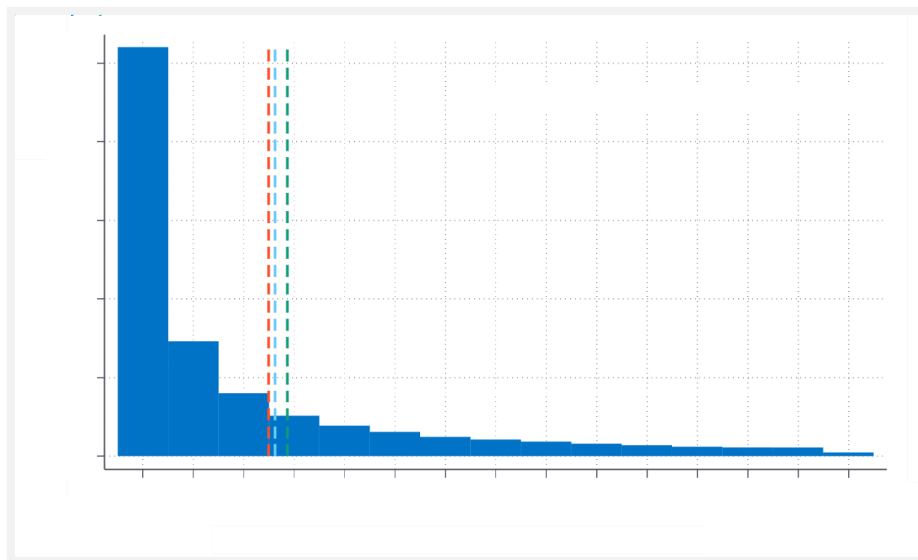
Según puede apreciarse en el histograma del gráfico 1 una tercera parte de los individuos de la base tuvieron solamente un empleo. Este panorama es incluso más marcado al considerar a las personas que tuvieron como máximo dos relaciones laborales, ya que este grupo representa más de la mitad del total



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.

### GRÁFICO 2. Distribución de duración temporal por relación laboral



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Como puede apreciarse en el gráfico 2, 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.<sup>2</sup> 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.

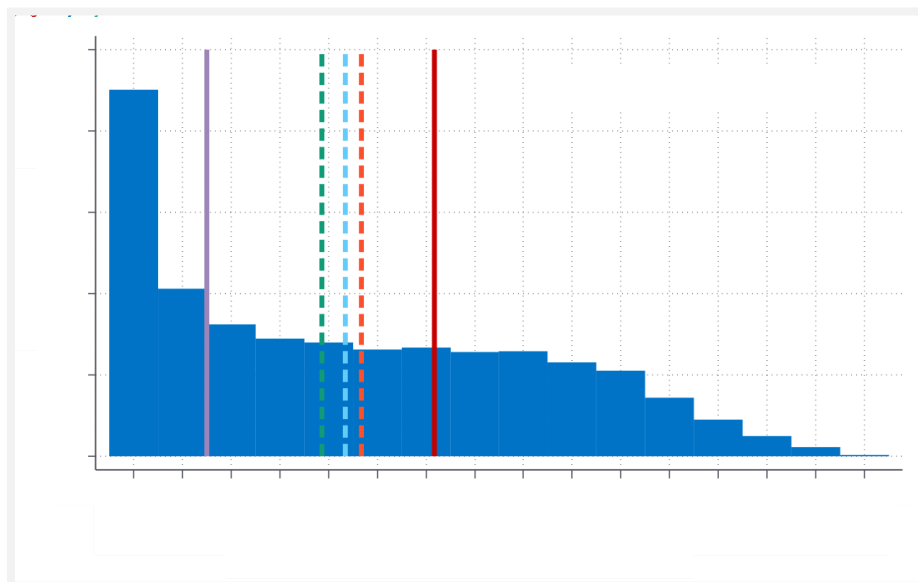
<sup>2</sup> Puede también apreciarse que el promedio agregado de la duración de la relación laboral para todo el período es de 20 meses, métrica marcadamente influida por una minoría de relaciones laborales que resultan considerablemente duraderas. Existen leves variaciones en el promedio de duración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





Por este motivo, en el gráfico 3 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 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 meses en el mercado laboral por persona



