

## La precariedad laboral recobró impulso en el primer semestre

**En la Argentina existen múltiples indicadores que denotan la carencia de sustentabilidad en la forma de contratación de personal. El más difundido es el vinculado con el empleo informal, que en el caso de los asalariados encontró un piso duro de perforar en un tercio de ese mercado. También se asocia a la precariedad del trabajo al tipo de relación vinculada con el cuentapropismo, tanto de autónomos como de monotributistas, como una forma de elusión del impuesto al empleo en relación de dependencia. Pero otro indicador que IDELAS considera también relevante viene dado por el tiempo y la relación de la contratación. La serie del Ministerio de Trabajo desde fines de 2001 registró en los dos primeros trimestres de 2016 un incremento de la dotación ocupada a plazo fijo a 1 de cada 20 ocupados y, peor aún, se mantuvo en más 15 de cada 100 personas de los que entraron al mercado en relación de dependencia en ese lapso.**

El mercado de trabajo presenta una singular volatilidad, la cual no siempre aparece asociada al ciclo económico, como es el caso de la proporción de las diferentes formas de contratación del empleo privado: por tiempo indeterminado, a plazo fijo y a través de agencia de personal.

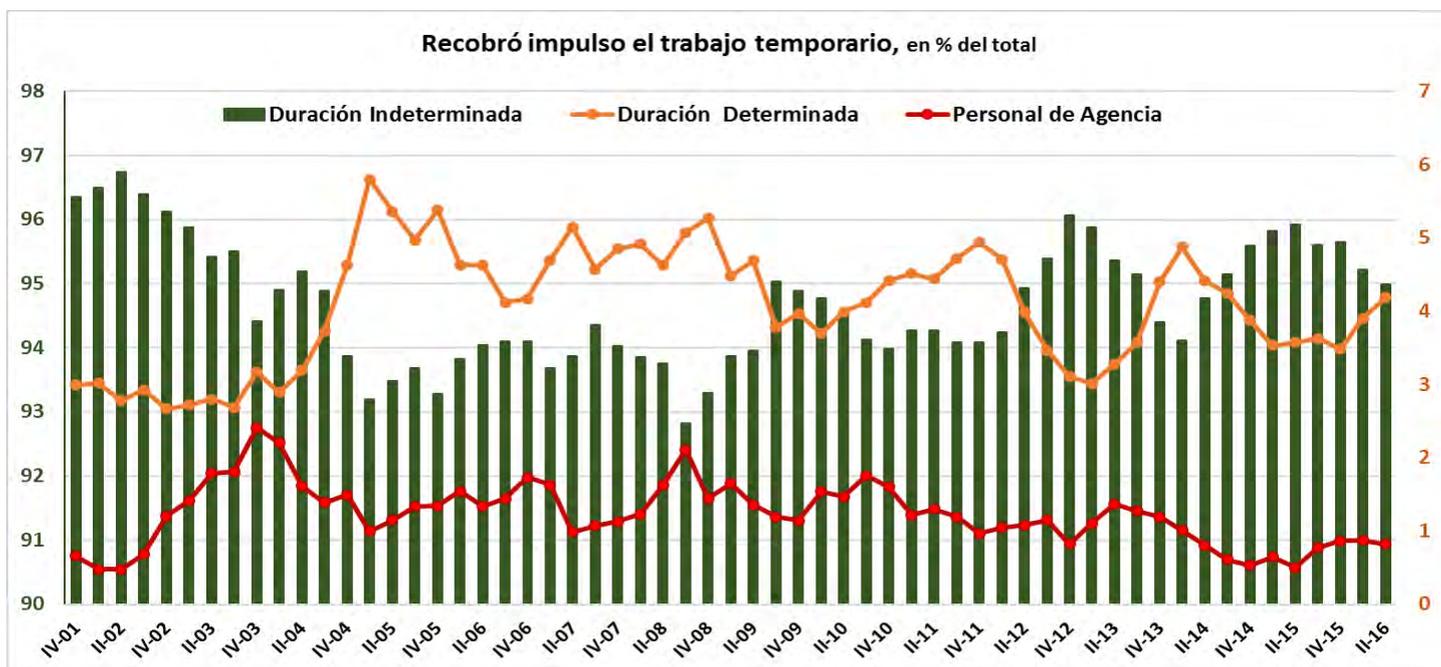
La serie que el Ministerio de Trabajo inició en el último trimestre de la convertibilidad fija de 1 a 1 entre el peso y el dólar da cuenta de que la menor precariedad laboral, definida por el período en que se anotó el pico de la proporción de ocupados por tiempo indefinido, se anotó en el peor momento de la depresión económica de 2002, con un nivel superior al 96% del total.

