



Organización
Internacional
del Trabajo

▶ Trayectoria laboral juvenil en Argentina





Trayectoria laboral juvenil en Argentina

Mónica Jiménez

Maribel Jiménez

Roxana Maurizio

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2024

Primera edición 2024



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad: Mónica Jiménez, Maribel Jiménez y Roxana Maurizio, *Trayectoria laboral juvenil en Argentina*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, © OIT.

Traducciones: En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones: En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros: Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/research-and-publications.

ISBN 9789220410998 (impreso) - 9789220411001 (web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Edición: Guadalupe Rodríguez

Diseño: Ingrid Recchia

► Índice de contenido

| | |
|--|----|
| Lista de siglas y acrónimos | 7 |
| Lista de cuadros | 8 |
| Lista de gráficos | 9 |
| Resumen ejecutivo | 11 |
| <i>Abstract</i> | 13 |
| Introducción | 15 |
| 1. Evidencia sobre el empleo juvenil en América Latina | 17 |
| 2. Fuentes y metodología | 23 |
| 2.1. Fuentes de información | 23 |
| 2.2. Metodología | 24 |
| 3. La inserción laboral de los jóvenes en el empleo asalariado formal | 25 |
| 3.1. Comparación entre jóvenes y adultos | 25 |
| 3.2. Heterogeneidad ocupacional entre jóvenes | 31 |
| 4. Movilidad ocupacional en el empleo juvenil asalariado formal | 35 |
| 4.1. Tasas de entrada y de salida | 35 |
| 4.2. Duración de las relaciones de empleo | 39 |
| 4.3. Funciones de supervivencia | 42 |
| 5. Conclusiones y líneas de acción propuestas | 45 |
| Referencias bibliográficas | 49 |
| Anexos | 51 |
| Anexo I | 51 |
| Anexo II. La función de supervivencia de Kaplan-Meier | 55 |



► Lista de siglas y acrónimos

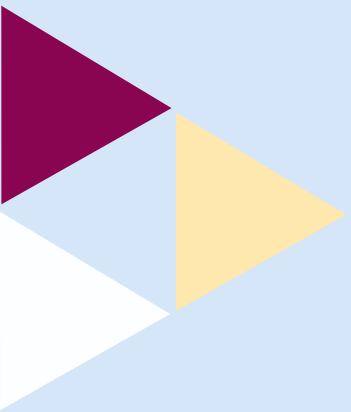
| | |
|---------------|---|
| CIET | Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo |
| EIL | Encuesta de Indicadores Laborales |
| EPH | Encuesta Permanente de Hogares |
| GBA | Gran Buenos Aires |
| MLER | Muestra Longitudinal de Empleo Registrado |
| MTEySS | Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social |
| NEA | Noreste argentino |
| NOA | Noroeste argentino |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| PBI | Producto Bruto Interno |
| SIJP | Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones |

▶ Lista de cuadros

| | | |
|------------------|--|----|
| Cuadro 1. | Episodios de empleo asalariado formal censurados a izquierda y derecha por grupo etario y género (MLER, 1996-2021) | 24 |
| Cuadro 2. | Categoría ocupacional y distribución de ocupados (por grupo etario y género, según EPH) | 25 |
| Cuadro 3. | Distribución de jóvenes y adultos según región de residencia por categoría ocupacional (EPH 1996 y 2021) | 29 |
| Cuadro 4. | Composición según género de jóvenes ocupados por categoría ocupacional (EPH 1996 y 2021) | 32 |
| Cuadro 5. | Tasa de entrada y de salida de jóvenes en el empleo asalariado formal por rama de actividad | 39 |
| Cuadro 6. | Duración promedio en meses de los episodios de empleo asalariado formal por grupo etario, género y sector de actividad (1996-2021) | 41 |

▶ Lista de gráficos

| | | |
|--------------------|---|----|
| Gráfico 1. | Evolución de los empleos asalariados formales de jóvenes y adultos (MLER, 1996-2021) | 26 |
| Gráfico 2. | Distribución de los empleos asalariados formales ocupados por jóvenes y adultos según sector de actividad (promedio 1996-2021) | 27 |
| Gráfico 3. | Distribución de los empleos asalariados formales de jóvenes y adultos según región de localización del trabajo (promedio 1996-2021) | 27 |
| Gráfico 4. | Composición de los empleos asalariados formales según grupo etario y género por región del trabajo (promedio 1996-2021) | 28 |
| Gráfico 5. | Evolución de los empleos asalariados formales de jóvenes según género (1996-2021) | 31 |
| Gráfico 6. | Distribución de los empleos asalariados formales de jóvenes según sector productivo por género (promedio 1996-2021) | 33 |
| Gráfico 7. | Distribución de los primeros empleos asalariados formales de los jóvenes de las cohortes de nacimiento 1978-1994 (por sector de actividad) | 34 |
| Gráfico 8. | Distribución de los subsiguientes empleos asalariados formales de jóvenes de las cohortes de nacimiento 1978-1994 (por sector de actividad) | 34 |
| Gráfico 9. | Tasas de entrada, salida y rotación en el empleo formal por grupo etario (1996-2021) | 35 |
| Gráfico 10. | Tasa de entrada y de salida en el empleo formal juvenil por género (1996-2021) | 38 |
| Gráfico 11. | Duración de los episodios de empleo formal de jóvenes y adultos por género (promedio 1996-2021) | 40 |
| Gráfico 12. | Funciones de supervivencia en el empleo asalariado formal de jóvenes y adultos por sector de actividad (1996-2021) | 43 |
| Gráfico 13. | Funciones de supervivencia en el empleo asalariado formal juvenil por género y sector de actividad (1996-2021) | 44 |



► Resumen ejecutivo

Las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes para ingresar al mercado laboral no son nuevas, pero se profundizaron con el paso del tiempo a partir de la sucesión de las crisis socioeconómicas y sanitaria durante el siglo **XXI**. Además, si bien es cierto que la inestabilidad es algo típico de las primeras experiencias en la vida laboral, es también el resultado de las características personales y de los tipos de puestos de trabajo que ocupan las trabajadoras y los trabajadores jóvenes.

Mejorar la calidad de la inserción laboral juvenil continúa siendo un desafío en Argentina. Por eso, el objetivo de esta investigación es contribuir a la caracterización de la entrada, la salida y la rotación de las personas de 18 a 24 años en empleos asalariados formales del sector privado para pensar políticas y líneas de acción que ayuden a enfrentar los desafíos que se les presentan en el mercado del trabajo.

Metodología

La principal fuente de información utilizada en este documento para comprender a qué se enfrentan los jóvenes al momento de ingresar y permanecer en un puesto de trabajo de calidad son los datos de registros administrativos provenientes de la última Muestra Longitudinal de Empleo Registrado (MLER 2021) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Esta fuente se construyó a partir de la vida laboral de casi 600 000 trabajadores y trabajadoras empleados en el sector privado formal durante el periodo 1996-2021.

A partir de esta muestra, se llevó a cabo un análisis estático para examinar las principales características y diferencias que tienen las relaciones laborales formales de los jóvenes en comparación con las de los adultos, así como la posible heterogeneidad dentro del grupo de 18 a 24 años según género, región de residencia y rama de actividad; y un análisis dinámico sobre los patrones de la inestabilidad laboral juvenil mediante la estimación de tasas de entrada, de salida y de rotación, además de la duración de las relaciones laborales formales.

Principales resultados

Los ciclos económicos afectan más a los empleos asalariados formales juveniles que aquellos ocupados por adultos. Durante las recesiones y las crisis, los efectos adversos en términos de pérdidas de puestos formales son bastante más acuciados entre jóvenes.

Existe una desigualdad en el acceso a empleos asalariados formales del sector privado entre varones y mujeres jóvenes. En promedio, durante el período analizado en este documento, del total de relaciones laborales formales entre jóvenes, cerca del 68,8 por ciento corresponde a varones y solo el 31,2 por ciento a mujeres. Esto pone en evidencia la importante brecha que indica la desventaja a la que se enfrentan muchas mujeres jóvenes para ingresar y permanecer en un empleo asalariado formal.

Estas diferencias por género también se presentan en la distribución por sector de los puestos de trabajo. Si bien la participación femenina es más elevada en el comercio, servicios financieros, inmobiliarios y empresariales; enseñanza, salud y servicios sociales; y restaurantes y hoteles, los varones jóvenes participan más en el sector primario, la industria y la construcción, este último uno de los sectores más masculinizados. Respecto de los adultos, la distribución sectorial de los jóvenes es distinta, porque se concentra en mayor medida en las ramas de actividad donde la informalidad y la inestabilidad laboral también suelen ser mayores.

Asimismo, tanto entre las mujeres como entre los varones jóvenes, los sectores con mayor participación en el empleo asalariado formal son los mismos en el caso del primer puesto como en los puestos posteriores que ocupa cada grupo. Esto plantea el interrogante de hasta qué punto el sector del primer empleo es un determinante del sector de ocupación posterior. Además, se observó que este grupo etario tiene menos probabilidades que los adultos de permanecer en la misma empresa y más probabilidades de transitar hacia otras empresas en los mismos sectores.

En las distintas regiones del país, el acceso a oportunidades laborales de calidad también muestra desigualdades entre jóvenes, pero en especial entre las mujeres de este grupo, con una disparidad más elevada en el Gran Buenos Aires (GBA) que en el Noroeste (NOA) o el Noreste (NEA). Esto indica una vez más la desigualdad a la que se enfrentan las mujeres jóvenes, que también se replica en las tasas de entrada y de salida, y en la menor duración en empleos formales de las ramas del comercio, la industria, y transporte y comunicaciones respecto de los varones de su mismo rango etario.

La mayor inestabilidad y rotación laboral es una característica de los jóvenes, en comparación con los adultos. Esto se relaciona, por una parte, con la composición sectorial del empleo asalariado formal juvenil; y por otra, con el acceso a puestos de menor calidad y calificación, incluso siendo formales, tal vez porque no adquirieron suficientes competencias específicas para permanecer en ellos.

Recomendaciones

Es preciso indagar cuáles son las barreras que dificultan que los jóvenes permanezcan en el mercado asalariado formal, principalmente si esas barreras persisten a lo largo del tiempo.

Frente a la caída de la actividad económica, resulta clave implementar o reforzar políticas y programas de sostenimiento del empleo juvenil con el propósito de evitar la destrucción de estos empleos de más calidad, así como la pérdida de la formación específica en el puesto adquirida por los jóvenes.

Asimismo, estas políticas orientadas a generar y sostener el empleo decente juvenil deben profundizar en las causas de las brechas de género, para reducir de una vez por todas las desventajas que enfrentan las mujeres jóvenes.

Con respecto a las desigualdades regionales, medidas considerando el lugar donde se ubican las empresas, se requieren líneas de acción para incentivar la creación de puestos de calidad en las zonas del país que presentan mayores déficits.

La alta incidencia de la informalidad entre jóvenes educados en los países en desarrollo y emergentes es un signo de la dificultad que enfrentan para acceder al mercado de trabajo formal. A esto se suman las dificultades que también presentan para permanecer en un empleo formal una vez que logran acceder. Para afrontar esta segunda cuestión, se requieren soluciones integrales que mejoren el nexo entre educación y trabajo.

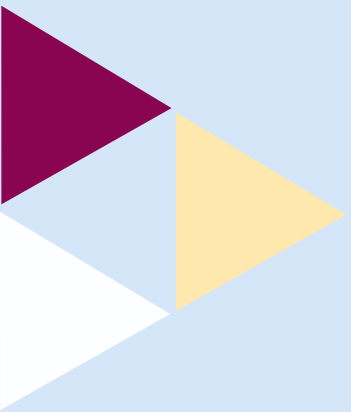
► Abstract

Mejorar la calidad de la inserción laboral de los jóvenes continúa siendo un desafío en Argentina. Este conjunto de trabajadores y trabajadoras tiene mayores riesgos de salir de una ocupación, realidad que afecta sus posibilidades de realizar una trayectoria laboral ascendente en términos de calidad del empleo.

Este estudio busca analizar los patrones y las características de la inserción laboral y la movilidad ocupacional de los jóvenes argentinos empleados en un puesto asalariado formal del sector privado a partir de los datos de la Muestra Longitudinal de Empleo Registrado (MLER) del 2021, considerando una perspectiva tanto estática como dinámica.

El análisis estático tiene como objetivo examinar las principales características y diferencias que presentan las relaciones laborales formales de los jóvenes en relación con las de los adultos, así como las posibles heterogeneidades existentes según género, región de localización del trabajo y sector de actividad. El análisis dinámico aborda el estudio de las tasas de movilidad y la duración de las relaciones laborales formales entre jóvenes, y en comparación con los adultos.

A diferencia de los estudios previos que también analizan las trayectorias laborales de los asalariados formales a partir de registros administrativos, en esta investigación se avanza en el análisis de la movilidad ocupacional y duración que presentan los jóvenes en el empleo formal comparando su situación con los adultos y ampliando el período de análisis. Los resultados obtenidos muestran niveles más altos de inestabilidad laboral y mayores impactos del ciclo económico en el empleo asalariado formal entre los jóvenes en comparación con los adultos. También muestra diferencias en las tasas de entrada y salida, así como en la duración de las relaciones laborales formales entre varones y mujeres, que se acentúan más en algunos sectores de actividad. Sin embargo, esas discrepancias son menores que las que se observan entre el grupo de jóvenes y adultos.



► Introducción

Los trabajadores y las trabajadoras jóvenes (entre 18 y 24 años) representan una parte significativa de la población total de Argentina, así como de aquella económicamente activa. Del total de población ocupada en el segundo trimestre de 2023, cerca del 11 por ciento tiene entre 18 y 24 años, y un 12 por ciento del total de las personas activas pertenece a este rango etario. Sin embargo, cuando se considera al total de personas desocupadas, los jóvenes¹ representan poco más del 31,5 por ciento. Las dificultades que enfrentan para insertarse en el mercado del trabajo no son recientes sino, por el contrario, se hicieron más notorias con el paso del tiempo. Así, la diferencia entre la tasa de desempleo de jóvenes y adultos se incrementó de 13 puntos porcentuales (pp) en 1996 a 17,6 pp en 2021, más allá de las fluctuaciones evidenciadas durante este periodo. Algo similar sucede con las diferencias en la tasa de empleo entre ambos grupos, que crecieron de 13,1 por ciento en 1996 a casi 30,9 por ciento en 2021.

A ello se suma que el contexto socioeconómico que atraviesa el país luego de la crisis sanitaria debido a la pandemia mundial por COVID-19 puede implicar para los jóvenes más dificultades futuras en el inicio de una trayectoria laboral ascendente, dado que la recuperación del empleo estuvo predominantemente marcada por mayores tasas de informalidad laboral juvenil (OIT-CEPAL 2022). No obstante, el crecimiento de las ocupaciones informales que ocurrió de la mano de la recuperación del empleo pospandemia no fue un fenómeno exclusivo de Argentina ni de los jóvenes.

Por otra parte, los jóvenes se caracterizan por presentar una mayor intermitencia laboral, problemática que se manifiesta no solo por altas tasas de entrada y de salida de la fuerza de trabajo sino también en relación con las ocupaciones formales e informales². De hecho, las tasas de entrada y de salida en el empleo informal entre jóvenes superan ampliamente a la observada entre adultos (Bertranou y Casanova 2015, Bertranou *et al.* 2018). En particular, en el periodo pospandemia, la tasa de entrada al empleo informal entre jóvenes duplicó la observada entre adultos (OIT-CEPAL 2022). Un estado laboral de origen caracterizado por ocupaciones precarias puede suponer para los jóvenes un “estigma” que actuaría como barrera de entrada a empleos de mejor calidad.

Para una buena parte de la literatura, la inestabilidad laboral es una característica en las primeras etapas de la vida laboral de trabajadores y trabajadoras jóvenes, cuando, en muchos casos, combinan actividades económicas (trabajo) con no económicas (estudio). Esta inestabilidad sería el resultado de características personales y de los tipos de puestos de trabajo que ocupan. Así, una menor experiencia laboral, la falta de formación en el puesto y escasas oportunidades de entrenamiento en el trabajo que limitan el ingreso a ocupaciones de calidad suelen ser algunos de los factores explicativos de su mayor rotación.

En base a esto también, quienes los emplean implementarían el conocido procedimiento de despidos que está basado en la regla “el último en entrar es el primero en salir” (Flek *et al.* 2018, Bell y Blanchflower 2011). Al mismo tiempo, la intermitencia entre el empleo, el desempleo y estar fuera de la fuerza de trabajo puede ser considerada por los empleadores como una señal de baja productividad entre jóvenes (Álvarez y Fernández 2012), lo que los conduciría a un espiral de movilidad entre esos estados. No obstante, la búsqueda de un mejor empleo podría conducir a este grupo etario a lograr una movilidad ascendente con la consecuente mejora en la inserción laboral y en los salarios. Lo mismo sucedería con los tránsitos entre puestos de trabajo en el que los jóvenes cambian de ocupación luego de adquirir cierta experiencia para mejorar su posición en el mercado del trabajo (Maurizio 2011).

Para comprender las dificultades que enfrentan los jóvenes al momento de ingresar y permanecer en un puesto de trabajo de calidad es preciso contar con datos longitudinales que permitan analizar los patrones y las características de su movilidad laboral. Si bien los datos de tipo longitudinal suelen ser escasos, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de Argentina proveía información de este tipo mediante la Muestra Longitudinal de Empleo Registrado (MLER 2021)³ construida a partir de datos administrativos sobre la vida laboral de casi 600 000 trabajadores y trabajadoras empleados en el sector privado formal durante el periodo 1996-2021. Esta muestra posee un tamaño del 3 por ciento del universo de relaciones laborales formales y, por lo tanto, es representativa de las relaciones laborales asalariadas formales del sector privado a nivel nacional.

Para cada trabajador o trabajadora, la muestra posibilita el seguimiento de todas sus relaciones laborales asalariadas formales desde 1996 hasta que finalizan o hasta 2021. Esta información permite analizar a largo plazo las trayectorias laborales juveniles en el empleo asalariado formal, así como sus patrones de movilidad, de entrada y de salida de este tipo de empleo, permitiendo la estimación de diferentes indicadores dinámicos.

Dada la dimensión que adquiere este análisis, **este estudio es el primero de una serie de varios documentos que buscarán analizar la movilidad ocupacional de los jóvenes argentinos empleados en un puesto asalariado formal del sector privado**. En concreto, este primer informe ofrece un panorama general de las características de su inserción laboral en empleos asalariados formales considerando una perspectiva tanto estática como dinámica. El **análisis estático** tiene por objetivo examinar las principales características y diferencias que tienen las relaciones laborales formales de los jóvenes en comparación con las de los adultos, así como la posible heterogeneidad dentro del grupo de 18 a 24 años según género, región de residencia y rama de actividad. El **análisis dinámico** aborda el estudio de las principales características y los patrones que presenta la inestabilidad laboral juvenil mediante la estimación de tasas de entrada, de salida y de rotación de empleos formales. Asimismo, se examina la duración de las relaciones laborales formales entre jóvenes para comprender mejor sus principales características y heterogeneidades.

A partir de los estudios previos que también analizan las trayectorias laborales de empleados asalariados formales utilizando registros administrativos (Castillo *et al.* 2006, Trombetta *et al.* 2023), en esta investigación se profundiza en el análisis de la movilidad ocupacional y de las trayectorias laborales que presentan los jóvenes en el empleo formal comparando su situación con los adultos y ampliando el período de análisis, lo que permitirá complementar los análisis previos con nueva evidencia sobre la trayectoria laboral juvenil.

Los resultados obtenidos indican que el ciclo económico no afecta por igual el empleo asalariado formal de jóvenes y adultos. En general, se aprecia que, en los períodos de recuperación económica, el incremento de los puestos de trabajo registrados es de mayor magnitud entre adultos que entre jóvenes, y, al interior de este grupo, este aumento es de menor magnitud entre las mujeres. Los sectores de actividad con mayor peso en el empleo asalariado formal también son diferentes entre los jóvenes en comparación con los adultos, y al interior del grupo de 18 a 24 años se observan diferencias importantes por género.

Asimismo, los datos revelan que los jóvenes que logran ingresar a un empleo formal permanecen en él un menor período de tiempo que los adultos. Sin embargo, si bien en comparación con este grupo, los jóvenes presentan mayores tasas de entrada a empleos formales, son también los primeros en salir de estas ocupaciones, lo que nuevamente advierte sobre la mayor rotación e inestabilidad laboral en relación al otro grupo. A partir de los resultados obtenidos, se realizan algunas recomendaciones de políticas públicas que permitan mejorar la situación de trabajadores y trabajadoras jóvenes en el mercado laboral.

El documento se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se presenta una revisión de la literatura que analiza la movilidad ocupacional de jóvenes en América Latina y, en particular, en Argentina. En el segundo capítulo, se detallan las fuentes de información y la metodología utilizadas para abordar los objetivos de la investigación. A continuación, se describe la inserción laboral de los jóvenes en el empleo asalariado formal a partir de un análisis estático. En el cuarto capítulo, la atención se centra en la movilidad ocupacional en el empleo asalariado formal juvenil. Finalmente, en el último capítulo, se presentan las principales conclusiones derivadas del análisis realizado.

Notas

- 1 El uso de un lenguaje que no reproduzca estereotipos sexistas es una preocupación de OIT y de quienes trabajaron en esta publicación. Se optó por distinguir entre géneros en algunas partes y en otras se utilizó el masculino genérico para hacer referencia a personas jóvenes y adultas, de acuerdo con lo que resultó más claro y fluido para la lectura.
- 2 En este documento, se consideran las directrices de OIT de la 17.ª Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET) de 2003 para definir a una persona asalariada como informal. Por lo tanto, se considera informales a quienes tienen una relación de trabajo, de derecho o de hecho, que no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido e indemnización, vacaciones anuales pagas o licencia paga por enfermedad, etc.).
- 3 Más detalle en [MLER](#).