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



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**

**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

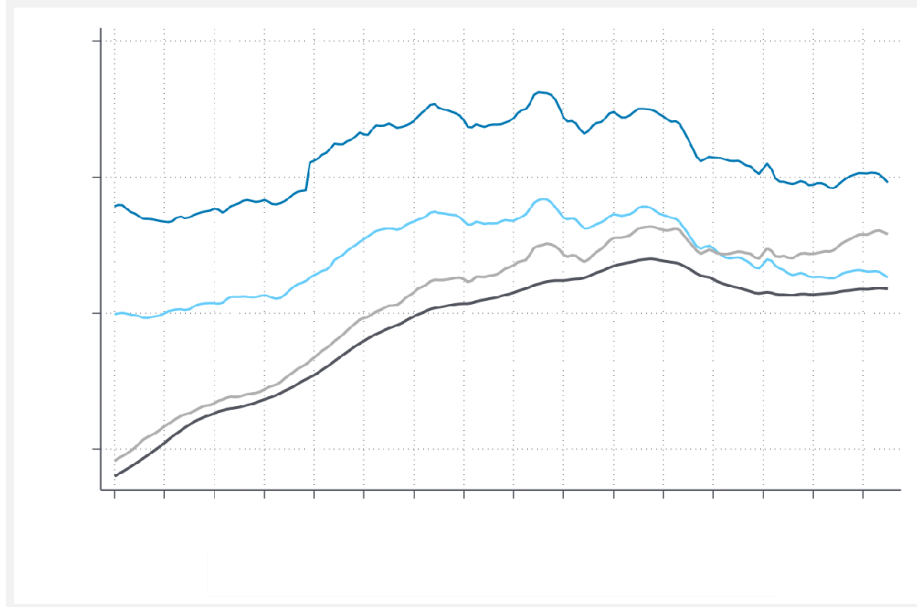
Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

recorrido laboral formal, como individuos que estuvieron presentes ininterrumpidamente desde su inserción a lo largo de todo el período.

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 transcurre 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).

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). 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, sin embargo, el espectro es muy heterogéneo. 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 4. 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 4 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 4, 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.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

En cuanto a la evolución de la participación laboral femenina sobre el total del empleo formal, sucede también una convergencia en la participación total, así como también una tendencia ascendente a lo largo del período tanto para el total del mercado de trabajo como para la generación seleccionada.

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, se bien perciben grandes heterogeneidades a su interior. De hecho, si se compara con el conjunto del mercado de trabajo, no puede 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; 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.

## **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. La evolución de los puestos de trabajo totales ocupados por la generación 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.

$$\Delta Puestos_t = Entrada_t - Salida_t \quad (1)$$

Como indica la ecuación 1, 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:

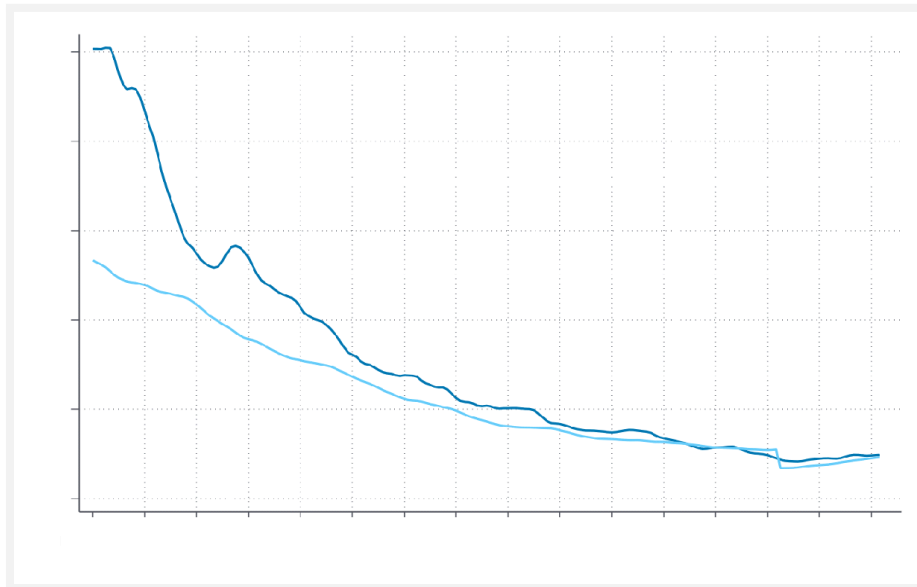
$$E_t = \frac{\sum_{i=1}^n [I_{i,t} \cdot (1 - I_{i,t-1})]}{\sum_{i=1}^n I_{i,t}} \quad (2)$$