Desde ese momento se asistió a una singular devaluación del mercado, que coincidió con la etapa de mayor aumento de la actividad económica, al punto que el índice de personal con duración indeterminada descendió a 92,8% en el tercer trimestre de 2008. Desde ese momento, y pese a que el ritmo de incremento de la generación de riqueza empezó a debilitarse, volvió a

repuntar el indicador de estabilidad laboral, hasta tocar nuevamente el umbral de poco más de 96% cuatro años después.

Pero a partir de ahí, en un contexto de claro estancamiento del PBI, las empresas optaron por virtualmente sostener la nómina de personal, pero acusaron mayor propensión a la contratación de empleados por tiempo determinado y a través de agencias de colocación de personal. Ese proceso se detuvo parcialmente a partir del primer trimestre de 2014, hasta que en el siguiente año electoral volvió a repuntar la estabilidad laboral, pero se quebró en el primer semestre de 2016.

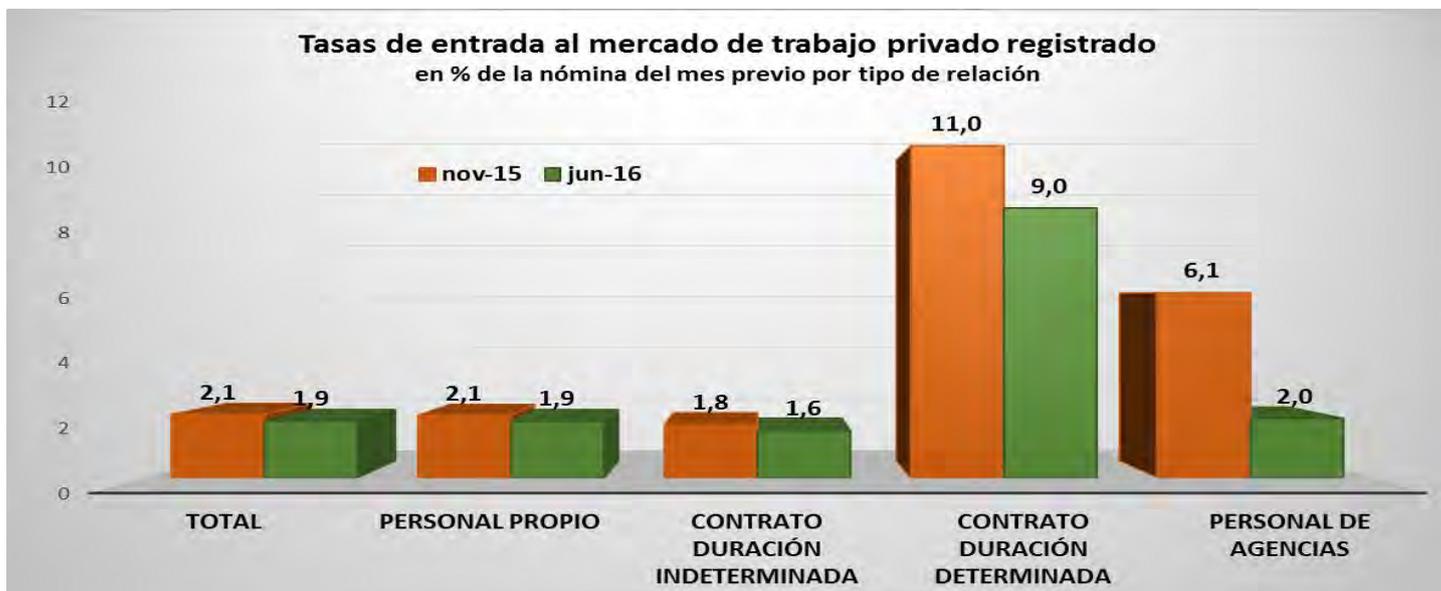
Sin embargo, un indicador alentador fue que en ese último período se atenuó apreciablemente la tasa de entrada del personal contratado al rango de un dígito porcentual, con 8,95% de esa nómina, luego de haber superado el 11% en los dos años previos, y cayó a 7% en julio.



Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

También se presentó como auspicioso que la tasa de entrada de personal de agencias de empleo se redujera en junio al menor nivel de la serie histórica, con poco menos de 2% del total de ese segmento, luego de

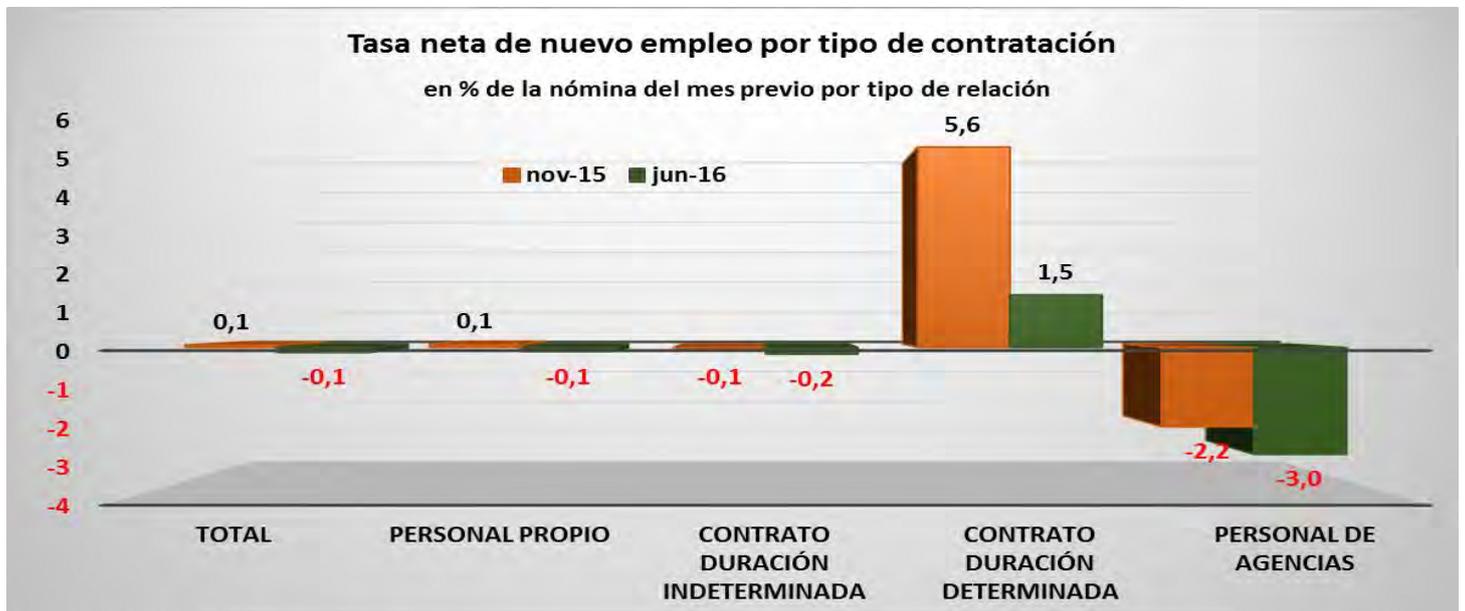
haberse ubicado en el rango de dos dígitos altos en los dos años previos para el caso puntual de ese mes, y de poco más de 10% en el primer semestre de 2015 a menos de 5% un año después.



Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Un movimiento similar de desaceleración también registró el Ministerio de Trabajo en las tasas de salida de personal contratado de modo precario, aunque mantuvo proporciones superiores a las observadas en el caso del

personal ocupado por tiempo indefinido, de ahí que ese movimiento relativo fue insuficiente para evitar que creciera la gravitación del empleo temporario en el total de la nómina del sector privado.



Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

## Se impone un cambio de legislación laboral a favor del empleo sustentable

Una de las razones que se esgrimen a menudo como impulsor del empleo contratado o a tiempo parcial de prueba extendida vía agencias de empleo, es la resistencia de gran parte de la sociedad en general, representada por los legisladores, y también de un amplio sector del sindicalismo, sólo representa a los trabajadores formales, pese que conoce mejor que nadie la situación y los casos de los puestos ilegales, a plantear un cambio de las normas laborales, en particular en lo vinculado con la eliminación del denominado impuesto al trabajo que constituyen las elevadas cargas patronales para el Sistema de Seguridad Social, el PAMI, ART, Obras Sociales sindicales y en algunos casos cuota sindical, porque no pueden ser tomadas a cuenta de pago de otros impuestos, como principalmente el IVA.

Se sabe que uno de los beneficios de ese cambio de régimen sería el incentivo a la disminución del empleo precario, tanto de modo contratado, como principalmente en negro. Pero también se sabe que un nuevo régimen, que promueva seriamente la inclusión social, traerá asociado altos costos iniciales para tres actores relevantes:

**Para el Estado nacional** la pérdida de una importante fuente de recursos para cubrir en mayor medida un déficit que se ha tornado crónico, en particular en el caso de las cajas de jubilaciones. En los últimos 20 años se deterioró la relación entre aportantes y beneficiarios del sistema de jubilaciones, con medidas definidas como progresistas porque tuvieron el mérito de lograr un récord de cobertura nacional de los adultos de la tercera edad, pero fueron en realidad regresivas porque fue al costo de constituirse en una de las causas del retorno de altas tasas de inflación, al derivar en un severo desfase entre ingresos y gastos que contribuyó a un creciente déficit fiscal, y con ello en el constante perjuicio de la capacidad de compra de los haberes de la mayoría de los jubilados que cumplieron durante su vida activa con los aportes personales con ingresos muy superiores al promedio general.

El mejor camino hubiese sido impulsar una política de incentivos a la creación de empleos genuinos a través de inversión productiva, y que las necesidades de cobertura social se atendieran con rentas generales y ahorros en gastos burocráticos, en lugar de haberse aumentado

históricamente la presión tributaria y acudido a otras fuentes de financiamiento gravosas como la emisión de dinero por parte del Banco Central de la República Argentina y al endeudamiento del Gobierno;

**2) Para los gobiernos provinciales**, porque se verían afectados drásticamente en sus finanzas con la disminución que ocurriría en la percepción de la coparticipación del IVA, si no es compensada con un crecimiento sustancial de la economía en su conjunto que aumente la base imponible de ese tributo. De ese modo, perderían grados de libertad en la mayoría de sus administraciones, porque al estar concentrados sus ingresos en fuentes de origen nacional prácticamente se han ocupado históricamente de gastar y cuando se exceden reclaman el auxilio financiero del Gobierno nacional, con el consecuente impacto negativo sobre la inflación y la disponibilidad de crédito para el sector privado; y

**3) Para los sindicatos**, porque se resentirían sus finanzas, las cuales en muchos casos se destinan al sostenimiento de emprendimientos turísticos y, en menor medida a obras asistenciales de calidad para sus afiliados, más que en incentivar el aumento sostenido del empleo en blanco, para contribuir a dar una rápida respuesta a más de un tercio de los trabajadores informales que constituyen el núcleo duro de excluidos.

## Realidad superadora

Una legislación laboral que cierre el camino de la evasión y elusión de impuestos por parte de las empresas no sólo parece clave para alentar una sustancial disminución de los costos de producción, sino también para poder reducir la brecha de competitividad que generan los impuestos al trabajo. De ese modo, contribuiría además a concentrar el esfuerzo del estado, los sindicatos y las empresas en programas orientados a la capacitación del personal, tanto estable, como más aún al que desean incorporar, para elevar los índices de productividad laboral de la economía en su conjunto.