► 1. Evidencia sobre el empleo juvenil en América Latina

A nivel internacional, la evidencia sobre el empleo juvenil desde una perspectiva dinámica es más abundante que la desarrollada para América Latina y Argentina, dado que la escasa disponibilidad de datos del tipo longitudinal limita este tipo de análisis.

Uno de los temas que concentra la atención es la investigación de los factores que determinan el tránsito desde la escuela al trabajo. En este contexto, los estudios disponibles en Argentina coinciden en que

- el nivel de educación es un factor clave para mejorar las oportunidades de acceso de jóvenes al primer empleo, especialmente cuando se trata de conseguir puestos de trabajo estables.

La evidencia señala, en general, que los jóvenes que retrasan su ingreso al mercado del trabajo son aquellos con una mayor asistencia al nivel secundario y niveles de educación más altos. Este es el caso del estudio de Marchionni *et al.* (2007) en la provincia de Buenos Aires, que muestra que cuanto menor es el nivel educativo alcanzado por los jóvenes, menor es la edad a la que deciden ingresar al mercado laboral.

En relación con esto, Quintini y Martín (2014) muestran que la edad a la que los jóvenes transitan de la escuela al trabajo varía significativamente entre países desarrollados y en desarrollo. Mientras, en promedio, en economías desarrolladas, ingresan al mercado laboral con algunos años de educación terciaria, en economías en desarrollo como la Argentina esto ocurre después de finalizar la escuela secundaria. No obstante, cuando se consideran los años necesarios para que el 50 por ciento de los jóvenes consigan una ocupación después de dejar la escuela, Argentina y Chile lideraban, en 2011, el ranking de este indicador (5,9 años en Chile, 5,2 años en Argentina, 4,7 años en México y 3,4 años en Brasil).

Por otra parte, el estudio de Corica y Otero (2018), basado en 30 entrevistas realizadas a jóvenes egresados del secundario en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y en la provincia de Buenos Aires, revela que en la mayoría de los casos quienes permanecieron en el sistema educativo después de su graduación buscaron un empleo que les permitiera compatibilizar el estudio con el trabajo. Los jóvenes declararon que la combinación del estudio y el trabajo estaría motivada por la obtención de ingresos que les permita solventar su carrera universitaria y, al mismo tiempo, acumular la experiencia laboral necesaria en relación con su profesión u oficio.

En Argentina, los dos tipos de transiciones más frecuentes entre jóvenes son: de la escuela al trabajo, realizando ambas actividades simultáneamente; y desde una condición de no estudio ni trabajo al trabajo. Específicamente, entre el tercer y cuarto trimestre de 2021, este tipo de transiciones alcanzó al 4,7 por ciento y el 3,6 por ciento de los jóvenes, respectivamente, lo que arroja valores más altos a los observados entre el tercer y cuarto trimestre de 2019 (OIT-CEPAL 2022)⁴. En relación con la transición de la escuela al trabajo, Cunningham y Salvagno (2011), a partir de datos de panel para Argentina durante 1995-2003, Brasil durante 1982-2002 y México durante 1987-2003, destacan que, los trabajadores y las trabajadoras jóvenes pobres presentan mayores tasas de transición de la escuela al trabajo y una mayor inestabilidad laboral que aquellos y aquellas no pobres, pues transitan entre la escuela y el trabajo a medida que surgen oportunidades laborales por los bajos ingresos del hogar al que pertenecen.

Otro conjunto de la literatura se ha concentrado en analizar la inestabilidad laboral y permanencia en el mercado del trabajo de los jóvenes. En América Latina, varios estudios coinciden en que presentan mayores tasas de entrada y de salida de la ocupación respecto de los adultos. En relación con esto, Cunningham y Salvagno (2011) muestran que, de los tres países estudiados, Argentina se destaca

por presentar una mayor tasa de transición desde el empleo formal al informal (y viceversa)⁵ entre jóvenes (37,7 por ciento) en relación con México (29,4 por ciento) y Brasil (19,9 por ciento). Para este grupo etario, la evidencia para estos tres países es consistente con los estudios previos, donde los varones jóvenes presentan mayores tasas de rotación, no solo en comparación con adultos sino también respecto de sus pares mujeres.

Asimismo, también se observan mayores tasas de entrada y de salida del empleo juvenil frente a los adultos en Argentina en 2019-2020 (Pérez y Busso 2022) y durante los años 2000: específicamente, 2003-2010 (Álvarez y Fernández 2012), 2003-2013 (Bertranou y Casanova 2015) y 2003-2016 (Bertranou *et al.* 2018). De hecho, Álvarez y Fernández (2012) advierten que esta evidencia no cambió respecto a décadas previas cuando los niveles de desempleo eran más elevados. Los estudios previos también destacan la presencia de barreras persistentes a la entrada a puestos de trabajo de mejor calidad, particularmente entre las mujeres jóvenes, cuyas tasas de salida de la fuerza de trabajo son más altas debido a las tareas de cuidado y trabajo en el hogar que recaen sobre ellas. Para Pérez (2010), la mayor movilidad ocupacional de jóvenes en comparación con la de adultos ocurre independientemente de las características individuales de los jóvenes y del puesto de trabajo que ocupan. Según OIT-CEPAL (2022), la movilidad laboral juvenil en Argentina llegó a duplicar a la registrada para las personas adultas entre el cuarto trimestre de 2018 y de 2021; y en el grupo etario de 18 a 24 años, la tasa de salida de la ocupación de los varones muestra un aumento hacia fines de 2021, hecho que no sucede ni en el caso de las mujeres jóvenes ni entre adultos.

La menor permanencia en el empleo de los jóvenes frente a los adultos también se observa en un estudio reciente de Grossman y Nava Bolaños (2023) para México que indica que, en relación con los jóvenes, los grupos de edad con menor movilidad laboral son los de 30 a 39 años y 40 a 49 años.

Otro tema relevante es la duración del desempleo entre jóvenes, lo que se conoce como *efecto cicatriz* (*scarring effect*), que hace referencia a la presencia de una relación negativa y causal entre las experiencias pasadas de desempleo y los resultados posteriores en el mercado laboral. La existencia de este efecto fue confirmada por un metaanálisis conducido por Filomena (2023), que enfatiza que los periodos de desempleo experimentados por los jóvenes que abandonaron en algún momento la escuela o por las trabajadoras y los trabajadores despedidos actúan como “penalizadores” del desempeño posterior en el mercado laboral. En cambio, cuando el desempleo de este grupo proviene del cierre de plantas o de una elevada tasa de desempleo local, los efectos parecen ser menos estigmatizantes, lo que sugiere que quienes los emplean utilizan los episodios de empleo como “señalización” de la productividad laboral futura de los jóvenes.

Székely y Karver (2021) muestran evidencia a favor de la existencia de un efecto cicatriz entre los jóvenes que no estudian ni trabajan a partir de una investigación para dieciocho países de América Latina con datos de encuestas de hogares que cubren tres décadas desde 1980. Los resultados muestran que una mayor proporción de jóvenes de entre 15 y 20 años que no asistían a la escuela ni trabajaban a esas edades presentan, en comparación con jóvenes del mismo grupo etario que no abandonaron la escuela o que trabajaban, salarios más bajos cuando tienen entre 35 y 40 años. En términos de oportunidades de empleo, los autores señalan efectos cicatriz solo para las mujeres jóvenes de 15 a 20 años que no asisten a la escuela ni trabajan.

En el caso de Argentina, Galiani y Hopenhayn (2003) encuentran, a partir de un panel de datos construido con la información de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Gran Buenos Aires (GBA) para el período 1989-1998, que un joven trabajador no calificado tiene un riesgo más alto de permanecer en el desempleo que el resto, porque en promedio presenta seis episodios⁶ de desempleo en un lapso total de dos años y un periodo de desempleo de 9,2 meses durante ese tiempo. Esta situación contrasta con la de un trabajador con título terciario que experimenta un 50 por ciento menos de periodos de desempleo y un 40 por ciento menos de tiempo sin trabajar que un desempleado promedio.

Sin embargo, para Ecuador, el estudio de Bichara *et al.* (2022) muestra que, durante 2008-2018, los jóvenes con un mayor nivel educativo permanecían más tiempo en la búsqueda de empleo y menos tiempo ocupados que los que alcanzaron un menor nivel de educación. Este resultado un tanto llamativo estaría asociado, según los autores, con la búsqueda de mejores oportunidades laborales (puestos con mayores salarios o de mayor cualificación) entre jóvenes más educados, que puede prolongar su permanencia en el desempleo y acelerar la salida del empleo que tienen.

En su estudio para Argentina, a partir de datos de la EPH para 1998-2005, Canavire-Bacarreza y Lima (2007) también muestran que la duración en el desempleo es más alta entre trabajadoras y trabajadores con mayores niveles educativos, lo que indica que el salario que quienes poseen menores niveles de educación están dispuestos a aceptar (salario de reserva) es más bajo que el de los que alcanzaron un mayor nivel educativo. Los autores señalan que existe una relación decreciente entre la edad y la duración del desempleo.

Por otra parte, respecto de la trayectoria laboral juvenil y la calidad de sus inserciones laborales, varios estudios indican que los jóvenes ingresan en mayor proporción al mercado laboral mediante ocupaciones informales. En esta línea, Cunningham y Salvagno (2011) destacan que, en Argentina, Brasil y México, tanto los jóvenes que abandonan el sistema educativo como los que no se encuentran estudiando ingresan en mayor proporción al empleo informal. Para este grupo, además, este tipo de transición supera a la que ocurre hacia el empleo formal. Adicionalmente, los autores indican que conseguir un trabajo formal es comparativamente más difícil para los jóvenes en Argentina que en el resto de los países analizados. En concreto, solo el 15 por ciento de las personas de 19 a 24 años que estudian en Argentina logra insertarse en empleos formales después de un semestre, frente al 31 por ciento en Brasil y al 30 por ciento en México. No obstante, en el caso de Argentina, esa estimación corresponde a un período particular (1995-2003) en que tiene lugar una recesión seguida de una importante crisis macroeconómica.

Por su parte, Viollaz (2014) analiza la tasa de informalidad en diez países de América Latina y para tres cohortes de nacimiento (1960-1964, 1970-1974 y 1980-1984) y muestra que esta problemática decrece con la edad hasta los primeros años de la adultez, etapa en la que comienza a aumentar nuevamente. Sin embargo, cuando se consideran cohortes más recientes, la tasa de informalidad es superior al resto en todas las etapas del ciclo de vida laboral. Si bien la brecha en los niveles de informalidad comienza a cerrarse en la adultez para la cohorte más actual, que logra igualar el desempeño de la cohorte anterior, todavía está muy lejos de los niveles de la cohorte más antigua. Esto sucede tanto entre los varones como en el caso de las mujeres, y podría estar indicando la existencia de algún tipo de penalidad vinculada a la condición de informalidad durante la juventud.

A partir de los datos de las encuestas sobre transiciones entre escuela y trabajo de la OIT (*school-to-work transition survey* o SWTS, por sus siglas en inglés) para países de ingresos medios y bajos, Chacaltana Janampa *et al.* (2019) advierten que la edad de inicio de un primer empleo parece tener un impacto significativo en las perspectivas futuras del mercado laboral, ya que aquellos que comenzaron a trabajar antes de los 18 años tienen más probabilidades de permanecer en empleos informales y poco calificados.

Entre los jóvenes argentinos, los resultados obtenidos por Pérez *et al.* (2013) indican que aquellos de estratos de mayores ingresos familiares son quienes tienen más probabilidades de transitar desde un empleo informal hacia otro formal. En cambio, para el grupo de jóvenes de menores ingresos, la probabilidad de realizar una movilidad laboral ascendente es baja, lo que implica que este grupo puede permanecer durante gran parte de su vida laboral en empleos informales.

El nivel educativo y la adquisición de experiencia laboral previa suele ser un factor determinante para que los jóvenes logren una transición laboral exitosa (CEPAL-OIT 2017). En esta línea, Conover *et al.* (2022) encuentran que cuanto más alto es el nivel educativo de los jóvenes mexicanos, más altas son sus probabilidades de comenzar a trabajar como asalariados formales y más probable es que permanezcan en esas ocupaciones una vez que ingresaron en el mercado laboral.

Algo parecido sucede en Argentina, donde se observa que los jóvenes de mayor educación tienen más chances de presentar una transición laboral ascendente, en la medida que tienen más probabilidades de insertarse en puestos de trabajo registrados, de transitar hacia otra ocupación con similares características y de presentar menores tasas de salida a todos los destinos (Maurizio 2011) o hacia el desempleo y el estudio (Pérez 2010). Golman (2020) señala que durante 2003-2018 el nivel de educación es un factor relevante para explicar las transiciones juveniles hacia puestos de trabajo formales o para el regreso a la formación.

En relación con las trayectorias laborales juveniles y su experiencia laboral previa, una de la hipótesis planteada sostiene que los empleos informales, que suelen ser puerta de ingreso al mercado laboral, podrían funcionar como un *stepping stone*⁷ hacia un empleo formal, pues permiten adquirir experiencia, aumentar su capital humano y ampliar su red social. Si esto se cumple, se espera

que trabajadores y trabajadoras informales presenten mayores probabilidades de transitar a la formalidad que quienes se encuentran desempleados.

Los resultados obtenidos por Maurizio y Vásquez (2019) a partir de datos de encuestas de hogares para Argentina, Brasil, Ecuador, Perú y Paraguay durante la década del 2000, demuestran que ocurre lo contrario, lo que podría sugerir que la informalidad produce un efecto cicatriz mayor que el desempleo. En cambio, Conover *et al.* (2022) concluyen que los empleos informales en México funcionan como un *stepping stone* hacia el empleo asalariado formal para trabajadoras y trabajadores más educados, pues observa que, entre ellos, las transiciones hacia empleos formales suceden antes en sus carreras laborales y con mayor probabilidad desde empleos asalariados informales que desde el trabajo por cuenta propia. Asimismo, Bosch y Maloney (2010) afirman, a partir de datos de panel para Argentina, México y Brasil, que los empleos informales en América Latina funcionan como un *stepping stone* en la transición de la escuela al trabajo ofreciendo a trabajadoras y trabajadores jóvenes habilidades esenciales que les permiten avanzar en sus trayectorias laborales. Los autores observan que las transiciones desde empleos informales a formales se incrementan con la edad y concluyen que, en general, el patrón de jóvenes ingresando desproporcionadamente más que las personas adultas a trabajos informales, combinado con las altas tasas de rotación que presentan entre puestos informales y formales, es consistente con que el trabajo asalariado informal sea un sector de entrada que los jóvenes utilizan como base para acceder a puestos formales.

▶ Otro factor relevante para explicar la entrada de los jóvenes al mercado de trabajo es el ingreso del hogar.

Según Golman (2020) el ingreso familiar explicaría la entrada de los jóvenes que no estudian ni trabajan a un empleo informal, pero no al empleo formal. Asimismo, Pérez (2010) encuentra para 2003-2007 que los jóvenes pertenecientes a hogares de bajos ingresos tienen la necesidad de participar más tempranamente en el mercado de trabajo, y como abandonan el sistema educativo prematuramente, los puestos de trabajo que consiguen son forzosamente de baja calidad.

Castillo *et al.* (2005, 2006) utilizan como fuente de información registros administrativos de la seguridad social durante 1996-2003 provenientes del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del MTEySS para señalar que la probabilidad de trabajadoras y trabajadores menores de 25 años de permanecer en una empresa del sector privado formal es menor en relación con la que se observa entre personas de 26 a 35 años y de 36 a 55 años. Según los autores, este resultado responde a la falta de acumulación de las competencias relevantes entre jóvenes. Sin embargo, la probabilidad de permanecer en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), es decir, de transitar hacia otras firmas una vez desvinculados, es mayor entre los jóvenes que en los otros grupos etarios.

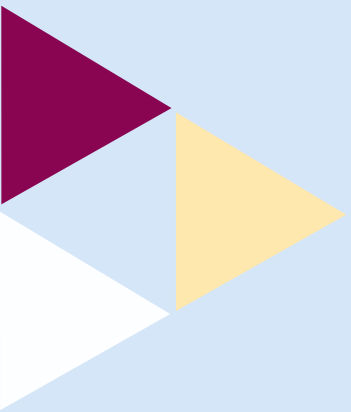
Los antecedentes más directos de esta investigación son estudios que analizaron la movilidad ocupacional y las trayectorias laborales entre jóvenes asalariados formales de Argentina a partir de registros administrativos. Trombetta *et al.* (2023) analiza, a partir de la MLER, las trayectorias laborales en el empleo formal de tres cohortes de jóvenes entre 2007 y 2022, nacidos entre 1989 y 1991, es decir, cuando tenían entre 16 y 32 años. Para esta generación se analiza la cantidad y la duración de sus relaciones laborales registradas, la dinámica sectorial del empleo formal, su movilidad laboral (tasas de entrada y de salida del empleo registrado), así como su trayectoria laboral a partir de tres perfiles definidos según la inserción y el recorrido laboral. El estudio se ocupa también de la duración en el empleo formal de esta generación a partir de modelos de duración y del vínculo entre la remuneración y los atributos de las relaciones laborales analizadas, utilizando ecuaciones de Mincer⁸. Los principales resultados indican que las mujeres jóvenes están menos representadas en el empleo formal, presentan períodos de ausencia más prolongados y menores remuneraciones que los varones. Además, la generación analizada converge con el paso del tiempo a los niveles salariales y de rotación laboral del conjunto del mercado de empleo formal. La evidencia también muestra una fuerte correlación entre duración dentro de un mismo empleo y crecimiento salarial, y que la probabilidad de abandonar un empleo formal decrece con la edad y con el salario.

A diferencia de Castillo *et al.* (2005, 2006), que utilizan registros administrativos para examinar la movilidad ocupacional y las trayectorias laborales que presentan los jóvenes en el empleo formal, en esta investigación se avanza en la comparación con los adultos, ampliando el período de análisis. En particular, a diferencia del estudio de Trombetta *et al.* (2023), en el que se sigue a tres cohortes

de individuos nacidos entre 1989 y 1991, en este documento, cuando la información disponible lo permite, se considera todo el periodo y las cohortes de jóvenes y adultos cubiertas por la MLER durante 1996-2021. Asimismo, se complementará la información obtenida de la MLER con los datos de la EPH a fin de contextualizar los resultados obtenidos para los jóvenes en empleos asalariados formales y compararlos con los que se observan en otras categorías ocupacionales.

Notas

- 4 El denominador de las tasas de entrada es el total de jóvenes de 18 a 24 años.
- 5 Las tasas de entrada y de salida se calculan utilizando como denominador el número de trabajadoras y trabajadores que estuvieron en un estado particular en el periodo previo. Las transiciones se calculan siguiendo la situación en el mercado laboral de los jóvenes en momentos discretos en el tiempo durante un mes (Brasil), tres meses (México) y seis meses (Argentina).
- 6 Un episodio de desempleo corresponde al período de tiempo entre la entrada al desempleo y la salida de esta situación laboral por ingresar a un empleo o a la inactividad.
- 7 Este término se utiliza como una metáfora del empleo informal, comparándolo con un puente o con piedras que sobresalen de un río y permiten cruzar de un extremo al otro; en este caso, desde el desempleo hasta el empleo formal.
- 8 Las ecuaciones de Mincer, también conocidas como ecuaciones de ingresos o de salarios, son modelos econométricos desarrollados por Jacob Mincer en los años 1970 para analizar la relación entre la educación, la experiencia laboral y los ingresos de las personas.



► 2. Fuentes y metodología

2.1. Fuentes de información

La principal fuente de información de este estudio proviene de la última Muestra Longitudinal de Empleo Registrado (MLER) elaborada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) para el período 1996-2021. La MLER es una muestra representativa de todas las relaciones laborales (puestos de trabajo) de las personas que tuvieron un empleo asalariado registrado en la seguridad social (formal), ocupados en el sector privado entre 1996 y 2021 (MTEySS, 2018). Por lo tanto, las unidades de análisis en este estudio son las relaciones o puestos de trabajo (y no trabajadoras y trabajadores). La muestra contiene información de más de 1,8 millones de relaciones laborales y de casi 600 000 personas que, en 2021, representaban a alrededor de 7 millones a nivel nacional en empleos asalariados formales del sector privado. Según los datos de la EPH correspondientes a los cuatro trimestres de 2021, en promedio, los asalariados formales del sector privado constituían el 61,2 por ciento del total de asalariados formales, el 44,6 por ciento del total de asalariados y el 32,3 por ciento de los ocupados.

Una de las grandes ventajas de la MLER es que permite seguir a las personas incluidas en la muestra durante toda su historia laboral en el empleo asalariado formal del sector privado.

A fin de estimar con mayor precisión la duración en el empleo asalariado formal de jóvenes y adultos⁹, en muchos casos de corta duración, a cada uno de estos episodios unificados se les calcula la duración total sumando los meses desde la fecha de inicio del más antiguo hasta la fecha de finalización del más reciente en la misma firma y sector.

Se utilizan también los datos de la EPH para algunos años del período de análisis, para complementar la caracterización del conjunto de jóvenes empleados en puestos asalariados formales, así como para contextualizar los resultados obtenidos con la MLER y realizar comparaciones con las características de los jóvenes empleados en otras categorías ocupacionales (asalariados formales del sector público, asalariados informales y trabajadores independientes formales e informales). Para estimar la informalidad laboral en las distintas categorías ocupacionales se siguen las Directrices de OIT de la 17.ª CIET de 2003 para definir a partir de datos de encuesta al empleo informal. Así, se considera como asalariados informales a las personas que “tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o, de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido; indemnización por despido; vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.)”. Desde un punto de vista empírico, se identifican como personas asalariadas informales a todas aquellas empleadas asalariadas que declaran en la EPH no tener descuentos jubilatorios en su trabajo.