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

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



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

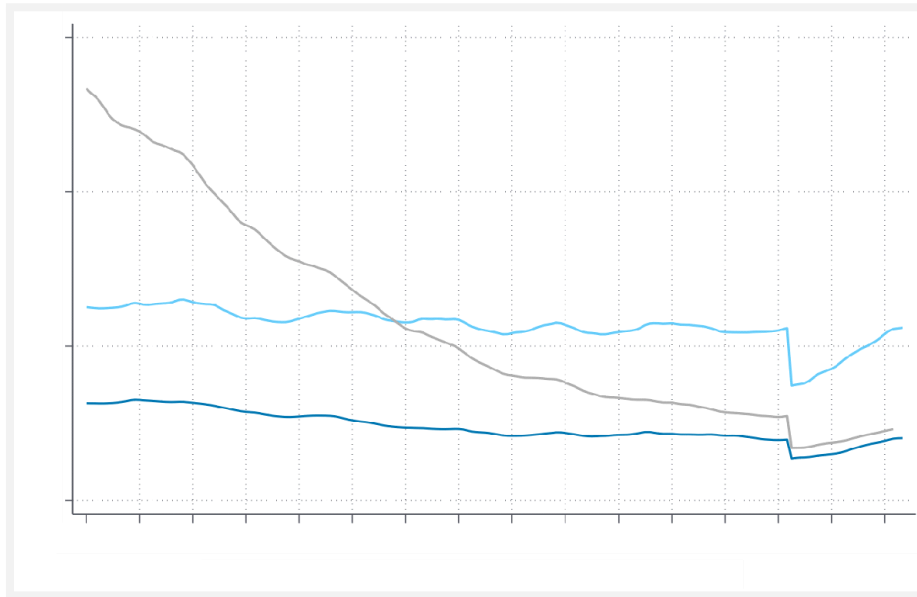
El hecho de que ambas tasas sean muy elevadas en los primeros años de inserción es indicativo de la alta rotación al comienzo de la trayectoria laboral. Por ejemplo, al momento del inicio laboral de esta generación, entre el año 2007 y 2009, la tasa de entrada oscila entre el 20% y el 25%. Esto quiere 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 6 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 6. Tasas de salida para la generación 89-91, jóvenes y el total**



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

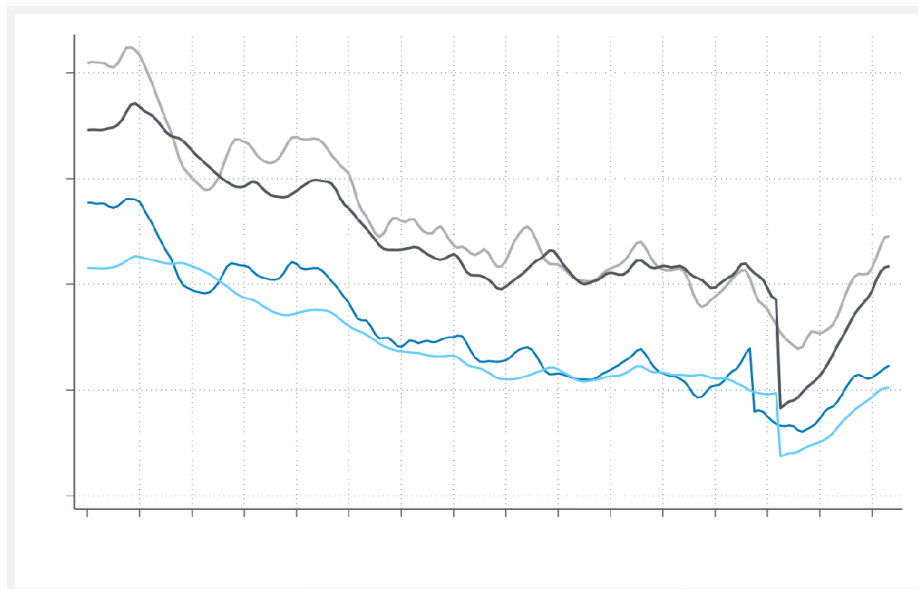
El análisis de la movilidad no se agota en las tasas de entrada y salida. Un individuo puede dejar un empleo y pasar a otro sin dejar de aparecer en el mercado de trabajo. Por este motivo, es necesario considerar otras dos variables, la contratación y la separación. Esencialmente, mientras que al analizar 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*.

$$Cont_t = \frac{\sum_{p=1}^P [R_{p,t} \cdot (1 - R_{p,t-1})]}{\sum_{p=1}^P R_{p,t}} \quad (4)$$

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

De forma análoga a las ecuaciones (2) y (3),  $R_{p,t}$  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*  $Cont_p$ , 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.