De ese modo, con más empleo en blanco y consecuente mejora del ingreso promedio de los trabajadores, derivado del uso del ahorro de costos impositivos, se podrá tanto avanzar en la ruptura del piso duro de la ocupación en negro, como hacia el objetivo que se ha fijado el nuevo Gobierno de exterminar la pobreza y mejorar en términos reales el ingreso efectivo de los trabajadores.

Composición del mercado de trabajo formal por tipo de contratación			
Trimestre	Duración Indeterminada	Duración Determinada	Personal de Agencia
II-02	96,74	2,78	0,48
II-03	95,42	2,80	1,78
II-04	95,20	3,19	1,61
II-05	93,49	5,36	1,15
II-06	94,04	4,63	1,34
II-07	93,87	5,15	0,98
II-08	93,75	4,63	1,62
II-09	93,96	4,69	1,35
II-10	94,54	3,99	1,47
II-11	94,27	4,44	1,30
II-12	94,94	3,99	1,08
II-13	95,36	3,28	1,36
II-14	94,78	4,42	0,80
II-15	95,93	3,57	0,50
II-16	94,99	4,19	0,82
I semestre 2002	96,62	2,90	0,48
I semestre 2003	95,65	2,76	1,60
I semestre 2004	95,05	3,04	1,91
I semestre 2005	93,34	5,58	1,07
I semestre 2006	93,93	4,63	1,44
I semestre 2007	93,78	4,92	1,31
I semestre 2008	93,80	4,77	1,42
I semestre 2009	93,91	4,58	1,50
I semestre 2010	94,66	3,84	1,50
I semestre 2011	94,27	4,48	1,26
I semestre 2012	94,59	4,35	1,06
I semestre 2013	95,62	3,15	1,23
I semestre 2014	94,45	4,65	0,91
I semestre 2015	95,88	3,55	0,57
I semestre 2016	95,11	4,05	0,85

Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Tasa de entrada	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
jun-02	1,0	0,9	0,8	5,1	8,0
jun-03	2,9	3,0	2,9	6,1	4,1
jun-04	2,6	2,6	2,4	7,3	10,7
jun-05	2,9	3,0	2,6	11,3	8,5
jun-06	2,7	2,9	2,8	5,7	8,9
jun-07	3,1	3,0	2,8	7,2	6,5
jun-08	2,8	2,7	2,5	6,9	8,8
jun-09	1,7	1,7	1,6	4,1	6,0
jun-10	2,8	2,7	2,5	9,3	5,0
jun-11	3,1	3,0	2,5	15,1	5,8
jun-12	2,5	2,5	2,2	8,4	6,1
jun-13	2,2	2,1	1,9	9,2	6,9
jun-14	2,1	2,0	1,6	11,1	13,7
jun-15	2,3	2,2	1,9	11,9	17,2
jun-16	1,9	1,9	1,6	9,0	2,0

**Tasa de entrada 1/**

Tasa entrada semestre	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
2002	1,2	1,2	1,2	3,9	7,7
2003	2,3	2,3	2,2	7,2	7,1
2004	2,5	2,6	2,4	8,6	8,5
2005	3,3	3,4	3,0	9,8	8,7
2006	3,7	3,6	3,1	13,1	17,7
2007	3,3	3,4	3,0	11,0	7,5
2008	3,5	3,4	3,2	7,3	10,4
2009	2,1	2,1	1,9	5,6	3,5
2010	2,9	2,9	2,6	9,9	5,9
2011	3,1	3,1	2,7	10,4	5,9
2012	2,6	2,6	2,3	7,7	6,9
2013	2,4	2,4	2,1	10,8	6,1
2014	2,3	2,2	1,8	10,7	8,6
2015	2,4	2,3	1,9	12,7	10,3
2016	2,1	2,1	1,8	8,3	4,8