Con el objetivo de atenuar el problema que surge al momento de comparar los datos recogidos con la EPH en modalidad puntual (EPHP) y la EPH en modalidad continua (EPHC) se adoptaron los siguientes criterios de armonización: 1) se excluyeron de las personas asalariadas y se incluyeron entre trabajadores y trabajadoras por cuenta propia relevados en la EPHC a los cuentapropistas que trabajan para un solo cliente y se clasifican por definición como asalariados en esa encuesta, pero como cuentapropistas en la EPHP; 2) se excluyeron de las personas asalariadas relevadas en la EPHC a trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia que no perciben salario y se clasificaron como asalariados en esa encuesta, pero como trabajadores sin salario en la EPHP; 3) se incluyeron entre las personas asalariadas de ambas encuestas a todos los ocupados en el servicio doméstico, que se clasifican como trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o asalariados, según la autoidentificación de la persona entrevistada en la EPHP, pero como asalariados en la EPHC (Jiménez 2011).

2.2. Metodología

Para examinar los niveles de movilidad o rotación laboral entre jóvenes empleados en puestos asalariados formales se estiman tasas de entrada, de salida y de rotación que se definen con un criterio similar al utilizado por el MTEySS para computarlas a partir de los datos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). En el caso de la EIL, la tasa de entrada es la relación entre las incorporaciones de personal y la dotación de personal al inicio del mes, en tanto que la tasa de salida es la relación entre las desvinculaciones de personal y la dotación inicial. De este modo, a partir de la MLER, la tasa de entrada se define como la relación entre los nuevos puestos de trabajo que se observan en un mes y la cantidad total de puestos de trabajo que existían en el mes anterior; mientras que la tasa de salida es la relación entre los puestos de trabajo que desaparecen en un mes y los puestos de trabajo que existían en el mes anterior.

Para examinar la duración de jóvenes y adultos en el empleo formal se estima y analiza la función de supervivencia de Kaplan y Meier (1958) (anexo II). La curva de Kaplan-Meier es una herramienta estadística utilizada para analizar la duración de eventos, en este caso, de las relaciones laborales formales. La función de supervivencia ayuda a visualizar cómo cambia la probabilidad de trabajadores y trabajadoras de permanecer empleados a lo largo del tiempo. Al principio, la probabilidad es alta, pero a medida que pasa el tiempo puede disminuir según la cantidad de personas que pierden o renuncian a sus empleos.

El modelo de Kaplan-Meier toma en cuenta la presencia de censura en los datos¹⁰. En este caso, algunos episodios de empleo están censurados a la derecha porque terminan después del periodo cubierto por la MLER, entonces, no se registra su finalización en la ventana de observación de los datos. Los episodios también pueden presentar censura a la izquierda si comienzan antes del periodo cubierto por la muestra y, por lo tanto, no se registra la fecha en la que inician. En la MLER, el porcentaje de episodios de empleo asalariado formal censurados (ya sea a izquierda y/o a la derecha) asciende al 10 por ciento en el caso de los jóvenes, pero al 18 por ciento entre adultos (cuadro 1).

▶ Cuadro 1. Episodios de empleo asalariado formal censurados a izquierda y derecha por grupo etario y género (MLER, 1996-2021)

| Grupo | Episodios de empleo asalariado formal | | | |
|-----------------|---------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-----------|
| | Censurados solo a la izquierda | Censurados solo a la derecha | Censurados a izquierda y derecha | Completos |
| Total | 5,3 % | 9,7 % | 0,4 % | 84,6 % |
| Varones (total) | 5,4 % | 9,2 % | 0,4 % | 85,0 % |
| Mujeres (total) | 4,9 % | 11,2 % | 0,3 % | 83,5 % |
| Jóvenes (total) | 2,4 % | 7,4 % | 0,1 % | 90,1 % |
| Varones jóvenes | 2,3 % | 7,6 % | 0,2 % | 89,9 % |
| Mujeres jóvenes | 2,4 % | 7,0 % | 0,1 % | 90,4 % |
| Adultos (total) | 6,6 % | 10,9 % | 0,5 % | 82,0 % |
| Varones adultos | 6,7 % | 10,0 % | 0,5 % | 82,8 % |
| Mujeres adultas | 6,2 % | 13,5 % | 0,4 % | 79,8 % |

Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

Notas

9 Al parecer, el modo de declaración por parte de las empresas y la estructura de la base de datos puede generar relaciones laborales en la misma empresa que aparecen como diferentes, pero que por el mes y el año durante el cual se encuentran activas, según la información contenida en la base de datos, pueden considerarse en realidad episodios únicos, en lugar de episodios o relaciones laborales diferentes de corta duración.

10 La censura en los datos de duración ocurre cuando no es posible observar para algunos episodios de empleo la información completa sobre su inicio o fin debido a la limitación del periodo cubierto por la base de datos.

► 3. La inserción laboral de los jóvenes en el empleo asalariado formal

3.1. Comparación entre jóvenes y adultos

- En comparación con los adultos, los jóvenes se insertan en mayor proporción en empleos asalariados informales y, en menor medida, en trabajos independientes, según las estimaciones obtenidas a partir de la EPH (cuadro 2).

Además, existe una diferencia notable en la participación de jóvenes y adultos en el empleo asalariado formal. En 2021, según los datos de la EPH, mientras el 92,1 por ciento de trabajadoras y trabajadores en este tipo de inserción laboral eran adultos, solo el 7,9 por ciento eran jóvenes. Las diferencias en las tasas de participación de ambos grupos etarios que surgen de la MLER son similares. Así, en el mismo año, el 92,4 por ciento del total de empleados asalariados formales son adultos y solo el 7,6 por ciento jóvenes (gráfico 1).

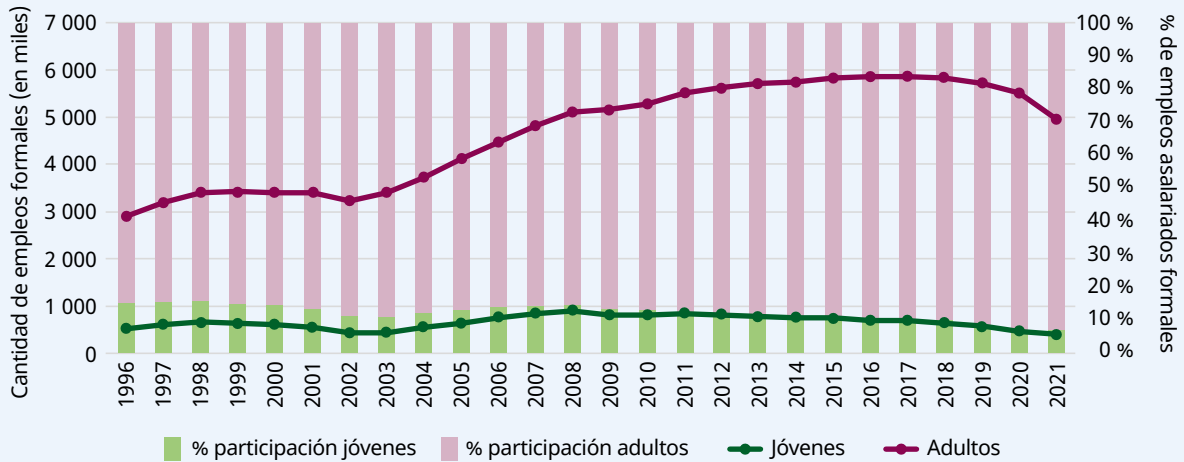
► Cuadro 2. Categoría ocupacional y distribución de ocupados (por grupo etario y género, según EPH)

| Categoría ocupacional | 1996 | | | | | | 2021 | | | | | |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Jóvenes | | | Adultos | | | Jóvenes | | | Adultos | | |
| | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres |
| Asalariados informales | 47,2 % | 45,7 % | 49,7 % | 20,3 % | 17,1 % | 26,1 % | 49,7 % | 50,1 % | 49,1 % | 20,3 % | 17,9 % | 23,3 % |
| Asalariados formales sector privado | 35,4 % | 36,0 % | 34,5 % | 33,3 % | 36,5 % | 27,7 % | 24,5 % | 26,3 % | 21,8 % | 33,5 % | 37,1 % | 28,8 % |
| Asalariados formales sector público | 6,3 % | 5,0 % | 8,5 % | 17,6 % | 13,6 % | 24,6 % | 5,4 % | 5,5 % | 5,2 % | 19,2 % | 15,4 % | 24,1 % |
| Trabajadores independientes | 11,1 % | 13,3 % | 7,3 % | 28,8 % | 32,8 % | 21,6 % | 20,4 % | 18,1 % | 24,0 % | 27,0 % | 29,5 % | 23,8 % |
| Total | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

| Categoría ocupacional | Jóvenes | | Adultos | | Total | Jóvenes | | Adultos | | Total |
|-------------------------------------|------------------------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | |
| | Asalariados informales | 19,3 % | 12,4 % | 36,6 % | 31,7 % | 100 % | 13,6 % | 8,8 % | 38,7 % | 38,9 % |
| Asalariados formales sector privado | 11,2 % | 6,3 % | 57,7 % | 24,8 % | 100 % | 5,1 % | 2,8 % | 57,5 % | 34,6 % | 100 % |
| Asalariados formales sector público | 3,3 % | 3,4 % | 46,2 % | 47,2 % | 100 % | 2,0 % | 1,2 % | 43,8 % | 53,0 % | 100 % |
| Trabajadores independientes | 5,4 % | 1,7 % | 67,6 % | 25,2 % | 100 % | 4,3 % | 3,8 % | 56,5 % | 35,3 % | 100 % |
| Ocupados | 10,4 % | 6,3 % | 51,9 % | 31,4 % | 100 % | 6,4 % | 4,3 % | 50,2 % | 39,1 % | 100 % |

Nota: las estimaciones son un promedio obtenido a partir de las dos ondas de la EPH puntual para 1996 y de los cuatro trimestres de la EPH continua de 2021.

Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH.

▶ **Gráfico 1. Evolución de los empleos asalariados formales de jóvenes y adultos (MLER, 1996-2021)**

Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH.

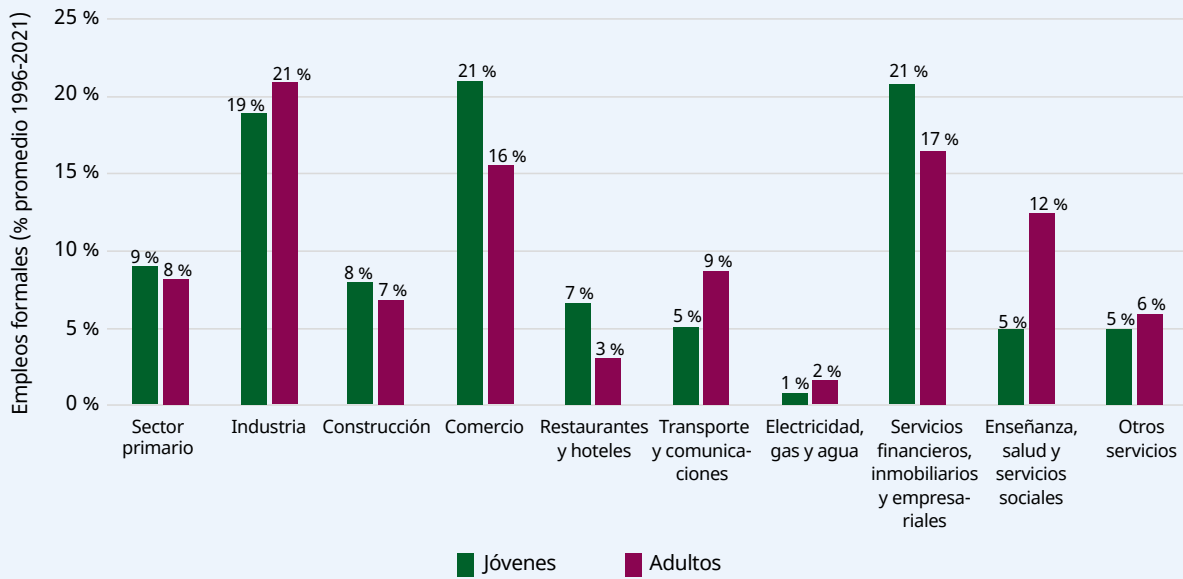
- ▶ Cuando se analiza la distribución sectorial de los empleos formales de los jóvenes a partir de los datos de la MLER (gráfico 2) se observa un mayor peso del comercio (21 por ciento en promedio), los servicios financieros, inmobiliarios y empresariales (21 por ciento en promedio) y la industria (19 por ciento en promedio).

Además, al comparar las mayores diferencias en el peso que tienen los distintos sectores de actividad en el empleo asalariado formal en jóvenes y adultos, se aprecia que en enseñanza, salud y servicios sociales existe una participación 7,6 pp mayor entre adultos; y en el comercio, un peso 5,4 pp más alto entre jóvenes. Dado que las ocupaciones del sector de enseñanza, salud y servicios sociales evidencian, en promedio, mayor grado de estabilidad, esto podría afectar diferencialmente los niveles de rotación laboral de jóvenes y adultos (Maurizio 2011).

Además, los datos de la EPH muestran resultados similares respecto de la distribución sectorial de los empleos asalariados formales. Así, en 2021, entre los jóvenes también se observa que los sectores con mayor peso en este tipo de inserción laboral son el comercio (28,2 por ciento), los servicios financieros, inmobiliarios y empresariales (15,7 por ciento) y la industria (13,9 por ciento). Asimismo, entre jóvenes y en comparación con los adultos, se aprecia un mayor peso del comercio y restaurantes y hoteles, y un menor peso de enseñanza, salud y servicios sociales, y transporte y comunicaciones.

- ▶ En el caso de los jóvenes, los sectores de la construcción, restaurantes y hoteles, y servicio doméstico tienen un mayor peso en los puestos informales que en los puestos formales.

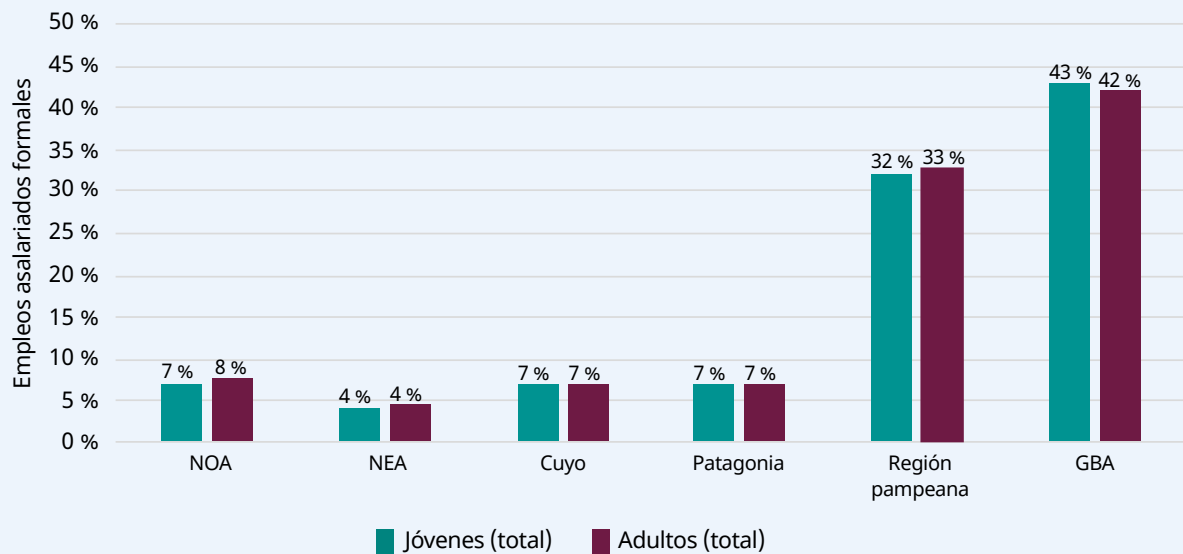
► **Gráfico 2. Distribución de los empleos asalariados formales ocupados por jóvenes y adultos según sector de actividad (promedio, 1996-2021)**



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH.

Por otra parte, se ve una distribución desigual de los empleos formales según región de localización del puesto de trabajo, tanto entre jóvenes como adultos, sin diferencias significativas entre ambos grupos (gráfico 3). Así, en ambos casos, las regiones del GBA y la Patagonia concentran el 75 por ciento del total de puestos formales, mientras que en la región NEA se localiza el 4,1 por ciento.

► **Gráfico 3. Distribución de los empleos asalariados formales de jóvenes y adultos según región de localización del trabajo (promedio 1996-2021)**



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

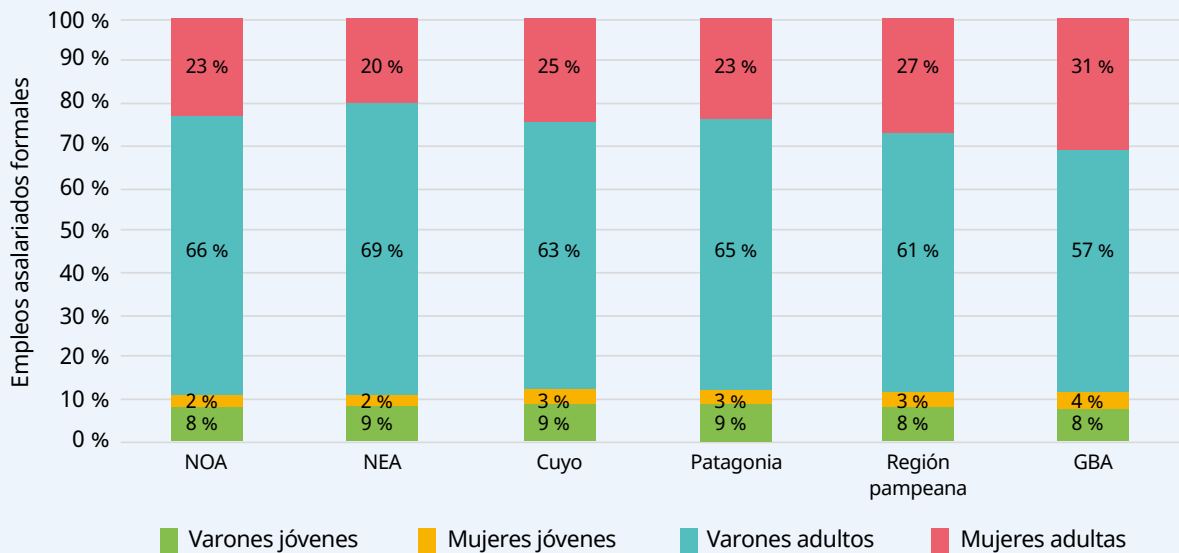
Lo anterior contrasta con la distribución regional del total de jóvenes y de adultos en empleos asalariados formales del sector privado que se observa a partir de la EPH (cuadro 3). Sin embargo, es importante advertir la diferencia en la cobertura geográfica de ambas fuentes de información: mientras la EPH es representativa de la población que reside en los principales centros urbanos del país, la MLER tiene una cobertura geográfica a nivel nacional. Además, en esta segunda fuente de datos, la información se refiere a la región en la que se encuentra ubicado el establecimiento donde el trabajador desarrolla su trabajo; en el caso de la EPH, la encuesta aporta información sobre la región en la que reside el trabajador, que puede diferir de la anterior. Asimismo, en comparación con otras categorías ocupacionales, los jóvenes en empleos formales del sector privado parecen estar subrepresentados en las regiones NEA y NOA.

Cuando se analiza la composición del empleo formal de cada región por grupo etario y género (gráfico 4) no se observan diferencias significativas en la proporción de puestos ocupados por jóvenes varones entre las distintas regiones del país. Sin embargo,

▶ la proporción de empleos formales ocupados por mujeres jóvenes es más del doble en el GBA (4 por ciento) que en el NOA y NEA (2 por ciento).

Lo mismo se observa en el caso de sus pares adultas con un porcentaje notablemente mayor de puestos formales ocupados por mujeres en el GBA (31 por ciento) que en el NOA (23 por ciento) y el NEA (20 por ciento).