### GRÁFICO 7. Movilidad laboral de todos los empleados formales



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

Como se observa en el gráfico 7, 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 8, la reducción de la movilidad en el período analizado continuó tanto en años de crecimiento como de estancamiento económico

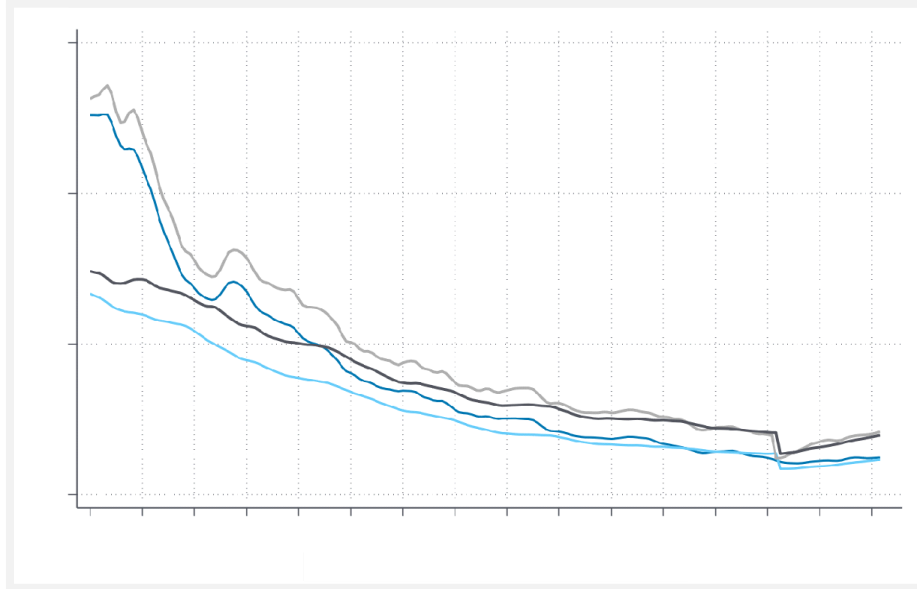


Una tercera explicación plausible es que hayan sucedido cambios en el nivel óptimo de capital humano que se requiere a nivel firma, o bien que haya cambiado la composición sectorial del empleo, hacia sectores que requieren más capital humano específico (Parsons, 1972). Esto es, las tasas de movilidad 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 8 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 8. Movilidad laboral de la generación 89-91**



Fuente: elaboración propia con base en SIPA.

## MODELIZANDO EL EMPLEO JOVEN

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:

$$\overline{\ln w}_{iprs} = x_{1i}\beta + x_{2p}\pi + \gamma_r + \delta_s + \epsilon_{iprs} \quad (6)$$

Donde la variable dependiente  $\overline{\ln w}_{iprs}$  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.  $\gamma_r$  y  $\delta_s$  representan efectos fijos por provincia y sector productivo respectivamente, mientras que  $\epsilon_{iprs}$  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 resultados de estas estimaciones se exponen en el cuadro 2. 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 2. Estimaciones de 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***
Empleos previos <sup>2</sup>			-0,0028***	
Edad al inicio <sup>2</sup>				-0,0024***
Efectos fijos por provincia	Si	Si	Si	Si
Efectos fijos por sector	Si	Si	Si	Si
N	4973551	4973551	4973551	4973551
R2	0,2494	0,2441	0,2462	0,2454



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

Fuente: Elaboración propia en base a 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.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

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.

## CONCLUSIONES

El análisis del recorrido de las personas nacidas 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 de la generación, 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. 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



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

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. 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. 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.

## **BIBLIOGRAFIA**

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.

Arango, C. y Maloney, W. (2000). Unemployment dynamics in Latin America: Estimates of Continuous Time Markov Models for Mexico and Argentina. Banco Mundial.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**

**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

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.

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

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.

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

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.

Parsons, D. O. (1972). Specific human capital: An application to quit rates and layoff rates. *Journal of political economy* 80(6), pp. 1120-1143.

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



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**

**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

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.

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.