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como % del total de ocupados a fin del mes anterior.  
Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Tasa de salida	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
jun-02	1,6	1,5	1,5	3,5	4,6
jun-03	2,7	2,8	2,7	5,3	6,5
jun-04	2,0	2,1	2,0	5,3	4,6
jun-05	2,4	2,5	2,2	8,3	11,0
jun-06	2,6	2,8	2,7	5,8	10,7
jun-07	2,7	2,6	2,5	6,0	5,8
jun-08	2,6	2,6	2,4	5,4	7,4
jun-09	1,8	1,8	1,7	4,9	3,9
jun-10	2,3	2,3	2,2	4,5	4,6
jun-11	2,8	2,8	2,3	12,3	3,7
jun-12	2,5	2,5	2,2	9,4	5,1
jun-13	2,1	2,1	1,8	9,5	4,6
jun-14	1,9	1,9	1,6	8,3	5,5
jun-15	2,2	2,2	1,9	9,1	11,6
jun-16	2,0	2,0	1,8	7,5	5,0

Tasa de salida<sup>2/</sup>

Tasa de salida semestre	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
2002	2,3	2,3	2,2	5,1	8,6
2003	2,1	2,1	2,0	4,8	7,4
2004	2,1	2,2	2,1	6,3	6,3
2005	2,5	2,6	2,3	7,7	8,6
2006	3,2	3,1	2,6	13,0	19,5
2007	2,9	3,0	2,7	8,7	6,7
2008	3,1	3,0	2,9	5,8	6,7
2009	2,4	2,4	2,3	5,4	3,0
2010	2,6	2,5	2,4	6,3	4,8
2011	2,8	2,8	2,5	8,4	4,9
2012	2,7	2,7	2,4	8,4	6,1
2013	2,4	2,4	2,1	10,6	6,0
2014	2,3	2,3	2,0	8,6	7,4
2015	2,3	2,3	2,0	11,1	9,3
2016	2,2	2,2	2,0	6,8	4,9

<sup>2/</sup>Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como % del total de ocupados a fin del mes anterior.

Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Tasa de rotación	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
jun-02	1,3	1,2	1,2	4,3	6,3
jun-03	2,8	2,9	2,8	5,7	5,3
jun-04	2,3	2,3	2,2	6,3	7,6
jun-05	2,6	2,8	2,4	9,8	9,7
jun-06	2,7	2,9	2,7	5,8	9,8
jun-07	2,9	2,8	2,6	6,6	6,2
jun-08	2,7	2,7	2,5	6,2	8,1
jun-09	1,8	1,8	1,6	4,5	4,9
jun-10	2,5	2,5	2,3	6,9	4,8
jun-11	2,9	2,9	2,4	13,7	4,7
jun-12	2,5	2,5	2,2	8,9	5,6
jun-13	2,1	2,1	1,8	9,4	5,7
jun-14	2,0	2,0	1,6	9,7	9,6
jun-15	2,2	2,2	1,9	10,5	14,4
jun-16	2,0	1,9	1,7	8,2	3,5

**Tasa de rotación<sup>3/</sup>**

Tasa de rotación	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
2002	1,8	1,8	1,7	4,5	8,2
2003	2,2	2,2	2,1	6,0	7,2
2004	2,3	2,4	2,3	7,4	7,4
2005	2,9	3,0	2,7	8,8	8,6
2006	3,4	3,4	2,9	13,1	18,6
2007	3,3	3,2	2,9	9,9	7,1
2008	3,3	3,2	3,0	6,5	8,5
2009	2,3	2,2	2,1	5,5	3,3
2010	2,7	2,7	2,5	8,1	5,3
2011	3,0	2,9	2,6	9,4	5,4
2012	2,7	2,6	2,4	8,0	6,5
2013	2,4	2,4	2,1	10,7	6,1
2014	2,3	2,2	1,9	9,6	8,0
2015	2,3	2,3	2,0	11,9	9,8
2016	2,2	2,1	1,9	7,6	4,9