▶ Gráfico 4. Composición de los empleos asalariados formales según grupo etario y género por región del trabajo (promedio 1996-2021)



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

▶ Cuadro 3. Distribución de jóvenes y adultos según región de residencia por categoría ocupacional (EPH 1996 y 2021)

| Grupo | NOA | NEA | Cuyo | Patagonia | Región pampeana | GBA | Total |
|-------------------------------------|--------|-------|-------|-----------|-----------------|--------|-------|
| 1996 | | | | | | | |
| Jóvenes | | | | | | | |
| Asalariados informales | 9,7 % | 4,7 % | 7,9 % | 1,7 % | 17,0 % | 59,0 % | 100 % |
| Asalariados formales sector privado | 3,6 % | 1,9 % | 4,5 % | 2,4 % | 16,5 % | 71,0 % | 100 % |
| Asalariados formales sector público | 7,1 % | 5,5 % | 6,7 % | 6,2 % | 21,6 % | 53,0 % | 100 % |
| Ocupados | 7,7 % | 3,9 % | 6,6 % | 2,3 % | 17,9 % | 61,6 % | 100 % |
| Todos | 9,9 % | 5,1 % | 6,5 % | 2,2 % | 21,2 % | 55,1 % | 100 % |
| Adultos | | | | | | | |
| Asalariados informales | 9,2 % | 4,5 % | 6,7 % | 2,2 % | 17,9 % | 59,4 % | 100 % |
| Asalariados formales sector privado | 5,1 % | 2,7 % | 5,5 % | 2,8 % | 18,6 % | 65,3 % | 100 % |
| Asalariados formales sector público | 13,0 % | 9,0 % | 8,0 % | 5,0 % | 24,3 % | 40,7 % | 100 % |
| Ocupados | 8,2 % | 4,7 % | 6,7 % | 2,9 % | 20,4 % | 57,2 % | 100 % |
| Todos | 8,7 % | 4,7 % | 6,5 % | 2,6 % | 20,9 % | 56,5 % | 100 % |
| Todos | | | | | | | |
| Asalariados informales | 9,3 % | 4,6 % | 7,3 % | 2,0 % | 17,6 % | 59,1 % | 100 % |
| Asalariados formales sector privado | 4,8 % | 2,6 % | 5,3 % | 2,7 % | 18,2 % | 66,4 % | 100 % |
| Asalariados formales sector público | 12,6 % | 8,7 % | 7,9 % | 5,1 % | 24,1 % | 41,7 % | 100 % |
| Ocupados | 8,1 % | 4,6 % | 6,8 % | 2,7 % | 19,9 % | 57,9 % | 100 % |
| Todos | 9,5 % | 5,1 % | 6,6 % | 2,6 % | 21,1 % | 55,0 % | 100 % |
| 2021 | | | | | | | |
| Jóvenes | | | | | | | |
| Asalariados informales | 12,6 % | 6,5 % | 8,3 % | 2,5 % | 23,1 % | 47,0 % | 100 % |
| Asalariados formales sector privado | 3,8 % | 2,1 % | 3,7 % | 3,2 % | 17,6 % | 69,5 % | 100 % |
| Asalariados formales sector público | 8,4 % | 5,2 % | 5,9 % | 5,9 % | 17,6 % | 57,1 % | 100 % |
| Ocupados | 9,7 % | 5,3 % | 6,7 % | 2,9 % | 20,5 % | 54,8 % | 100 % |
| Todos | 10,9 % | 5,8 % | 6,1 % | 3,7 % | 21,7 % | 51,7 % | 100 % |
| Adultos | | | | | | | |
| Asalariados informales | 12,2 % | 5,6 % | 8,2 % | 2,5 % | 23,2 % | 48,4 % | 100 % |
| Asalariados formales sector privado | 5,6 % | 2,9 % | 5,0 % | 4,0 % | 21,4 % | 61,2 % | 100 % |
| Asalariados formales sector público | 11,5 % | 6,1 % | 6,7 % | 5,7 % | 21,2 % | 48,8 % | 100 % |
| Ocupados | 9,2 % | 4,6 % | 6,5 % | 3,7 % | 22,3 % | 53,6 % | 100 % |
| Todos | 9,5 % | 5,0 % | 6,3 % | 3,8 % | 22,1 % | 53,3 % | 100 % |
| Todos | | | | | | | |
| Asalariados informales | 12,1 % | 5,7 % | 8,2 % | 2,4 % | 22,9 % | 48,7 % | 100 % |
| Asalariados formales sector privado | 5,4 % | 2,8 % | 4,9 % | 3,9 % | 20,9 % | 62,1 % | 100 % |
| Asalariados formales sector público | 11,4 % | 6,1 % | 6,7 % | 5,6 % | 20,9 % | 49,3 % | 100 % |
| Ocupados | 9,2 % | 4,6 % | 6,5 % | 3,6 % | 22,0 % | 54,1 % | 100 % |
| Todos | 9,5 % | 5,0 % | 6,3 % | 3,7 % | 21,7 % | 53,9 % | 100 % |

Nota: las estimaciones son un promedio obtenido a partir de las dos ondas de la EPH puntual para 1996 y de los cuatro trimestres de la EPH continua de 2021.

Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH.

Por otra parte, la evolución del empleo asalariado formal varió considerablemente conforme a las fases del ciclo económico (gráfico 1). La década de 1990 finalizó con una recesión que empezó en 1998 debido a la crisis rusa. En esos años, se observaron signos de desaceleración económica, caídas en la demanda y producción industrial, así como disminuciones en el gasto y la actividad económica (Heymann 2000). La devaluación brasileña en 1999 y la crisis argentina de 2001-2002, que provocó una caída del PIB del 15 por ciento, agravaron la situación. La recesión aumentó la presión sobre el creciente desempleo, que alcanzó el 21,5 por ciento en mayo de 2002, siendo la disminución en la tasa de empleo la principal causa (Maurizio 2009). En este contexto, entre 1998 y 2002 la evolución de los empleos asalariados formales presentó una marcada tendencia decreciente con una caída significativa y de mayor magnitud entre los jóvenes (34,7 por ciento) que entre los adultos (4,9 por ciento). Esta reducción se tradujo en una disminución de la participación juvenil en el empleo formal del 16,2 por ciento al 11,7 por ciento en ese periodo.

Luego, en la primera década del siglo XXI, se experimentó un fuerte crecimiento económico que tuvo un notable impacto positivo sobre el mercado laboral. A diferencia de las décadas anteriores, hubo un aumento significativo en la participación de empleos asalariados formales (Beccaria y Maurizio 2017). Este crecimiento del empleo formal fue mayor que el del empleo total, con una tasa anual del 4 por ciento para los puestos registrados, en comparación con el 2,6 por ciento del empleo total. Este proceso de formalización continuó a lo largo de la primera década de este siglo, durante la cual se implementaron también políticas para fiscalizar la evasión laboral y fomentar la registración, pero es difícil separar su impacto del provocado por el crecimiento económico sostenido (Beccaria y Maurizio 2017). Así, con esta recuperación económica, los puestos de empleo formal para jóvenes se incrementaron en más del doble entre 2002 y 2008 superando a los valores previos a la crisis económica. Este aumento, además, es mayor al que se observa entre adultos (57,3 por ciento).

Sin embargo, a partir de la crisis internacional del 2008-2009, la cantidad de puestos formales entre los jóvenes muestra, en general, una tendencia decreciente, con dos caídas importantes. La primera tuvo lugar justo luego de la crisis financiera internacional, en 2009, cuando se redujo un 8,6 por ciento, sin un cambio significativo entre adultos. La segunda caída marcada en la cantidad de empleos formales ocurrió durante la crisis provocada debido a la pandemia por COVID-19, cuando se redujo un 17,2 por ciento, entre los jóvenes, en comparación con una disminución del 3,3 por ciento en el caso de los adultos. Esta caída implicó la pérdida de casi 98 000 puestos de trabajo formales juveniles.

En general, se aprecia que el empleo juvenil formal experimentó una tendencia decreciente desde 2008 hasta 2021 con una caída del 54,7 por ciento entre esos años, situación que no se observa entre los adultos. La débil performance macroeconómica en la década de 2010, caracterizada por una disminución del 6,2 por ciento en el PIB per cápita, se suele considerar como el factor principal detrás del amesetamiento en el empleo privado formal. Durante ese periodo, el empleo formal privado experimentó una disminución del 2 por ciento en términos proporcionales a la población total (Trombetta *et al.* 2022). En relación con esto, existe evidencia empírica sobre la prociclicidad del empleo formal argentino en 2007-2019, con una asociación entre empleo y producto que, si bien es pequeña en el corto plazo, presenta una magnitud considerable en el largo plazo (Trombetta *et al.* 2022). Además, se observa una importante variabilidad entre sectores productivos en la elasticidad empleo-producto, siendo el empleo industrial uno de los más procíclicos. Justamente, cuando se analiza la evolución de la distribución sectorial del empleo asalariado formal, se observa que entre 2008 y 2019, periodo durante el cual el empleo formal se redujo, la participación del sector industrial en este tipo de empleo cayó más que la del resto de los sectores (anexo I, gráfico A1) y lo hizo en mayor magnitud entre los jóvenes (4 por ciento) que en el caso de los adultos (2 por ciento).

▶ En conclusión, los resultados indican, por lo tanto, que durante las recesiones y las crisis económicas los efectos adversos en términos de pérdidas de puestos formales son bastante más acuciados entre los jóvenes que en el caso de los adultos.

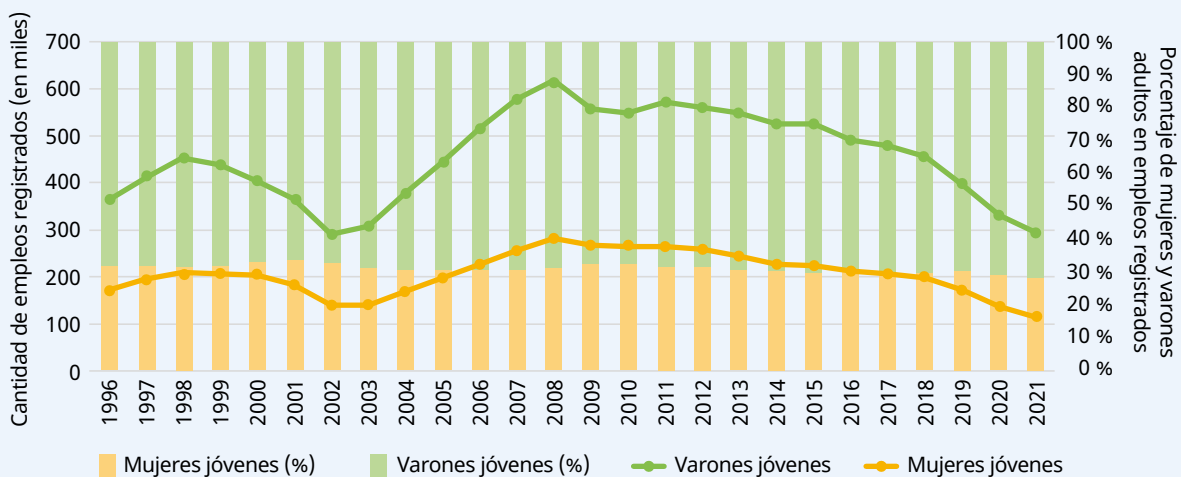
Asimismo, entre las puntas del periodo de análisis se aprecia una reducción importante en el porcentaje de empleos asalariados formales ocupados por jóvenes del 15,5 por ciento al 7,6 por ciento. Los datos de la EPH muestran también una disminución en la participación de jóvenes (sumando la correspondiente a varones y mujeres) en el empleo asalariado formal del sector privado de casi 17,5 por ciento en 1996 al 7,9 por ciento en 2021 (cuadro 2).

3.2. Heterogeneidad ocupacional entre jóvenes

► Se observa una brecha importante en la cantidad de empleos formales del sector privado entre varones y mujeres jóvenes (gráfico 5).

Así, en promedio, durante el período de análisis, del total de relaciones laborales formales entre jóvenes, cerca del 68,8 por ciento corresponden a varones y solo el 31,2 por ciento a mujeres. Los datos de la EPH para 1996 y 2021 también muestran discrepancias considerables en la participación en el empleo asalariado formal del sector privado entre ambos grupos. Específicamente, en 2021, la participación masculina fue 29,4 pp mayor que la femenina en este tipo de empleo (gráfico 4). Esta brecha de género es más alta que la que se observa en otras categorías ocupacionales, donde también la participación de los varones supera a la de las mujeres, como el empleo asalariado informal (21,6 pp) y el trabajo independiente (6,8 pp). Esta brecha podría ser un indicio de una situación de desventaja que enfrentan muchas mujeres jóvenes para ingresar a un empleo asalariado formal en comparación con los varones.

► Gráfico 5. Evolución de los empleos asalariados formales de jóvenes según género (1996-2021)



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

▶ **Cuadro 4. Composición según género de jóvenes ocupados por categoría ocupacional (EPH 1996 y 2021)**

| Categoría ocupacional | 1996 | | | 2021 | | |
|---|-----------------|-----------------|-------|-----------------|-----------------|-------|
| | Varones jóvenes | Mujeres jóvenes | Total | Varones jóvenes | Mujeres jóvenes | Total |
| Ocupados | 62,06 % | 37,94 % | 100 % | 59,73 % | 40,27 % | 100 % |
| Asalariados informales | 60,79 % | 39,22 % | 100 % | 60,81 % | 39,19 % | 100 % |
| Asalariados formales del sector privado | 63,83 % | 36,17 % | 100 % | 64,68 % | 35,32 % | 100 % |
| Asalariados formales del sector público | 49,52 % | 50,48 % | 100 % | 61,90 % | 38,10 % | 100 % |
| Trabajadores independientes | 75,60 % | 24,40 % | 100 % | 53,40 % | 46,60 % | 100 % |

Nota: las estimaciones son un promedio obtenido a partir de las dos ondas de la EPH puntual para 1996 y de los cuatro trimestres de la EPH continua de 2021.

Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH.

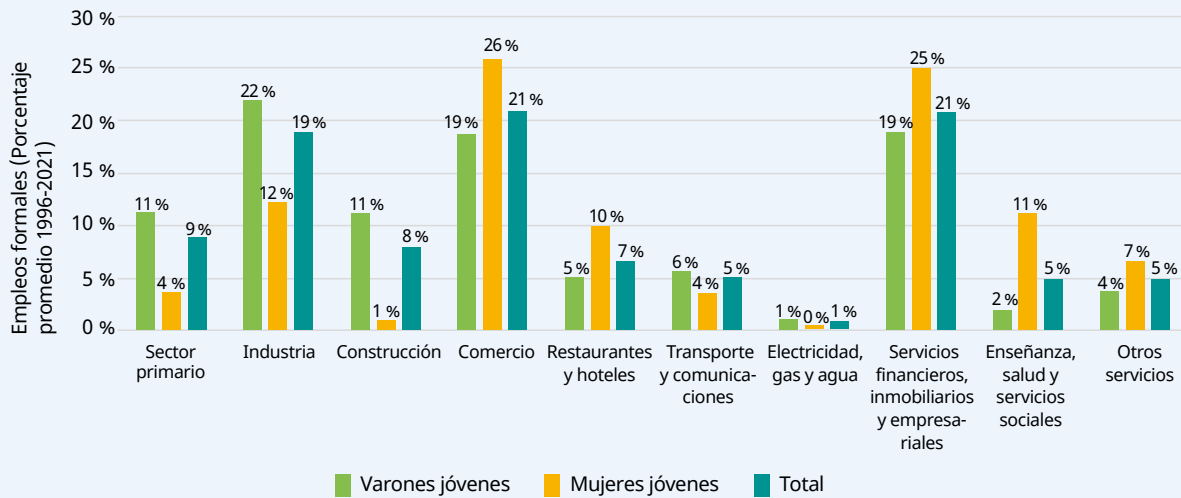
Respecto de la evolución de la cantidad de empleos asalariados formales, se observa que la recesión de 1998-2002 afectó más a los varones, que sufrieron una caída en estos puestos del 35,7 por ciento, mientras que entre las mujeres la reducción fue del 32,7 por ciento (gráfico 5). Sin embargo, durante la etapa posterior de recuperación económica, la cantidad de empleos asalariados formales creció casi un 112,9 por ciento entre los varones, pero 100,6 por ciento en el caso de las mujeres. Luego, durante 2008-2021 se aprecia una tendencia decreciente más pronunciada en la participación femenina en esos puestos que se redujeron un 59,3 por ciento frente a la caída del 52,6 por ciento que afectó a los varones jóvenes. Por lo tanto, la cantidad de empleos asalariados formales parece presentar cambios más acentuados con los ciclos económicos en el caso de los varones durante el período de recesión y crisis (1998 y 2002) y también durante la recuperación posterior (2002-2008). En cambio, entre las mujeres, esto ocurre durante 2008-2021 y, en particular, debido a la crisis provocada por la pandemia, cuando el número de empleos asalariados formales ocupados por ellas muestra un decrecimiento superior al observado en el caso de los varones.

Por otro lado, cuando se considera la distribución sectorial de los puestos formales ocupados por los jóvenes se aprecian algunas diferencias importantes por género (gráfico 6).

▶ Así, la participación femenina es más elevada en el sector del comercio, de servicios financieros, inmobiliarios y empresariales, enseñanza, salud y servicios sociales, y restaurantes y hoteles. Los varones jóvenes, en cambio, muestran una mayor participación en los empleos asalariados formales del sector de la construcción, la industria y el sector primario.

Los datos de la EPH de 2021 para jóvenes asalariados formales confirman el mayor peso del sector de enseñanza, salud y servicios sociales entre las mujeres, y del sector de la construcción y la industria entre los varones (anexo I, cuadro A1). Pero en el caso de las mujeres jóvenes en puestos asalariados formales del sector privado, se aprecia también un peso importante del servicio doméstico (12,6 por ciento en 2021) que no está capturado a partir de los datos de la MLER.

► **Gráfico 6. Distribución de los empleos asalariados formales de jóvenes según sector productivo por género (promedio 1996-2021)**



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

Los datos longitudinales de la MLER permiten, a diferencia de la EPH, analizar cuál es el sector en el que los jóvenes obtienen su primer puesto asalariado formal¹¹. El gráfico 7 muestra la distribución sectorial de los primeros empleos asalariados formales de los jóvenes, que se identifican considerando las relaciones laborales más antiguas según la fecha de inicio declaradas en la MLER de quienes tienen entre 18 y 24 años, y pertenecen a las cohortes de 1978-1994, pues esto permite observar su trayectoria laboral desde al menos los 18 años o incluso antes, durante 1996-2021, período cubierto en la muestra. La MLER también permite analizar cuáles son los sectores de actividad de los empleos asalariados formales posteriores al primero que ocupan los jóvenes (gráfico 8). Al comparar los dos gráficos (7 y 8), no se observan diferencias significativas entre el sector de ingreso y la distribución sectorial que presentan, en promedio, los empleos asalariados formales posteriores que tienen los jóvenes durante el periodo de análisis.

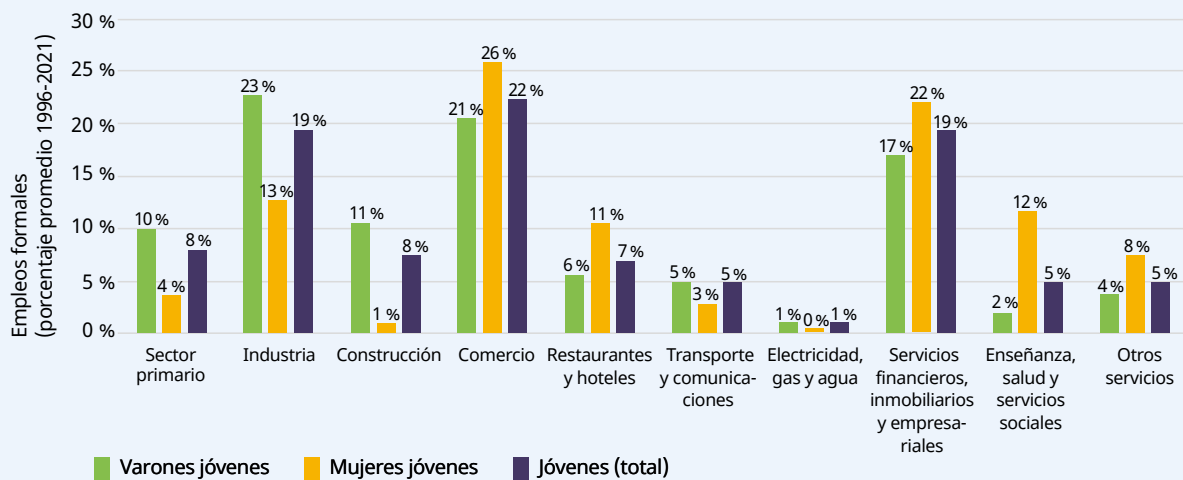
► Así, cuando se considera el sector productivo en el que los jóvenes ingresan a este tipo de empleo por primera vez (gráfico 7), se aprecia que los de mayor peso son principalmente el comercio (22 por ciento), los servicios financieros, inmobiliarios y empresariales (19 por ciento) y la industria (19 por ciento). Estos mismos sectores son los que presentan mayor peso en los empleos siguientes al primero que ocupan los jóvenes.

Tanto entre las mujeres como entre los varones jóvenes, los sectores con mayor participación en el empleo asalariado formal son los mismos en el caso del primer puesto como en los puestos posteriores que ocupa cada grupo. Así, los sectores con más peso en ambos casos entre las mujeres son comercio, servicios financieros, inmobiliarios y empresariales, industria, y enseñanza, salud y servicios sociales. En el caso de los varones, los sectores de la industria, comercio, servicios financieros, inmobiliarios y empresariales, y la construcción tienen un peso relativamente alto en la generación de puestos asalariados formales que constituyen la puerta de entrada al empleo formal. No obstante, tanto entre varones como mujeres, el sector de los servicios financieros, inmobiliarios y empresariales presenta una participación notablemente mayor (10 pp en el caso de las mujeres y 5 pp entre los varones) en los puestos asalariados formales posteriores al primero, ocurriendo lo contrario con los otros sectores que presentan un menor peso.

Esta evidencia plantea el interrogante de hasta qué punto el sector del primer empleo es un determinante del sector de ocupación posterior. Además, a partir de estos resultados podría suponerse que los jóvenes permanecen en el mismo sector; sin embargo, se observó que este grupo etario tiene menos probabilidades que los adultos de permanecer en la misma empresa y más probabilidades de transitar hacia otras empresas en los mismos sectores (Castillo *et al.* 2006).