3/ Rotación Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Tasa de reemplazo	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
jun-02	0,5	0,4	0,4	1,2	1,4
jun-03	1,6	1,5	1,5	2,0	1,3
jun-04	1,5	1,5	1,3	3,8	1,9
jun-05	1,3	1,5	1,3	4,2	3,4
jun-06	1,4	1,7	1,5	2,9	4,9
jun-07	1,7	1,6	1,5	3,8	3,7
jun-08	1,5	1,4	1,3	1,9	2,3
jun-09	0,8	0,8	0,7	2,3	2,1
jun-10	1,4	1,3	1,2	3,5	3,0
jun-11	1,7	1,7	1,2	10,4	2,8
jun-12	1,5	1,5	1,2	4,0	3,4
jun-13	1,1	1,1	0,9	4,4	1,2
jun-14	1,1	1,1	0,8	6,3	2,6
jun-15	1,3	1,2	1,0	6,5	7,6
jun-16	1,1	1,1	0,9	5,2	0,3

Tasa de reemplazo4/

Tasa de reemplazo semestre	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
2002	0,6	0,6	0,6	1,0	1,8
2003	1,2	1,1	1,1	1,5	2,6
2004	1,4	1,4	1,3	2,8	2,9
2005	1,4	1,6	1,4	3,9	2,7
2006	2,0	2,0	1,6	7,4	13,1
2007	1,9	1,8	1,6	5,1	2,9
2008	1,8	1,8	1,7	2,3	3,7
2009	1,1	1,1	1,0	1,7	1,1
2010	1,5	1,4	1,3	2,8	2,8
2011	1,7	1,7	1,4	5,3	2,4
2012	1,4	1,4	1,3	3,3	2,9
2013	1,3	1,3	1,1	4,8	1,8
2014	1,2	1,2	0,9	5,7	2,7
2015	1,3	1,2	1,0	6,3	4,4
2016	1,1	1,1	1,0	3,4	1,3

4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como % del total de ocupados a fin del mes anterior.

Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Composición de las altas (en porcentaje)				Composición de las bajas (en porcentaje)				
Modo de contratación	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
jun-02	97,0	84,7	12,2	3,0	98,9	93,8	5,1	1,1
jun-03	97,2	92,2	5,0	2,8	95,3	90,7	4,6	4,7
jun-04	94,3	84,3	10,0	5,7	96,8	87,4	9,5	3,2
jun-05	97,0	78,3	18,7	3,0	95,4	79,2	16,2	4,6
jun-06	96,0	87,7	8,3	4,0	95,0	86,2	8,8	5,0
jun-07	98,0	86,7	11,3	2,0	97,9	87,1	10,8	2,1
jun-08	95,0	84,5	10,5	5,0	95,5	86,7	8,8	4,5
jun-09	96,3	85,3	11,0	3,7	97,7	85,6	12,2	2,3
jun-10	97,5	84,3	13,1	2,5	97,2	89,5	7,7	2,8
jun-11	97,8	76,7	21,1	2,2	98,4	79,7	18,8	1,6
jun-12	97,5	84,8	12,7	2,5	97,9	83,9	14,0	2,1
jun-13	96,2	82,0	14,2	3,8	97,4	82,1	15,3	2,6
jun-14	95,0	73,5	21,5	5,0	97,8	80,3	17,5	2,2
jun-15	96,3	77,8	18,4	3,7	97,4	82,7	14,7	2,6
jun-16	99,2	79,0	20,2	0,8	98,1	82,4	15,7	1,9