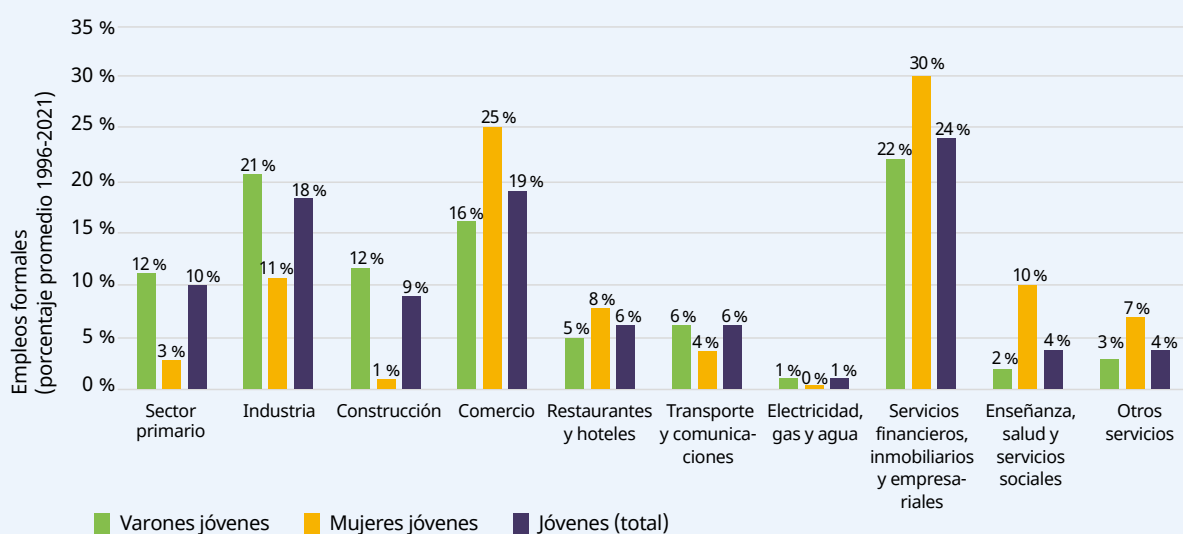
▶ La movilidad intersectorial suele ser más frecuente entre trabajadores y trabajadoras jóvenes, pues todavía no adquirieron competencias específicas para el puesto (Stambol 2003).

▶ **Gráfico 7. Distribución de los primeros empleos asalariados formales de los jóvenes de las cohortes de nacimiento 1978-1994 (por sector de actividad)**



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

▶ **Gráfico 8. Distribución de los subsiguientes empleos asalariados formales de los jóvenes de las cohortes de nacimiento 1978-1994 (por sector de actividad)**



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

Notas

11 Para ello es necesario seleccionar al conjunto de jóvenes que nacieron entre 1978 y 1994 para poder observar su trayectoria laboral desde que tienen 18 años o menos a partir de los datos de la MLER que comienzan en 1996.

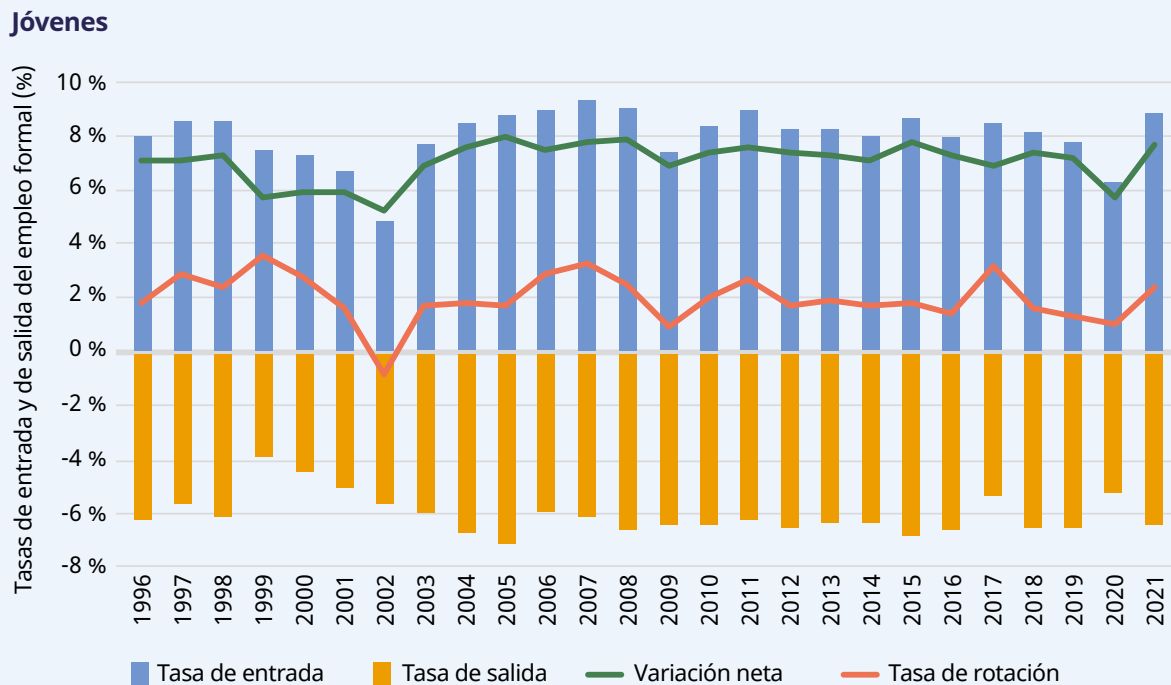
► 4. Movilidad ocupacional en el empleo juvenil asalariado formal

4.1. Tasas de entrada y de salida

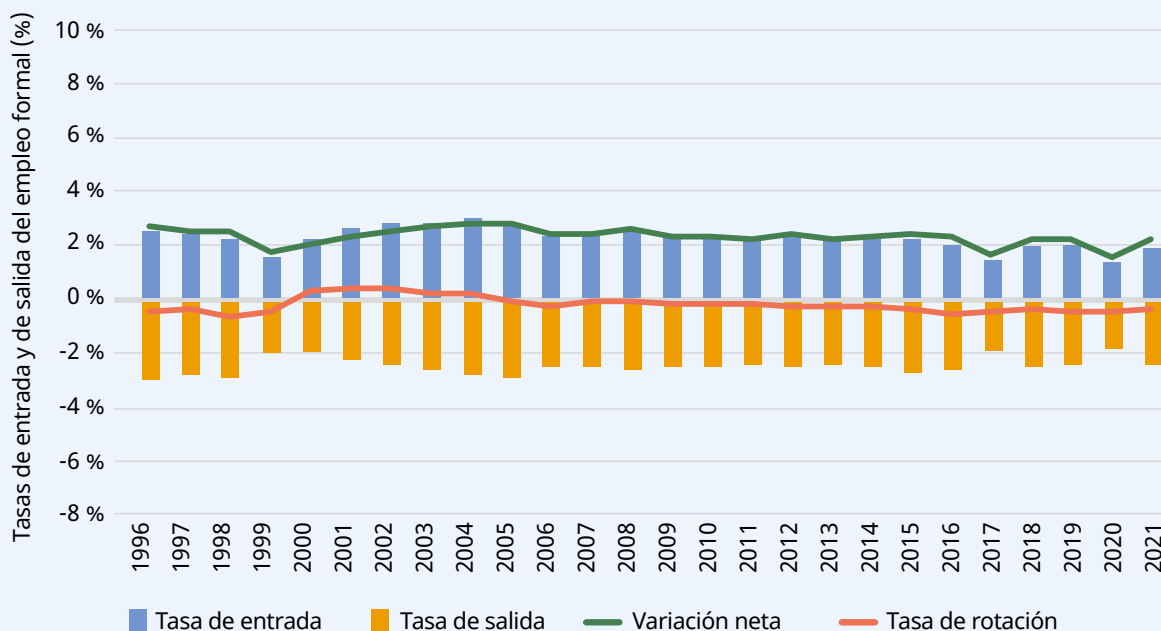
El gráfico 9 presenta las probabilidades de jóvenes y adultos de ingresar y de salir de un empleo asalariado formal de un mes a otro durante 1996-2021¹². Tanto la tasa de entrada como la de salida de empleos formales son considerablemente más altas entre jóvenes en comparación con los adultos. Así, en promedio, las tasas de entrada y de salida presentan valores de 8 y 6 por ciento entre jóvenes; en cambio, en el caso de los adultos, los valores son de 2,4 y 2,5 por ciento, respectivamente. Esta evidencia, por lo tanto, sugiere que

- los jóvenes entran por primera vez al mundo laboral en mayor proporción que los adultos, pero también son los primeros en salir de un empleo formal, lo que implica una mayor inestabilidad laboral como indican sus mayores tasas de rotación en comparación con las de los adultos.

► Gráfico 9. Tasas de entrada, salida y rotación en el empleo formal por grupo etario (1996-2021)



Adultos



Nota: la variación neta es la diferencia entre la tasa de entrada y de salida.

Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

En otros estudios realizados para Argentina (Bertranou y Casanova 2015, Bertranou *et al.* 2018) los resultados obtenidos son similares, con mayores tasas de entrada y de salida tanto del empleo asalariado formal como informal entre jóvenes en comparación con los adultos, siendo las brechas en estas tasas entre ambos grupos etarios más amplias en los puestos de trabajo formal. Esto indica una mayor inestabilidad de los jóvenes en este tipo de empleo en comparación con los adultos. El estudio de Álvarez y Fernández (2012) también muestra mayores tasas de entrada y de salida del empleo de los jóvenes frente a los adultos.

La evolución de los indicadores analizados a lo largo del periodo también indica discrepancias entre jóvenes y adultos. En general, las tasas de entrada y de salida de los jóvenes presentan cambios más pronunciados con el ciclo económico en comparación con los observados entre los adultos. Así, durante la recesión de finales de los años 1990 y la crisis macroeconómica de 2001-2002, la tasa de entrada juvenil a empleos asalariados formales muestra una caída de casi 4 pp entre 1998 y 2002, mientras que la tasa de salida se mantuvo aproximadamente estable y como resultado, la variación neta se redujo. Estos cambios se revirtieron durante la recuperación posterior, cuando la tasa de entrada de jóvenes creció 4,6 pp entre 2002 y 2007. Este crecimiento, sin cambios significativos en la tasa de salida, incrementó la rotación laboral en esos años y la variación neta positiva.

En el resto del periodo, en cambio, las tasas de entrada y de salida del empleo asalariado formal entre jóvenes y adultos se mantuvieron relativamente estables, salvo, en el caso de los jóvenes, en los años correspondientes a la crisis financiera internacional (2009) y de la pandemia por COVID-19. Así, entre 2008 y 2009, la tasa de entrada mensual al empleo formal juvenil cayó del 9 por ciento en 2008 a 7,4 por ciento en 2009, mientras que la tasa de salida de ese tipo de empleo se mantuvo estable. En cambio, entre 2019 y 2020, se aprecia una reducción en la tasa de entrada de casi 8 por ciento al 6 por ciento, pero también de las tasas de salida de casi 7 por ciento en 2019 al 5 por ciento

en 2020. Esta caída se revirtió en 2021 con el aumento en las tasas de entrada al empleo asalariado formal de los jóvenes (de 2,6 pp) de mayor magnitud que el incremento en la tasa de salida (1,2 pp), con el correspondiente crecimiento en la variación neta positiva que no se observa en el caso de los adultos.

En el grupo de jóvenes, durante la mayor parte del periodo se observan tasas mensuales de entrada levemente mayores entre las mujeres (8,4 por ciento en promedio) en comparación con los varones (7,9 por ciento en promedio) (gráfico 10). Lo mismo sucede con las tasas de salida del empleo asalariado formal que son ligeramente más altas, en 4,8 por ciento en promedio, para las mujeres respecto de los varones. Por lo tanto, si bien las mujeres tienen más probabilidades de entrar a empleos formales, una vez que logran insertarse en estos puestos sus probabilidades de salir son mayores que las de los varones, por lo que presentan tasas de rotación un poco más altas y, por lo tanto, una mayor inestabilidad laboral. Sin embargo, las diferencias por género en las tasas de entrada, salida y rotación de jóvenes son significativamente inferiores a las brechas observadas en estos indicadores entre jóvenes y adultos. Entonces, las entradas y las salidas del empleo formal parecen estar más condicionadas por el grupo etario de quienes trabajan que por su género.

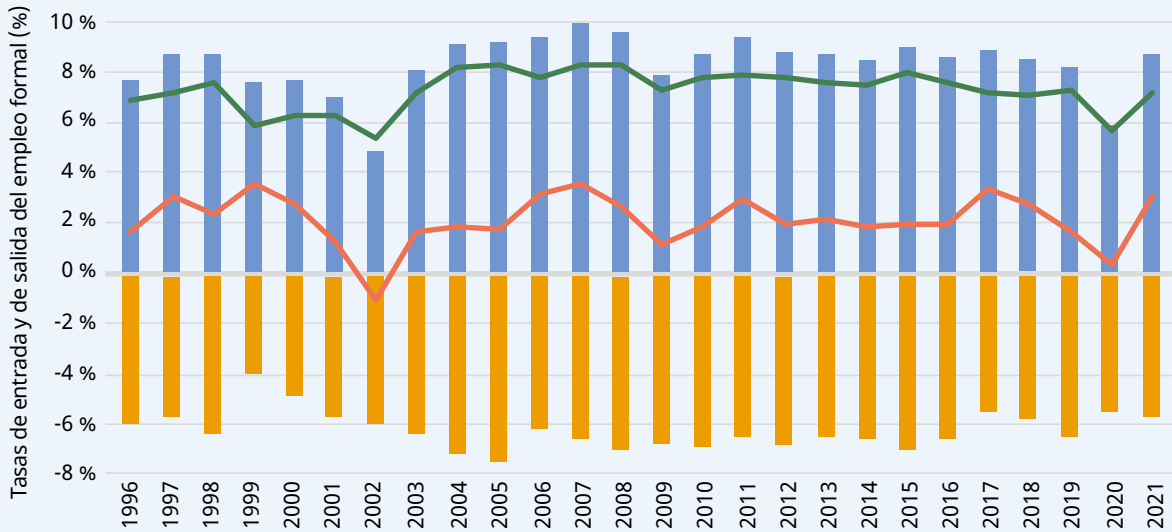
Cuando se consideran las tasas de entrada y de salida por sector productivo, se aprecian diferencias importantes entre algunos sectores. Así, durante todo el periodo, los jóvenes tienen, en promedio, mayores probabilidades de entrada en el empleo asalariado formal en el sector de la construcción (11 por ciento), en los servicios financieros, inmobiliarios y empresariales (10 por ciento) y en restaurantes y hoteles (9 por ciento) (cuadro 5). Pero estos mismos sectores presentan también las mayores tasas promedio de salida, liderando la construcción (9,1 por ciento), seguida por los servicios financieros, inmobiliarios y empresariales (8,3 por ciento), y los restaurantes y hoteles (7,1 por ciento). En el caso del sector de la construcción, estos resultados son esperables porque es un sector que se caracteriza por presentar una alta rotación de personal. Por lo tanto, los sectores que generan mensualmente mayores puestos asalariados formales entre los jóvenes en relación con los que ya existen en cada sector son también aquellos que presentan mayores niveles de rotación laboral. Este resultado es más relevante cuando se tiene en cuenta que estos sectores tienen un mayor peso en el empleo asalariado formal juvenil en comparación con los adultos (gráfico 2).

Dadas las diferencias en las tasas de entrada y de salida por rama de actividad, así como en la composición sectorial del empleo asalariado formal juvenil, resulta relevante examinar también si las diferencias por género en las tasas de entrada y de salida se mantienen en todos los sectores productivos o, por el contrario, en algunos se revierten o amplían. Los resultados obtenidos con los datos de la MLER confirman esta última hipótesis.

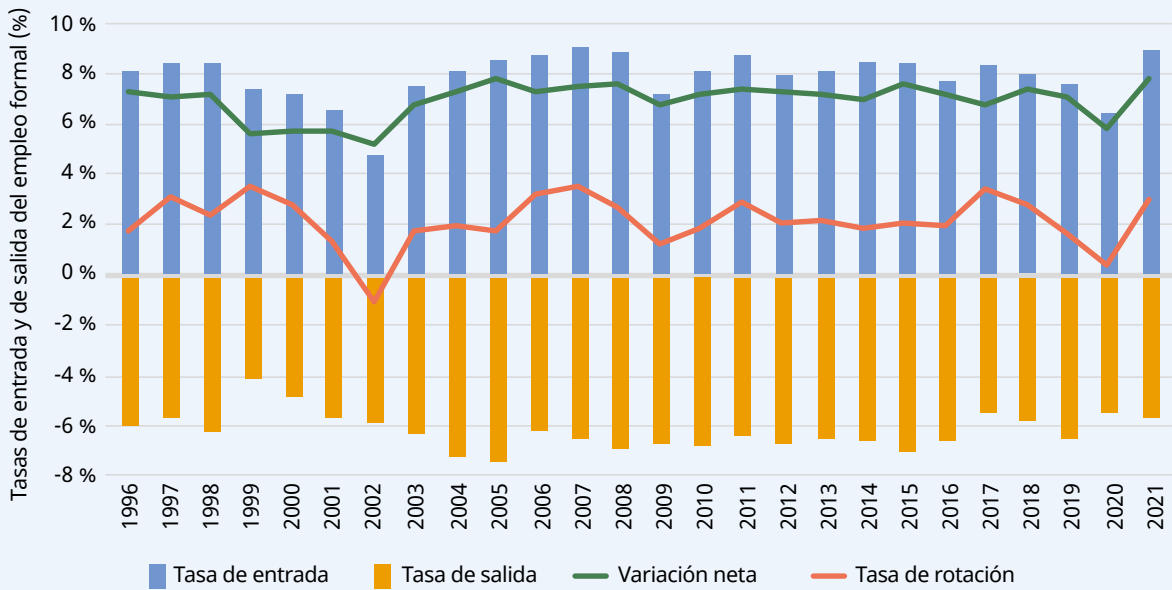
- En los sectores del comercio, la industria, y transporte y comunicaciones se observa que las tasas de entrada y de salida son ligeramente mayores entre las mujeres en comparación con los varones. En tanto que en el resto de los sectores (con excepción de la construcción) no se aprecian diferencias significativas por género en las tasas de movilidad dentro y fuera del empleo asalariado formal en el sector privado.

▶ Gráfico 10. Tasa de entrada y de salida en el empleo formal juvenil por género (1996-2021)

Mujeres jóvenes



Varones jóvenes



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

► Cuadro 5. Tasa de entrada y de salida de jóvenes en el empleo asalariado formal por rama de actividad

| Rama de actividad | Tasa de entrada | | | | | | Tasa de salida | | | | | |
|--|-----------------|-------|--------|--------|-------|--------|----------------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | 1996 | 2002 | 2008 | 2014 | 2020 | 2021 | 1996 | 2002 | 2008 | 2014 | 2020 | 2021 |
| Sector primario | 9,4 % | 5,9 % | 8,8 % | 8,6 % | 8,4 % | 10,8 % | 5,6 % | 4,2 % | 6,9 % | 6,6 % | 7,7 % | 11,0 % |
| Industria | 6,5 % | 3,8 % | 6,6 % | 5,3 % | 5,2 % | 7,1 % | 4,2 % | 2,5 % | 4,6 % | 4,0 % | 3,1 % | 4,6 % |
| Construcción | 12,6 % | 5,3 % | 11,9 % | 10,9 % | 7,3 % | 12,0 % | 9,4 % | 4,7 % | 10,9 % | 9,2 % | 7,3 % | 8,9 % |
| Comercio | 6,8 % | 3,6 % | 8,1 % | 6,8 % | 4,9 % | 6,8 % | 4,7 % | 3,4 % | 5,7 % | 5,2 % | 4,1 % | 4,3 % |
| Restaurantes y hoteles | 7,7 % | 5,6 % | 10,2 % | 9,5 % | 5,9 % | 9,3 % | 5,9 % | 4,9 % | 8,1 % | 7,3 % | 7,6 % | 6,7 % |
| Transporte y comunicaciones | 7,2 % | 4,1 % | 8,3 % | 6,6 % | 5,0 % | 6,7 % | 4,8 % | 3,7 % | 5,9 % | 4,4 % | 3,6 % | 3,7 % |
| Electricidad, gas y agua | 8,5 % | 4,3 % | 6,9 % | 5,6 % | 4,9 % | 7,0 % | 7,6 % | 3,4 % | 4,9 % | 2,8 % | 3,5 % | 4,3 % |
| Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales | 10,0 % | 6,5 % | 11,6 % | 10,3 % | 8,3 % | 11,3 % | 7,3 % | 5,5 % | 10,0 % | 8,9 % | 6,6 % | 8,9 % |
| Enseñanza, salud y servicios sociales | 6,2 % | 4,3 % | 6,7 % | 6,1 % | 4,1 % | 7,8 % | 3,5 % | 2,6 % | 3,7 % | 3,4 % | 2,6 % | 4,2 % |
| Otros | 8,1 % | 5,7 % | 9,2 % | 7,9 % | 4,5 % | 7,9 % | 6,4 % | 4,0 % | 6,9 % | 5,5 % | 5,3 % | 5,9 % |

Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

4.2. Duración de las relaciones de empleo

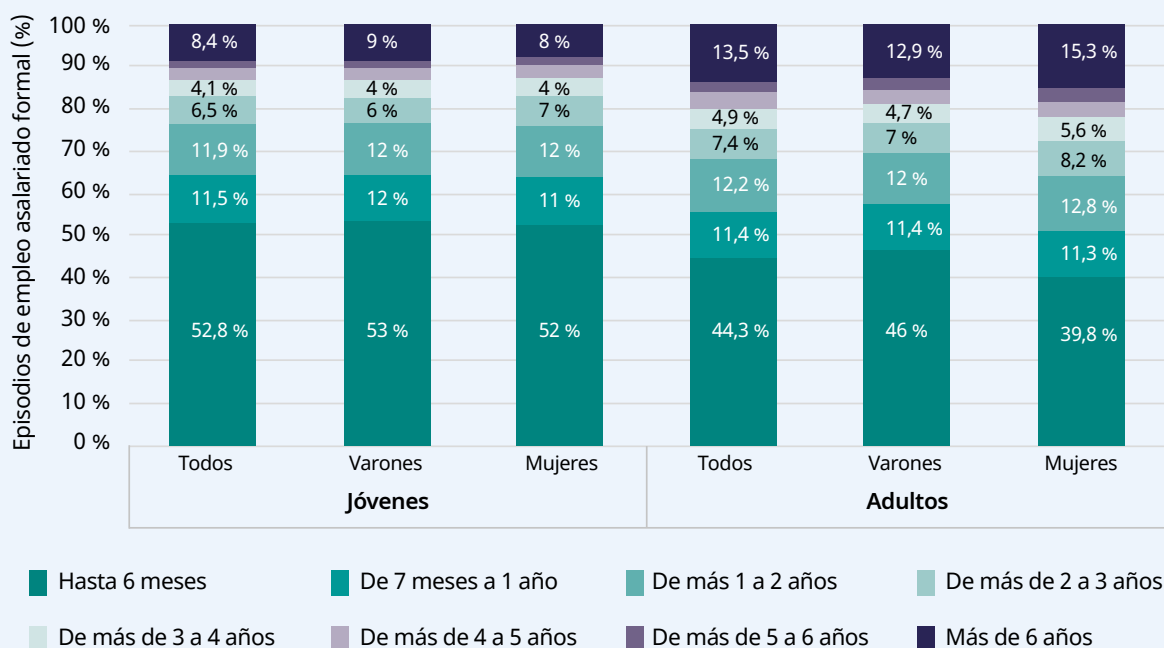
La información disponible en la MLER permite examinar la duración de las relaciones de empleo¹³ asalariado formal que inician los jóvenes cuando tienen entre 18 y 24 años y los adultos entre los 25 y los 64 años, en algún mes de cada uno de los años entre 1996 y 2021¹⁴. Dado que es posible que algunos episodios de empleo formal continúen después de la ventana de observación de 26 años definida para ambos grupos, la variable de duración está censurada a la derecha. Por esto, se definió una variable de duración por tramos de manera que el último tramo corresponde a los episodios con duración de más de 6 años. En este tramo quedarían clasificados los episodios de empleo truncados o que continúan más allá de la ventana de observación.

Los resultados del gráfico 11 muestran diferencias significativas en la duración de las relaciones laborales de empleo asalariado formal juvenil y de adultos entre 1996-2021. Así, en promedio, mientras la mayoría de los episodios de empleo asalariado formal de los jóvenes (52,8 por ciento) tienen una duración de 6 meses o menos, entre los adultos esa duración la presenta el 44,3 por ciento de sus episodios. Asimismo, la proporción de empleos asalariados formales con duraciones que superan los 6 años en el caso de los adultos (13,5 por ciento) es significativamente mayor a la observada entre jóvenes (8,4 por ciento). Además,

► mientras las relaciones laborales formales entre los jóvenes duran, en promedio, 22 meses (cerca de dos años) entre los adultos presentan una duración promedio de 32 meses, casi un año más. Esta menor duración de los puestos de empleo asalariado formal entre jóvenes es consecuente con las mayores tasas de salida y de rotación en estos puestos que se observa entre ellos.

Esto es consistente con la evidencia hallada en estudios previos (Castillo *et al.* 2005, 2006; Cunningham y Salvagno 2011, Bertranou y Casanova 2015, entre otros).

▶ **Gráfico 11. Duración de los episodios de empleo formal de jóvenes y adultos por género**
(promedio 1996-2021)



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

En los jóvenes no se observan diferencias tan significativas en la distribución de los puestos de empleo formal según tramos de duración entre varones y mujeres en comparación con las discrepancias que se registran entre jóvenes y adultos. Las menores brechas por género son esperables dadas las bajas diferencias que también se encontraron en las tasas de entrada y de salida de estos puestos por género.

Por otra parte, resulta relevante examinar también las duraciones por sector de actividad para evaluar si las diferencias entre los grupos cambian cuando se considera el mismo sector de ocupación. Los resultados muestran discrepancias importantes por sector, siendo las duraciones promedio más altas, tanto entre jóvenes y adultos, en el sector de la industria, otros servicios, enseñanza, salud y servicios sociales, y comercio (cuadro 6). La mayoría de estos sectores son los que presentan las menores tasas de entrada, salida y rotación laboral entre jóvenes y también donde la participación juvenil es menor en comparación con la de los adultos (gráfico 2). Además, varios de esos sectores, como otros servicios, comercio e industria, son los que presentan las brechas más altas entre ambos grupos etarios en el porcentaje de relaciones laborales formales con una duración no superior a los 6 meses (mayores a los 9 pp) (anexo I, cuadro A2).

En el grupo de adultos, el conjunto de trabajadores y trabajadoras de 25 a 29 años suele tener características similares al grupo de jóvenes respecto de la duración en el empleo, por eso se examina la permanencia en empleos asalariados formales cuando se consideran adultas a personas mayores a 30 años. Este análisis de la duración de los episodios de empleo asalariado formal para subgrupos etarios de adultos muestra que la mayor inestabilidad laboral que presentan los jóvenes en comparación con los adultos mejora progresivamente con la edad y, probablemente, con la adquisición de mayor formación y experiencia laboral (anexo I, cuadro A2). Así, la proporción de adultos de 25 a 29 años con episodios de empleo asalariado formal que duran hasta 6 meses es mayor que la que se observa entre quienes tienen entre 30 y 64 años, en general y en todos los sectores de actividad considerados, salvo en el caso de transporte y comunicaciones donde son similares.

► **Cuadro 6. Duración promedio en meses de los episodios de empleo asalariado formal por grupo etario, género y sector de actividad (1996-2021)**

| Rama de actividad | Jóvenes de 18 a 24 años | | | Adultos de 25 a 64 años | | | Adultos de 25 a 29 años | | | Adultos de 30 a 64 años | | |
|--|-------------------------|---------|---------|-------------------------|---------|---------|-------------------------|---------|---------|-------------------------|---------|---------|
| | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres |
| Sector primario | 21,1 % | 21,6 % | 17,8 % | 29,4 % | 30,1 % | 25,1 % | 26,7 % | 27,1 % | 24,1 % | 30,5 % | 31,2 % | 25,6 % |
| Industria* | 35,1 % | 37,1 % | 28,4 % | 48,8 % | 50,7 % | 41,5 % | 42,7 % | 44,9 % | 35,6 % | 51,7 % | 53,3 % | 45,0 % |
| Construcción | 13,7 % | 13,4 % | 22,3 % | 15,4 % | 15,1 % | 27,1 % | 14,8 % | 14,4 % | 26,4 % | 15,7 % | 15,4 % | 27,4 % |
| Comercio | 25,7 % | 28,4 % | 22,1 % | 36,1 % | 37,7 % | 33,0 % | 31,6 % | 33,8 % | 28,4 % | 38,7 % | 39,8 % | 36,5 % |
| Restaurantes y hoteles | 15,7 % | 16,2 % | 15,1 % | 22,5 % | 22,8 % | 22,1 % | 17,9 % | 18,4 % | 17,2 % | 25,4 % | 25,5 % | 25,3 % |
| Transporte y comunicaciones | 30,8 % | 32,4 % | 25,7 % | 38,0 % | 38,0 % | 37,9 % | 39,3 % | 40,1 % | 35,7 % | 37,6 % | 37,4 % | 39,3 % |
| Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales | 15,0 % | 14,5 % | 15,7 % | 22,9 % | 21,9 % | 25,0 % | 18,9 % | 17,9 % | 20,7 % | 25,2 % | 24,0 % | 27,9 % |
| Enseñanza, salud y servicios sociales | 40,8 % | 37,7 % | 41,9 % | 52,8 % | 52,7 % | 52,8 % | 45,3 % | 44,5 % | 45,6 % | 56,1 % | 56,1 % | 56,0 % |
| Otros servicios | 23,2 % | 22,6 % | 23,9 % | 37,3 % | 35,2 % | 39,9 % | 31,0 % | 29,7 % | 32,3 % | 40,2 % | 37,5 % | 43,8 % |
| Todas las ramas | 22,4 % | 22,7 % | 21,9 % | 32,0 % | 30,6 % | 35,4 % | 28,0 % | 27,4 % | 29,4 % | 33,9 % | 32,1 % | 39,0 % |

Nota: *Incluye el sector de electricidad, gas y agua.

Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

En algunos sectores se aprecian diferencias más marcadas en la duración de las relaciones laborales formales juveniles entre varones y mujeres que las que se observan en el conjunto. Así, en la construcción, la duración promedio de las relaciones laborales de los varones es 9 meses inferior a la de las mujeres (cuadro 6). No obstante, las mujeres presentan una participación considerablemente más baja en este sector. El porcentaje de relaciones laborales entre las mujeres en el tramo de duración más bajo (hasta 6 meses) (46,8 por ciento) es inferior al de los varones (63,5 por ciento) (anexo I, cuadro A2).

► **Es importante advertir que justamente la construcción es uno de los sectores más masculinizados y en el que se observan tasas de salida más altas entre los varones en comparación con las mujeres.**

En el otro extremo, se encuentran la industria, el comercio, y transporte y comunicaciones, donde los puestos asalariados formales de las mujeres presentan duraciones que, en promedio, son inferiores a las de los varones en 6 meses o más (cuadro 6). En particular, en el comercio, la mitad de las mujeres tienen empleos asalariados formales que no duran más de 6 meses, en cambio, entre los varones, el 43,8 por ciento de este tipo de empleos tiene esa misma duración (anexo I, cuadro A2). En la industria, mientras el porcentaje de puestos con duraciones superiores a los 6 meses es inferior entre las mujeres (46,4 por ciento) en comparación con los varones (41,3 por ciento), lo contrario ocurre con el porcentaje de estos puestos que tienen la duración más baja. En el sector de transporte y comunicaciones, la proporción de episodios asalariados formales de hasta 6 meses de duración es 3,2 pp más alta entre las mujeres en comparación con los varones. En cambio, el porcentaje de empleos asalariados formales en el tramo más alto de duración (más de 6 años) entre las mujeres es 4 pp más bajo que entre los varones. Estos resultados son consistentes con las mayores tasas de salida que se observan en estos sectores entre las mujeres en relación con los varones.

4.3. Funciones de supervivencia

Con el objetivo de obtener resultados más concluyentes sobre el análisis de duración del empleo asalariado formal, a continuación se calcula la función de supervivencia a partir del estimador no paramétrico de Kaplan-Meier (anexo II)¹⁵.

En el gráfico 12, se aprecia que

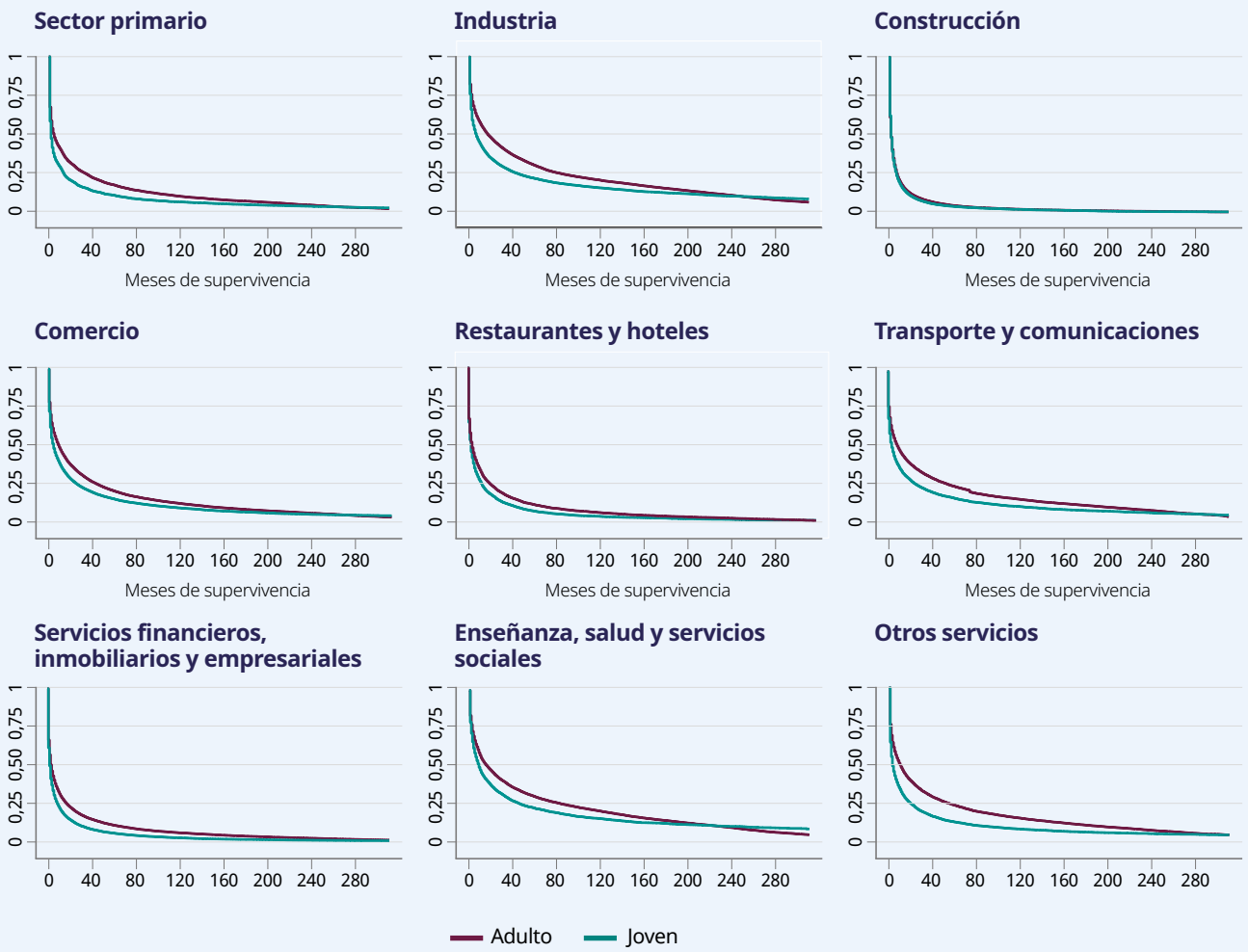
- ▶ la función de supervivencia de jóvenes y adultos en un empleo formal (expresada en meses) decrece rápidamente con el paso del tiempo en todos los sectores de actividad, aunque lo hace más lentamente en algunos como industria, enseñanza, salud y servicios sociales, y transporte y comunicaciones.

Además, la función de supervivencia de los jóvenes se ubica debajo de la correspondiente a los adultos en todos los sectores¹⁶, con excepción de la construcción, indicando que la probabilidad de supervivencia durante el mismo intervalo de tiempo es mayor entre los adultos en comparación con los jóvenes, en línea con lo que se observa a partir del análisis de los indicadores de duración de la sección anterior.

Los sectores en los que se observa la mayor distancia entre las curvas de supervivencia de jóvenes y adultos son la industria y otros servicios, que son justamente los que presentan las mayores diferencias en las duraciones promedio de los episodios de empleo asalariado formal entre ambos grupos etarios (cuadro 6). También son los sectores con las discrepancias más altas entre jóvenes y adultos en el porcentaje de puestos con duraciones que superan los 6 meses (anexo I, cuadro A2). En la construcción, en cambio, las tasas de supervivencia son similares entre adultos y jóvenes.

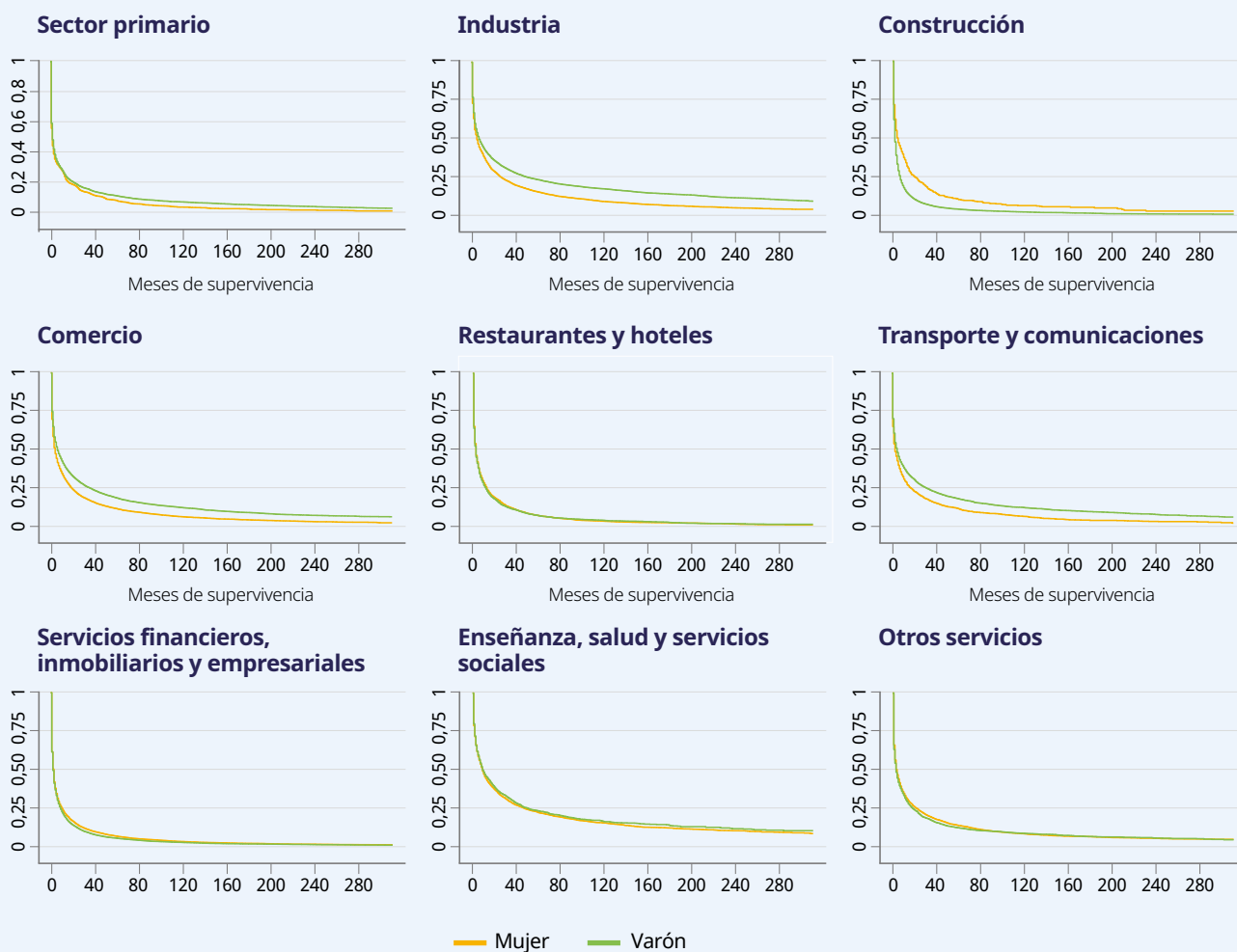
En los jóvenes, se observan pocas diferencias en la probabilidad de supervivencia por género en la mayoría de los sectores (gráfico 13). Sin embargo, las mujeres presentan menores tasas de supervivencia que los varones en industria, comercio, y transporte y comunicaciones; pero ocurre lo contrario en el sector de la construcción¹⁷. Estos resultados confirman, por lo tanto, las conclusiones derivadas a partir de los indicadores de duración por género y rama de actividad previamente analizados.

► **Gráfico 12. Funciones de supervivencia en el empleo asalariado formal de jóvenes y adultos por sector de actividad (1996-2021)**



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

▶ Gráfico 13. Funciones de supervivencia en el empleo asalariado formal juvenil por género y sector de actividad (1996-2021)



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

Notas

- 12 Las tasas de entrada y de salida mensuales promedio para 1996 no incluyen las correspondientes a enero, porque la base de datos comienza en ese mes y no se dispone de información sobre el mes anterior.
- 13 Analizar la duración de los episodios de empleo presenta dificultades cuando la variable de interés, que en este caso es la edad de los grupos, también varía en el tiempo, puesto que los jóvenes se vuelven adultos, en tanto que, los adultos se jubilan, por ejemplo, en algún momento. Por lo tanto, la comparación de la duración en el empleo formal entre jóvenes y adultos puede estar algo sesgada.
- 14 El análisis se realiza considerando todos los episodios para los que se conoce su inicio durante 1996-2021.
- 15 En este documento, *supervivencia* significa la duración de un empleo asalariado formal mientras no haya interrupción de la relación laboral. Al igual que para el análisis descriptivo de duración, el tiempo de permanencia en el empleo formal se mide en meses y se calcula considerando la duración que durante los 26 años del período cubierto por la MLER tienen todos los episodios de empleo asalariado formal que inician los jóvenes cuando tienen entre 18 y 24 años, y los adultos entre 25 a 64 años.
- 16 Estas diferencias son estadísticamente significativas conforme con el test de Cox de igualdad entre funciones de supervivencia. El test de Cox o test de igualdad de las curvas de supervivencia es una prueba estadística para determinar si hay diferencias significativas en las curvas de supervivencia de los grupos bajo comparación.
- 17 Las diferencias observadas en las funciones de supervivencia por género en estos sectores son estadísticamente significativas conforme con el test de Cox de igualdad entre funciones de supervivencia. En cambio, no se observan diferencias estadísticamente significativas por género en las funciones de supervivencia correspondiente a los sectores de restaurantes y hoteles, enseñanza, salud y servicios sociales, y otros servicios.

► 5. Conclusiones y líneas de acción propuestas

El objetivo de este documento es contribuir a la caracterización de la inserción laboral y la movilidad ocupacional de los jóvenes en empleos asalariados formales del sector privado, utilizando los datos de registros administrativos provenientes de la MLER. Dados los diferentes aspectos a examinar y la información de esta base de datos, la evidencia presentada ofrece un panorama general de las características de la inserción laboral juvenil en empleos asalariados formales considerando una perspectiva tanto estática como dinámica.

Los resultados del **análisis estático** indican que el ciclo económico afecta en mayor medida a la cantidad de empleos asalariados formales de los jóvenes en comparación con los adultos. Si bien el periodo de recuperación económica posterior a la crisis de 2001-2002 supuso un incremento en estos puestos de mayor magnitud entre jóvenes que entre adultos, durante las recesiones y las crisis económicas ocurrió lo contrario, porque los efectos adversos en términos de pérdidas de puestos formales son bastante más acuciados entre los jóvenes que en el caso de los adultos. Esto podría sugerir que el crecimiento económico alienta la creación de puestos formales que permiten el ingreso de trabajadores y trabajadoras de 18 a 24 años al empleo formal; mientras que en las recesiones, este grupo sufre la regla de despidos que pueden seguir algunas empresas del sector privado en el que los jóvenes son los primeros en entrar y en salir de estos puestos. En estos casos, resulta importante un régimen macroeconómico que suscite la generación de más empleos de calidad (Maurizio 2011) e implementar o reforzar políticas de sostenimiento del empleo juvenil para evitar la destrucción de estos empleos de más calidad, así como la pérdida de la formación específica en el puesto adquirida por los jóvenes, a causa de la caída en la actividad económica.

Las diferencias en la participación en el empleo formal que se observa entre jóvenes y adultos superan las registradas en el grupo de jóvenes, donde las mujeres se encuentran en desventaja respecto de los varones de su misma edad. Esta evidencia sugiere una desigualdad en términos de oportunidades de acceso a empleos asalariados formales, tanto entre los grupos etarios como en la población joven. En este contexto, resulta crucial indagar sobre las causas de la persistencia de las brechas entre estos grupos a fin de implementar medidas tendientes a reducirlas.

La distribución sectorial de los jóvenes en el empleo asalariado formal es persistentemente distinta respecto de la de los adultos, porque se concentra en mayor medida en las ramas de actividad donde la informalidad y la inestabilidad laboral también suelen ser mayores. En los jóvenes, la segregación ocupacional horizontal es una característica presente también en los empleos asalariados formales. En este caso, las políticas orientadas a la generación y el sostenimiento de los jóvenes en empleos decentes deben considerar las desigualdades de género para reducir las desventajas que enfrentan las mujeres jóvenes (OIT-CEPAL 2022; OIT 2021).

Con respecto a la localización de la empresa, los datos revelan una disparidad regional en la participación de las mujeres jóvenes en puestos formales, que es más elevada en el GBA en comparación con el NOA y el NEA. Las desigualdades regionales en términos de oportunidades laborales de calidad es otra de las problemáticas persistentes que enfrentan los jóvenes. Esto requiere de líneas de acción específicas que incentiven la creación de puestos de trabajo de calidad en las regiones del país que presentan los mayores déficits en esta dimensión.

El **análisis dinámico** muestra una elevada rotación laboral de jóvenes en relación con los adultos, debido a sus mayores tasas de entrada y de salida de los empleos asalariados formales. Estos niveles de rotación laboral más altos entre jóvenes se traducen en una menor duración promedio de sus relaciones laborales formales. Esta evidencia puede estar asociada, en parte, con la composición sectorial del empleo asalariado formal juvenil, que difiere respecto de la de los adultos. Justamente, los sectores que se caracterizan por una mayor rotación laboral y una menor duración promedio de las relaciones laborales formales también son los sectores que presentan, durante todo el período de análisis, una participación en el empleo asalariado formal juvenil más alta en comparación con los

adultos. Este es el caso de la construcción, los servicios financieros, inmobiliarios y empresariales, y restaurantes y hoteles.

Por otro lado, la mayor inestabilidad de los jóvenes también podría estar relacionada con su inserción en puestos de menor calidad y calificación, aun cuando se trate de empleos asalariados formales, dada sus menores duraciones promedio en todos los sectores de actividad en comparación con los adultos. Las mujeres jóvenes ocupadas en comercio, industria y transporte y comunicaciones muestran tasas de entrada y de salida mayores que la de los varones, y de una duración menor.

▶ **Nuevamente, la evidencia indica la desventaja que enfrentan las mujeres en algunos sectores para permanecer en empleos de calidad.**

En los jóvenes, estas diferencias en tasas de movilidad y rotación, así como de inestabilidad laboral en el empleo asalariado formal, son significativamente menores a las que se observan entre los grupos etarios. En este contexto, es preciso indagar cuáles son las barreras que dificultan que los jóvenes permanezcan en el mercado asalariado formal, principalmente si esas barreras persisten a lo largo del tiempo.

Por otra parte, la composición sectorial de los primeros empleos asalariados formales juveniles es similar a la que presentan luego, en promedio, a lo largo del período 1996-2021. Este resultado junto a sus mayores niveles de rotación e inestabilidad laboral podría indicar que los jóvenes transitan entre los mismos sectores. En general, se espera que, entre trabajadores y trabajadoras más jóvenes, la estabilidad en la empresa sea menor porque no acumularon competencias relevantes para ser incluidos entre los trabajadores principales. Además, se espera que la movilidad laboral intersectorial en el caso de los jóvenes sea frecuente dado que no adquirieron suficientes competencias específicas para permanecer en el puesto (Castillo *et al.* 2006). Esta es justamente una de las cuestiones a explorar con mayor profundidad en los siguientes informes. Asimismo, resulta importante indagar hasta qué punto el sector de entrada es un determinante del sector de inserción futura de los jóvenes en el empleo asalariado formal.

Con respecto a las políticas para enfrentar los desafíos de los jóvenes en el mercado de trabajo, la OIT está haciendo un particular esfuerzo en aportar evidencia y análisis en esta materia. Esta investigación forma parte de las iniciativas que se vienen desarrollando desde la Oficina de país de la OIT para Argentina, buscando promover el debate en algunos ejes claves en torno al empleo juvenil. En esta línea, se organizó un ciclo de charlas técnicas sobre empleo joven que abordó cuestiones centrales como las estrategias de inclusión laboral, las políticas integradas que promueven el trabajo decente para la juventud y las trayectorias de formación¹⁸. En relación con esto, en la 101.^a Conferencia Internacional del Trabajo de 2012, el Consejo de administración de la OIT adoptó una resolución para abordar la crisis del empleo juvenil. La resolución insta a gobiernos y socios a tomar medidas inmediatas, como promover el crecimiento proempleo, crear trabajos decentes, y aplicar políticas macroeconómicas y fiscales sostenibles para impulsar la empleabilidad, el emprendimiento y los derechos laborales de los jóvenes.

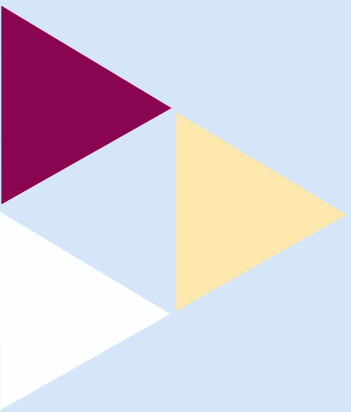
Asimismo, OIT cuenta con la primera plataforma pública en línea sobre políticas y estrategias de empleo juvenil (*Employment Policy Gateway*), que aporta información sobre sus características en los diferentes países miembros. Actualmente, el 60 por ciento de los países tiene una estrategia de empleo juvenil, con mayor intensidad en Europa que en América. La mayoría de estos programas son de educación, capacitación y calificaciones, le siguen aquellos que trabajan sobre la demanda y luego, acerca de las políticas del mercado de trabajo. Sin embargo, desafortunadamente, las rápidas transformaciones de los últimos años en el mundo del trabajo para la juventud no tuvieron una evolución similar en las políticas (Chacaltana Janampa y Dasgupta 2021). Por lo tanto, existe el riesgo de una mayor polarización y desigualdades en el mercado laboral en las próximas generaciones.

Si bien las políticas y los programas que priorizan el empleo juvenil crecieron en cantidad y alcance en diferentes países, según Chacaltana Janampa y Dasgupta (2021) hay dos cuestiones importantes que se deben atender: en primer lugar, el estímulo de la demanda laboral a través de la inversión en infraestructura, la economía verde, la transformación digital y los servicios; en segundo lugar,

la cuestión de la educación y el desajuste de las calificaciones (*skills mismatch*). La alta incidencia de la informalidad entre jóvenes educados en los países en desarrollo y emergentes es un signo de la dificultad que enfrentan para acceder al mercado de trabajo formal. A esto se suman las dificultades que también presentan para permanecer en un empleo formal una vez que logran acceder, según los resultados obtenidos en esta investigación. Para afrontar esta segunda cuestión, se requieren soluciones integrales que mejoren el nexo entre educación y trabajo.

Notas

18 Para más detalle, ver información sobre el [seminario “Trayectoria de formación para jóvenes”](#).



► Referencias bibliográficas

- Álvarez, M. y A. L. Fernández. 2012. Movilidad ocupacional de los trabajadores jóvenes en Argentina en una etapa de crecimiento económico. *Frontera norte* 24(48): 63-92.
- Beccaria, L. A. y R. D. L. Maurizio. 2017. Mercado de trabajo y desigualdad en Argentina. Un balance de las últimas tres décadas. *Sociedad* 37(6): 15-41.
- Bell, D. N. y D. G. Blanchflower. 2011. Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy* 27(2) 241-267.
- Bertranou, F. y L. Casanova. 2015. *Trayectoria hacia el trabajo decente de los jóvenes en Argentina. Contribuciones de las políticas públicas de educación, formación para el trabajo y protección social*. Buenos Aires: OIT.
- Bertranou, F. et al. 2018. *Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- Bichara, J. D. S. et al. 2022. La informalidad y la duración del desempleo de los jóvenes en Latinoamérica. Especial referencia a Ecuador. *Revista de economía mundial* 60: 125-149.
- Bosch, M. y W. F. Maloney. 2010. Comparative analysis of labor market dynamics using Markov processes: An application to informality. *Labour Economics* 17(4): 621-750.
- Brown Grossman, F. e I. Nava Bolaños. 2023. Análisis de las transiciones ocupacionales en México. Una aproximación a través de un modelo paramétrico flexible. *Estudios demográficos y urbanos* 38(2): 379-413.
- Canavire-Bacarreza, G. J. y L. F. Lima. 2007. Unemployment Duration and Labor Mobility in Argentina: A Socioeconomic-Based Pre-and Post-Crisis Analysis. *Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales Working Paper* 54.
- Castillo, V. et al. 2005. Trayectorias laborales y rotación del empleo: restricciones para el desarrollo de competencias técnicas. *Actas del 7.º Congreso de especialistas en estudios del trabajo: "Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades*.
- Castillo, V. et al. 2006. La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal. *Revista de la CEPAL* 89: 157-177.
- CEPAL-OIT. 2017. *Employment Situation in Latin America and the Caribbean: The transition of young people from school to the labour market*. CEPAL-OIT.
- Chacaltana Janampa, J. et al. 2019. *Youth transitions and lifetime trajectory*. OIT.
- Chacaltana Janampa, J. y S. Dasgupta (eds.). 2021. *Is the future ready for youth? Youth employment policies for evolving labour markets*. OIT.
- Conover, E. et al. 2022. Job quality and labour market transitions: Evidence from Mexican informal and formal workers. *The Journal of Development Studies* 58(7): 1332-1348.
- Corica, A. y A. Otero. 2018. Youth transitions: An analysis of the link between education and work of young graduates from Argentine compulsory education. *Última década* 26(48): 133-168.
- Cunningham, W. y J. B. Salvagno. 2011. Youth employment transitions in Latin America. *World Bank Policy Research Working Paper* 5521.
- Filomena, M. 2023. Unemployment scarring effects: An overview and meta-analysis of empirical studies. *Italian Economic Journal* 1-60.
- Flek, V. et al. 2018. How do youth labor flows differ from those of older workers? *Youth labor in transition. Inequalities, mobility, and policies in Europe*. Oxford University Press.
- Galiani, S. y H. A. Hopenhayn. 2003. Duration and risk of unemployment in Argentina. *Journal of Development Economics* 71(1): 199-212.

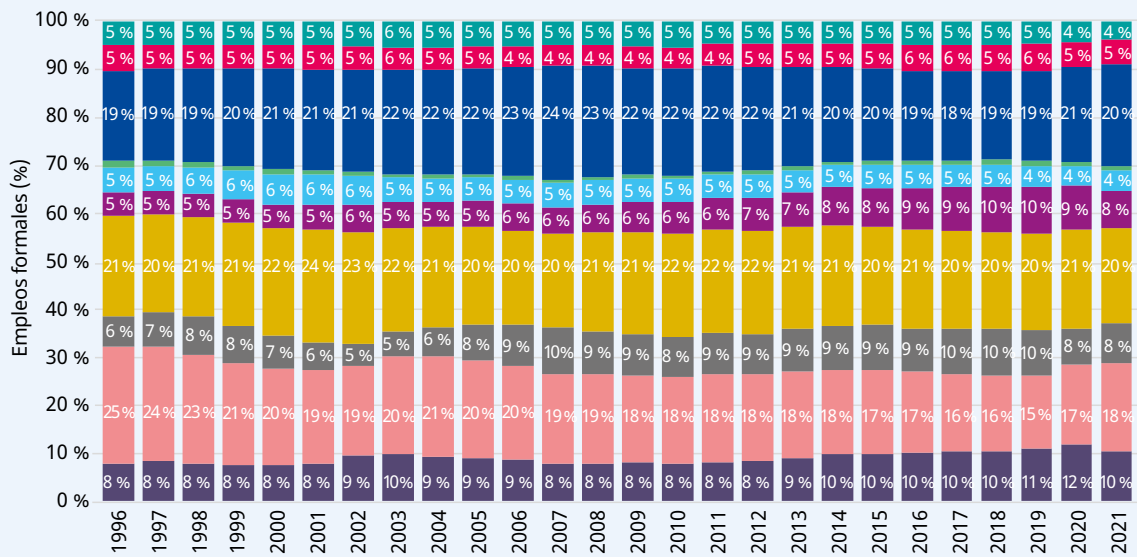
- Golman, M. 2020. NEETS'labour market transitions. A survey for Argentina. *Revista de Economía Política de Buenos Aires* 21: 9-47.
- Heymann, D. 2000. Políticas de reforma y comportamiento macroeconómico: la Argentina en los noventa. *Serie Reformas Económicas* 61. Santiago de Chile: CEPAL.
- Jiménez, M. 2011. Caracterización del trabajo independiente en Argentina. *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*, 39-94.
- Marchionni, M. et al. 2007. *Empleo, educación y entorno social de los jóvenes: una nueva fuente de información*. Documento de trabajo núm. 61. La Plata: CEDLAS.
- Maurizio, R. 2009. Macroeconomic Regime, trade openness, unemployment and inequality: The Argentine experience. *The Ideas Working Paper Series* n.º 03 (IDEAS).
- Maurizio, R. 2011. *Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?* CEPAL.
- Maurizio, R. y G. Vázquez (2019). Formal salaried employment generation and transition to formality in developing countries. The case of Latin America, Employment Working Paper No. 251, Ginebra.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). 2018. *Manual de la Muestra Longitudinal de Empleo Registrado*.
- OIT (2021). *Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género. Una herramienta de política a nivel nacional*. Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo para la Argentina.
- OIT- CEPAL. 2022. Coyuntura Laboral en la Argentina. Empleo joven y transición a la formalidad laboral. *Boletín* 1(1). Buenos Aires.
- Pérez, P. 2010. La inserción laboral de jóvenes urbanos en la Argentina post-convertibilidad. *Revista Atlántida* (La Laguna) 2: 73-93.
- Pérez, P. E. y M. Busso. 2022. Movilidad laboral juvenil en Argentina durante la pandemia: ¿Hacia una "generación del confinamiento"? *De Prácticas y Discursos* 11(18).
- Pérez, P. et al. 2013. Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina. *Revista latinoamericana de población* 7(13): 61-89.
- Quintini, G. y S. Martin. 2014. *Same but different: School-to-work transitions in emerging and advanced economies*. OECD.
- Stambol, L. S. 2003. *Urban and Regional Labour Mobility Performance in Norway*. Documento presentado en el 43.º Congreso de la European Science Association. Jyväskylä, Finlandia.
- Székely, M. y J. Karver. 2021. Youth out of school and out of work in Latin America: a cohort approach. *International Journal of Educational Development* 80: 102294.
- Trombetta, M. et al. 2022. Crecimiento económico, empleo formal y estructura productiva. *Revista de economía y estadística* 60(1): 107-144.
- Trombetta, M. et al. 2023. *La inserción de los jóvenes en el mercado laboral formal (2007-2022)*. Documentos de Trabajo del CEP XXI N.º 17. Centro de Estudios para la Producción XXI, Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo. Ministerio de Economía de la Nación.
- Viollaz, M. 2014. Transición de la escuela al trabajo. Tres décadas de evidencia para América Latina. *Revista Cepal*.

► Anexos

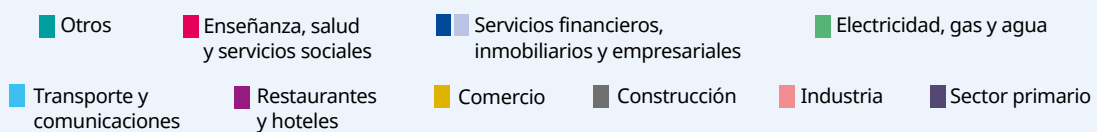
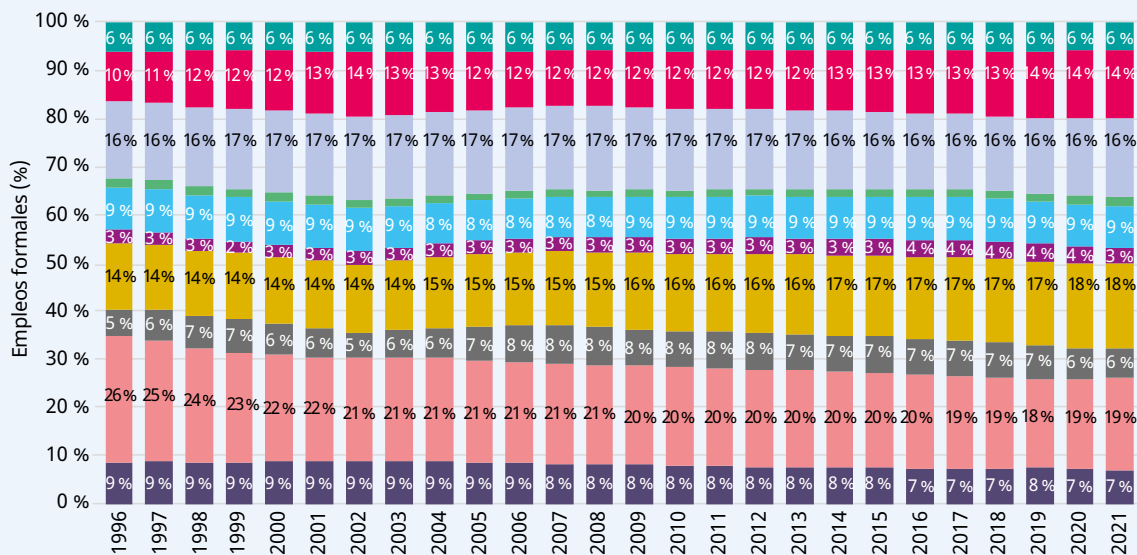
► Anexo I

► Gráfico A1. Distribución de los empleos formales ocupados por jóvenes y adultos según rama de actividad (1996-2021)

Jóvenes



Adultos



Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

▶ Cuadro A1. Rama de actividad de los jóvenes por género según estado y categoría ocupacional (EPH 2021)

| Rama de actividad | Asalariados informales | Asalariados formales (sector privado) | Asalariados formales (sector público) | Trabajadores independientes | Ocupados |
|--|------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------|
| Varones jóvenes | | | | | |
| Sector primario | 1,4 % | 2,6 % | 0,2 % | 0,9 % | 1,5 % |
| Industria | 13,8 % | 25,4 % | 1,1 % | 10,3 % | 14,8 % |
| Construcción | 27,0 % | 5,6 % | 1,2 % | 22,7 % | 14,7 % |
| Comercio | 20,1 % | 19,0 % | 0,2 % | 27,8 % | 19,3 % |
| Restaurantes y hoteles | 5,2 % | 4,3 % | 0,1 % | 2,2 % | 3,2 % |
| Transporte y comunicaciones | 9,8 % | 12,5 % | 4,4 % | 8,4 % | 9,5 % |
| Electricidad, gas y agua | 1,1 % | 2,7 % | 2,5 % | 1,1 % | 1,9 % |
| Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales | 8,9 % | 18,8 % | 4,2 % | 15,3 % | 13,5 % |
| Enseñanza, salud y servicios sociales | 9,8 % | 8,4 % | 85,9 % | 4,7 % | 18,7 % |
| Servicio doméstico | 0,8 % | 0,1 % | 0,0 % | 0,1 % | 0,2 % |
| Otros servicios | 2,2 % | 0,7 % | 0,2 % | 6,6 % | 2,7 % |
| Mujeres jóvenes | | | | | |
| Sector primario | 0,2 % | 0,8 % | 0,1 % | 0,3 % | 0,4 % |
| Industria | 5,9 % | 8,9 % | 0,2 % | 15,6 % | 8,0 % |
| Construcción | 1,1 % | 0,6 % | 0,2 % | 1,2 % | 0,8 % |
| Comercio | 15,7 % | 17,0 % | 0,5 % | 37,3 % | 18,4 % |
| Restaurantes y hoteles | 5,4 % | 4,1 % | 0,0 % | 3,5 % | 3,4 % |
| Transporte y comunicaciones | 1,7 % | 3,1 % | 0,6 % | 1,4 % | 1,7 % |
| Electricidad, gas y agua | 0,2 % | 0,8 % | 0,6 % | 0,0 % | 0,4 % |
| Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales | 7,7 % | 19,3 % | 2,9 % | 13,9 % | 11,2 % |
| Enseñanza, salud y servicios sociales | 21,1 % | 31,9 % | 94,7 % | 12,8 % | 38,0 % |
| Servicio doméstico | 38,9 % | 12,5 % | 0,0 % | 0,6 % | 13,4 % |
| Otros servicios | 2,0 % | 1,1 % | 0,0 % | 13,3 % | 4,1 % |
| Jóvenes (total) | | | | | |
| Sector primario | 0,9 % | 1,9 % | 0,2 % | 0,7 % | 1,0 % |
| Industria | 10,1 % | 19,2 % | 0,6 % | 12,3 % | 11,9 % |
| Construcción | 14,7 % | 3,7 % | 0,7 % | 14,4 % | 8,7 % |
| Comercio | 18,0 % | 18,3 % | 0,3 % | 31,5 % | 18,9 % |
| Restaurantes y hoteles | 5,3 % | 4,2 % | 0,1 % | 2,7 % | 3,3 % |
| Transporte y comunicaciones | 6,0 % | 9,0 % | 2,4 % | 5,7 % | 6,1 % |
| Electricidad, gas y agua | 0,7 % | 2,0 % | 1,5 % | 0,7 % | 1,2 % |
| Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales | 8,3 % | 19,0 % | 3,5 % | 14,7 % | 12,5 % |
| Enseñanza, salud y servicios sociales | 15,1 % | 17,2 % | 90,7 % | 7,8 % | 27,0 % |
| Servicio doméstico | 18,8 % | 4,7 % | 0,0 % | 0,3 % | 5,9 % |
| Otros servicios | 2,1 % | 0,8 % | 0,1 % | 9,2 % | 3,3 % |

Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH.

► Cuadro A2. Duración promedio de los episodios de empleo asalariado formal de jóvenes y adultos por género (total, 1996-2021)

| Sector de actividad/ Duración | Jóvenes de 18 a 24 años | | | Adultos de 25 a 64 años | | | Adultos de 25 a 29 años | | | Adultos de 30 a 64 años | | |
|---|----------------------------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|
| | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres |
| Sector primario | | | | | | | | | | | | |
| Hasta 6 meses | 57,7 % | 57,1 % | 61,3 % | 48,3 % | 47,7 % | 52,4 % | 51,8 % | 51,6 % | 53,5 % | 47,0 % | 46,3 % | 52,0 % |
| De 7 meses a 1 año | 8,1 % | 8,3 % | 6,8 % | 8,7 % | 8,9 % | 7,9 % | 8,6 % | 8,8 % | 7,5 % | 8,8 % | 8,9 % | 8,1 % |
| De más 1 a 2 años | 11,0 % | 10,9 % | 11,4 % | 11,7 % | 11,8 % | 11,5 % | 11,4 % | 11,3 % | 12,1 % | 11,8 % | 11,9 % | 11,2 % |
| De más de 2 a 3 años | 6,2 % | 6,2 % | 5,9 % | 7,2 % | 7,3 % | 6,8 % | 6,7 % | 6,6 % | 6,9 % | 7,4 % | 7,5 % | 6,8 % |
| De más de 3 a 4 años | 4,0 % | 4,1 % | 3,5 % | 4,9 % | 4,9 % | 5,1 % | 4,5 % | 4,5 % | 4,7 % | 5,1 % | 5,1 % | 5,3 % |
| De más de 4 a 5 años | 2,9 % | 2,9 % | 2,5 % | 3,6 % | 3,6 % | 3,2 % | 3,3 % | 3,3 % | 3,1 % | 3,7 % | 3,8 % | 3,3 % |
| De más de 5 a 6 años | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 2,7 % | 2,8 % | 2,6 % | 2,4 % | 2,4 % | 2,0 % | 2,9 % | 2,9 % | 2,8 % |
| Más de 6 años | 8,2 % | 8,5 % | 6,6 % | 12,7 % | 13,1 % | 10,4 % | 11,3 % | 11,4 % | 10,2 % | 13,2 % | 13,6 % | 10,5 % |
| Industria y electricidad, gas y agua | | | | | | | | | | | | |
| Hasta 6 meses | 42,4 % | 41,3 % | 46,4 % | 32,5 % | 32,2 % | 33,8 % | 36,0 % | 35,7 % | 37,0 % | 30,8 % | 30,5 % | 31,9 % |
| De 7 meses a 1 año | 10,5 % | 10,5 % | 10,6 % | 9,8 % | 9,5 % | 10,7 % | 10,4 % | 10,0 % | 11,6 % | 9,5 % | 9,3 % | 10,1 % |
| De más 1 a 2 años | 12,8 % | 12,5 % | 13,6 % | 12,5 % | 12,2 % | 13,5 % | 13,2 % | 13,0 % | 14,1 % | 12,1 % | 11,8 % | 13,2 % |
| De más de 2 a 3 años | 7,5 % | 7,5 % | 7,3 % | 8,3 % | 8,2 % | 8,9 % | 8,1 % | 7,8 % | 8,8 % | 8,5 % | 8,4 % | 8,9 % |
| De más de 3 a 4 años | 5,1 % | 5,2 % | 4,8 % | 6,0 % | 6,0 % | 6,1 % | 5,7 % | 5,6 % | 6,0 % | 6,1 % | 6,1 % | 6,1 % |
| De más de 4 a 5 años | 3,6 % | 3,7 % | 3,3 % | 4,7 % | 4,7 % | 4,7 % | 4,3 % | 4,3 % | 4,3 % | 4,9 % | 4,9 % | 5,0 % |
| De más de 5 a 6 años | 2,8 % | 2,9 % | 2,4 % | 3,8 % | 3,8 % | 3,8 % | 3,4 % | 3,4 % | 3,4 % | 4,1 % | 4,0 % | 4,1 % |
| Más de 6 años | 15,3 % | 16,4 % | 11,5 % | 22,4 % | 23,4 % | 18,4 % | 18,9 % | 20,2 % | 14,8 % | 24,1 % | 24,9 % | 20,6 % |
| Construcción | | | | | | | | | | | | |
| Hasta 6 meses | 63,1 % | 63,5 % | 46,8 % | 58,9 % | 59,4 % | 39,0 % | 60,3 % | 61,0 % | 38,7 % | 58,3 % | 58,8 % | 39,2 % |
| De 7 meses a 1 año | 13,2 % | 13,2 % | 13,6 % | 14,1 % | 14,1 % | 14,4 % | 14,1 % | 14,0 % | 15,9 % | 14,1 % | 14,1 % | 13,6 % |
| De más 1 a 2 años | 9,8 % | 9,6 % | 14,7 % | 11,0 % | 10,9 % | 15,9 % | 10,5 % | 10,3 % | 16,1 % | 11,2 % | 11,1 % | 15,8 % |
| De más de 2 a 3 años | 4,5 % | 4,4 % | 7,4 % | 5,0 % | 5,0 % | 8,3 % | 4,9 % | 4,8 % | 8,3 % | 5,1 % | 5,0 % | 8,3 % |
| De más de 3 a 4 años | 2,5 % | 2,5 % | 4,8 % | 2,9 % | 2,8 % | 5,7 % | 2,7 % | 2,6 % | 5,7 % | 3,0 % | 2,9 % | 5,7 % |
| De más de 4 a 5 años | 1,6 % | 1,6 % | 2,7 % | 2,0 % | 1,9 % | 3,7 % | 1,9 % | 1,8 % | 3,4 % | 2,0 % | 2,0 % | 3,9 % |
| De más de 5 a 6 años | 1,1 % | 1,1 % | 1,9 % | 1,3 % | 1,3 % | 2,7 % | 1,2 % | 1,2 % | 2,4 % | 1,3 % | 1,3 % | 2,9 % |
| Más de 6 años | 4,1 % | 4,0 % | 8,1 % | 4,8 % | 4,6 % | 10,3 % | 4,4 % | 4,3 % | 9,5 % | 4,9 % | 4,8 % | 10,7 % |
| Comercio | | | | | | | | | | | | |
| Hasta 6 meses | 46,4 % | 43,8 % | 49,9 % | 36,4 % | 35,8 % | 37,6 % | 39,7 % | 38,6 % | 41,4 % | 34,4 % | 34,2 % | 34,7 % |
| De 7 meses a 1 año | 11,8 % | 11,7 % | 11,8 % | 11,5 % | 11,3 % | 11,8 % | 12,0 % | 11,6 % | 12,6 % | 11,2 % | 11,1 % | 11,2 % |
| De más 1 a 2 años | 13,4 % | 13,4 % | 13,3 % | 13,8 % | 13,6 % | 14,1 % | 14,1 % | 13,9 % | 14,3 % | 13,6 % | 13,4 % | 13,9 % |
| De más de 2 a 3 años | 7,6 % | 7,9 % | 7,3 % | 8,9 % | 8,7 % | 9,3 % | 8,6 % | 8,4 % | 8,9 % | 9,1 % | 8,9 % | 9,6 % |
| De más de 3 a 4 años | 4,9 % | 5,2 % | 4,6 % | 6,0 % | 6,1 % | 5,9 % | 5,6 % | 5,8 % | 5,2 % | 6,3 % | 6,2 % | 6,3 % |
| De más de 4 a 5 años | 3,5 % | 3,8 % | 3,0 % | 4,5 % | 4,6 % | 4,2 % | 4,1 % | 4,3 % | 3,8 % | 4,8 % | 4,8 % | 4,6 % |
| De más de 5 a 6 años | 2,4 % | 2,7 % | 2,1 % | 3,4 % | 3,4 % | 3,3 % | 3,0 % | 3,1 % | 2,9 % | 3,6 % | 3,6 % | 3,7 % |
| Más de 6 años | 10,0 % | 11,5 % | 8,0 % | 15,5 % | 16,5 % | 13,8 % | 12,9 % | 14,2 % | 11,0 % | 17,1 % | 17,7 % | 16,0 % |
| Restaurantes y hoteles | | | | | | | | | | | | |
| Hasta 6 meses | 56,2 % | 55,6 % | 56,9 % | 49,7 % | 49,5 % | 50,0 % | 54,6 % | 54,5 % | 54,7 % | 46,7 % | 46,6 % | 47,0 % |
| De 7 meses a 1 año | 12,6 % | 12,8 % | 12,4 % | 11,6 % | 11,8 % | 11,4 % | 12,0 % | 12,0 % | 12,0 % | 11,4 % | 11,8 % | 11,0 % |
| De más 1 a 2 años | 12,5 % | 12,6 % | 12,4 % | 12,8 % | 12,7 % | 13,0 % | 12,7 % | 12,6 % | 12,8 % | 12,9 % | 12,7 % | 13,1 % |
| De más de 2 a 3 años | 6,7 % | 6,5 % | 6,9 % | 7,5 % | 7,5 % | 7,5 % | 6,8 % | 6,8 % | 6,8 % | 8,0 % | 8,0 % | 8,0 % |
| De más de 3 a 4 años | 3,8 % | 3,8 % | 3,8 % | 4,7 % | 4,7 % | 4,7 % | 4,2 % | 4,0 % | 4,4 % | 5,0 % | 5,1 % | 4,9 % |
| De más de 4 a 5 años | 2,5 % | 2,6 % | 2,4 % | 3,2 % | 3,2 % | 3,2 % | 2,5 % | 2,6 % | 2,4 % | 3,6 % | 3,6 % | 3,7 % |
| De más de 5 a 6 años | 1,5 % | 1,6 % | 1,3 % | 2,3 % | 2,3 % | 2,3 % | 1,8 % | 1,7 % | 1,9 % | 2,6 % | 2,6 % | 2,5 % |
| Más de 6 años | 4,2 % | 4,5 % | 3,9 % | 8,1 % | 8,2 % | 8,0 % | 5,4 % | 5,8 % | 5,0 % | 9,8 % | 9,7 % | 9,9 % |

| Sector de actividad/ Duración | Jóvenes de 18 a 24 años | | | Adultos de 25 a 64 años | | | Adultos de 25 a 29 años | | | Adultos de 30 a 64 años | | |
|---|----------------------------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|
| | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres | Todos | Varones | Mujeres |
| Transporte y comunicaciones | | | | | | | | | | | | |
| Hasta 6 meses | 46,1 % | 45,4 % | 48,6 % | 39,4 % | 39,8 % | 36,1 % | 39,2 % | 39,5 % | 37,8 % | 39,4 % | 39,9 % | 35,1 % |
| De 7 meses a 1 año | 10,3 % | 10,0 % | 11,3 % | 10,7 % | 10,7 % | 10,7 % | 10,7 % | 10,5 % | 11,3 % | 10,7 % | 10,7 % | 10,3 % |
| De más 1 a 2 años | 12,2 % | 12,0 % | 13,0 % | 12,2 % | 12,1 % | 13,1 % | 12,2 % | 11,7 % | 14,1 % | 12,3 % | 12,2 % | 12,5 % |
| De más de 2 a 3 años | 7,2 % | 7,2 % | 7,1 % | 7,8 % | 7,6 % | 9,1 % | 7,8 % | 7,6 % | 9,0 % | 7,8 % | 7,6 % | 9,1 % |
| De más de 3 a 4 años | 5,1 % | 5,1 % | 4,9 % | 6,1 % | 6,0 % | 6,8 % | 6,0 % | 6,0 % | 6,0 % | 6,1 % | 5,9 % | 7,4 % |
| De más de 4 a 5 años | 3,6 % | 3,8 % | 3,0 % | 3,9 % | 3,8 % | 4,2 % | 3,8 % | 3,8 % | 3,6 % | 3,9 % | 3,8 % | 4,5 % |
| De más de 5 a 6 años | 2,6 % | 2,6 % | 2,4 % | 3,1 % | 3,1 % | 3,7 % | 3,0 % | 2,9 % | 3,1 % | 3,2 % | 3,1 % | 4,0 % |
| Más de 6 años | 12,9 % | 13,9 % | 9,8 % | 16,9 % | 17,0 % | 16,3 % | 17,4 % | 17,9 % | 14,9 % | 16,7 % | 16,7 % | 17,1 % |
| Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales | | | | | | | | | | | | |
| Hasta 6 meses | 59,8 % | 60,1 % | 59,3 % | 51,4 % | 52,9 % | 48,2 % | 54,3 % | 55,8 % | 51,7 % | 49,7 % | 51,3 % | 45,8 % |
| De 7 meses a 1 año | 12,1 % | 12,6 % | 11,4 % | 11,9 % | 12,0 % | 11,6 % | 12,6 % | 12,7 % | 12,3 % | 11,5 % | 11,6 % | 11,2 % |
| De más 1 a 2 años | 11,4 % | 11,4 % | 11,5 % | 12,2 % | 11,9 % | 12,6 % | 12,4 % | 12,2 % | 12,9 % | 12,0 % | 11,8 % | 12,4 % |
| De más de 2 a 3 años | 5,7 % | 5,4 % | 6,1 % | 6,8 % | 6,4 % | 7,5 % | 6,4 % | 6,1 % | 7,0 % | 7,0 % | 6,7 % | 7,9 % |
| De más de 3 a 4 años | 3,3 % | 3,1 % | 3,5 % | 4,2 % | 4,0 % | 4,8 % | 3,7 % | 3,5 % | 4,2 % | 4,5 % | 4,2 % | 5,3 % |
| De más de 4 a 5 años | 2,0 % | 1,9 % | 2,1 % | 2,9 % | 2,8 % | 3,3 % | 2,5 % | 2,3 % | 2,8 % | 3,2 % | 3,0 % | 3,6 % |
| De más de 5 a 6 años | 1,4 % | 1,3 % | 1,4 % | 2,0 % | 1,9 % | 2,3 % | 1,6 % | 1,4 % | 1,9 % | 2,2 % | 2,1 % | 2,6 % |
| Más de 6 años | 4,4 % | 4,2 % | 4,7 % | 8,6 % | 8,1 % | 9,6 % | 6,4 % | 5,9 % | 7,2 % | 9,9 % | 9,3 % | 11,3 % |
| Enseñanza, salud y servicios sociales | | | | | | | | | | | | |
| Hasta 6 meses | 34,5 % | 35,7 % | 34,1 % | 28,5 % | 27,8 % | 28,7 % | 31,0 % | 31,3 % | 30,9 % | 27,4 % | 26,4 % | 27,8 % |
| De 7 meses a 1 año | 12,7 % | 12,4 % | 12,9 % | 11,5 % | 11,5 % | 11,5 % | 12,5 % | 12,0 % | 12,7 % | 11,1 % | 11,2 % | 11,0 % |
| De más 1 a 2 años | 12,8 % | 13,4 % | 12,6 % | 12,0 % | 12,5 % | 11,8 % | 13,0 % | 13,4 % | 12,8 % | 11,6 % | 12,1 % | 11,3 % |
| De más de 2 a 3 años | 8,5 % | 8,5 % | 8,4 % | 8,5 % | 8,6 % | 8,4 % | 8,7 % | 8,7 % | 8,7 % | 8,3 % | 8,5 % | 8,3 % |
| De más de 3 a 4 años | 5,8 % | 6,1 % | 5,7 % | 6,1 % | 6,4 % | 6,1 % | 6,3 % | 6,5 % | 6,2 % | 6,1 % | 6,4 % | 6,0 % |
| De más de 4 a 5 años | 4,3 % | 4,4 % | 4,3 % | 4,8 % | 4,7 % | 4,8 % | 5,0 % | 4,8 % | 5,1 % | 4,7 % | 4,7 % | 4,7 % |
| De más de 5 a 6 años | 3,3 % | 3,3 % | 3,2 % | 3,7 % | 4,0 % | 3,6 % | 3,5 % | 4,0 % | 3,4 % | 3,8 % | 4,0 % | 3,7 % |
| Más de 6 años | 18,0 % | 16,2 % | 18,7 % | 24,9 % | 24,5 % | 25,0 % | 19,9 % | 19,5 % | 20,1 % | 27,0 % | 26,6 % | 27,2 % |
| Otros servicios | | | | | | | | | | | | |
| Hasta 6 meses | 52,7 % | 53,1 % | 52,3 % | 41,5 % | 43,7 % | 38,7 % | 45,4 % | 47,0 % | 43,7 % | 39,6 % | 42,3 % | 36,1 % |
| De 7 meses a 1 año | 11,1 % | 11,1 % | 11,0 % | 10,3 % | 10,4 % | 10,3 % | 11,0 % | 11,2 % | 10,8 % | 10,0 % | 10,0 % | 10,1 % |
| De más 1 a 2 años | 11,7 % | 11,8 % | 11,5 % | 12,1 % | 12,0 % | 12,3 % | 12,5 % | 12,1 % | 12,8 % | 11,9 % | 11,9 % | 12,0 % |
| De más de 2 a 3 años | 6,7 % | 6,8 % | 6,6 % | 7,7 % | 7,5 % | 7,9 % | 7,5 % | 7,2 % | 7,9 % | 7,7 % | 7,6 % | 7,9 % |
| De más de 3 a 4 años | 4,3 % | 4,2 % | 4,4 % | 5,3 % | 4,8 % | 5,8 % | 4,9 % | 4,5 % | 5,3 % | 5,4 % | 4,9 % | 6,1 % |
| De más de 4 a 5 años | 2,9 % | 2,6 % | 3,2 % | 3,8 % | 3,6 % | 4,0 % | 3,4 % | 3,1 % | 3,6 % | 4,0 % | 3,9 % | 4,2 % |
| De más de 5 a 6 años | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 3,0 % | 2,8 % | 3,2 % | 2,5 % | 2,4 % | 2,6 % | 3,2 % | 3,0 % | 3,4 % |
| Más de 6 años | 8,7 % | 8,3 % | 9,1 % | 16,4 % | 15,2 % | 17,8 % | 12,8 % | 12,4 % | 13,2 % | 18,0 % | 16,4 % | 20,2 % |

Fuente: elaboración propia sobre la base de MLER.

► Anexo II. La función de supervivencia de Kaplan-Meier

Esta herramienta estadística se utiliza para analizar la duración de eventos, en este caso, de los episodios de empleo asalariados formales. La estimación se realiza utilizando un método no paramétrico (no asume ninguna función de probabilidad) por máxima verosimilitud, es decir, se basa en maximizar la función de verosimilitud de la muestra. Dada una muestra aleatoria de tamaño n , extraída de una población, formada por k ($k \leq n$) momentos temporales $t_1 < t_2 < \dots < t_k$ en los que se observan eventos (en este caso, salidas del empleo asalariado formal), en cada tiempo t_i existen n_i "individuos en riesgo" (elementos de la muestra o episodios de empleo para los que el evento puede ocurrir, o que $T \geq t_i$) y se observan d_i eventos. Además, en el intervalo $[t_i, t_{i+1})$ se producen m_i pérdidas. Se puede demostrar que la función de verosimilitud para toda la muestra es:

$$L = \prod_{i=1}^k h_i^{d_i} (1 - h_i)^{n_i - d_i}$$

Para construir esta función se asume que la información contenida en las pérdidas es que, para cada una de ellas, el evento ocurre en un tiempo mayor que el tiempo en que se observa la pérdida. Maximizando esta función, se encuentra que el estimador de la función de riesgo es:

$$\widehat{h}_i = \frac{d_i}{n_i}, \quad i = 1, 2, \dots, k$$

Y para la función de supervivencia, el denominado estimador producto límite o de Kaplan-Meier es:

$$\widehat{S}(t_j) = \prod_{i|t_i < t_j} \left(1 - \frac{d_i}{n_i}\right)$$

Esta función de supervivencia de Kaplan-Meier (1958) es útil para analizar el tiempo en que trabajadores y trabajadoras jóvenes y adultos permanecen en un empleo formal. Permite estimar y representar gráficamente la probabilidad de supervivencia acumulada, es decir, la probabilidad de que un empleo asalariado formal dure más de un determinado tiempo (normalmente meses o años). A partir de la comparación de las curvas o funciones de supervivencia correspondientes a distintos grupos, es posible analizar visualmente divergencias o similitudes en las supervivencias en el empleo asalariado formal entre los grupos, según presenten o no patrones o formas similares, o se encuentren más o menos alejadas entre sí.