Composición de las altas (en porcentaje)				Composición de las bajas (en porcentaje)				
Modo de contratación semestre	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
2002	97,2	88,1	9,1	2,8	98,3	91,9	6,4	1,7
2003	95,4	87,2	8,1	4,6	94,4	88,3	6,1	5,6
2004	94,3	85,0	9,3	5,7	95,0	86,9	8,1	5,0
2005	97,2	82,2	15,0	2,8	96,5	81,3	15,2	3,5
2006	93,2	77,9	15,2	6,8	91,5	74,3	17,1	8,5
2007	97,2	82,1	15,1	2,8	97,2	83,6	13,6	2,8
2008	95,9	86,0	9,9	4,1	97,0	88,1	9,0	3,0
2009	97,5	85,6	11,9	2,5	98,1	87,8	10,3	1,9
2010	97,0	84,6	12,4	3,0	97,2	88,2	9,1	2,8
2011	97,6	82,7	15,0	2,4	97,8	84,7	13,1	2,2
2012	97,2	84,5	12,7	2,8	97,8	84,6	13,2	2,2
2013	97,1	83,1	14,0	2,9	97,0	83,1	13,8	3,0
2014	96,6	75,3	21,3	3,4	97,1	80,3	16,7	2,9
2015	97,5	79,2	18,3	2,5	97,8	81,7	16,1	2,2
2016	98,1	82,4	15,7	1,9	98,1	85,8	12,3	1,9

Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Variación anual tasa entrada, %	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
jun-03	1,9	2,1	2,1	1,0	-3,9
jun-04	-0,3	-0,4	-0,5	1,1	6,6
jun-05	0,3	0,4	0,2	4,1	-2,2
jun-06	-0,2	-0,1	0,2	-5,6	0,4
jun-07	0,3	0,1	0,0	1,5	-2,4
jun-08	-0,2	-0,3	-0,3	-0,3	2,3
jun-09	-1,1	-1,0	-1,0	-2,8	-2,8
jun-10	1,0	1,1	0,9	5,2	-0,9
jun-11	0,3	0,3	0,0	5,8	0,7
jun-12	-0,6	-0,6	-0,3	-6,7	0,3
jun-13	-0,3	-0,3	-0,3	0,8	0,8
jun-14	-0,1	-0,1	-0,2	1,9	6,8
jun-15	0,2	0,2	0,2	0,8	3,4
jun-16	-0,4	-0,3	-0,3	-3,0	-15,2
Tasa de entrada1/					
Variación anual tasa entrada semestre, %	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
2003	1,1	1,1	1,0	3,2	-0,7
2004	0,2	0,3	0,2	1,4	1,5
2005	0,7	0,8	0,6	1,2	0,1
2006	0,4	0,2	0,1	3,4	9,0
2007	-0,3	-0,2	-0,1	-2,1	-10,2
2008	0,1	-0,0	0,1	-3,7	2,9
2009	-1,4	-1,3	-1,3	-1,7	-6,8
2010	0,8	0,8	0,7	4,3	2,3
2011	0,2	0,2	0,1	0,5	0,1
2012	-0,5	-0,5	-0,4	-2,7	1,0
2013	-0,2	-0,2	-0,2	3,1	-0,8
2014	-0,1	-0,2	-0,3	-0,1	2,4
2015	0,1	0,1	0,1	2,0	1,8
2016	-0,2	-0,2	-0,1	-4,4	-5,5

Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Variación anual tasa salida, %	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
jun-03	1,1	1,2	1,2	1,8	1,9
jun-04	-0,7	-0,7	-0,8	0,0	-1,8
jun-05	0,4	0,4	0,2	3,0	6,4
jun-06	0,2	0,3	0,5	-2,5	-0,3
jun-07	0,1	-0,2	-0,2	0,2	-4,9
jun-08	-0,0	-0,1	-0,0	-0,5	1,6
jun-09	-0,8	-0,8	-0,8	-0,6	-3,5
jun-10	0,4	0,4	0,5	-0,4	0,7
jun-11	0,5	0,5	0,2	7,8	-0,9
jun-12	-0,3	-0,3	-0,1	-2,9	1,4
jun-13	-0,4	-0,4	-0,4	0,2	-0,5
jun-14	-0,2	-0,2	-0,2	-1,2	0,9
jun-15	0,3	0,2	0,3	0,8	6,1
jun-16	-0,2	-0,2	-0,1	-1,7	-6,6

Tasa de salida2/

Variación anual tasa salida semestre, %	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
2003	-0,2	-0,1	-0,1	-0,3	-1,2
2004	-0,0	0,1	0,0	1,5	-1,1
2005	0,4	0,4	0,2	1,5	2,3
2006	0,7	0,5	0,3	5,3	11,0
2007	-0,3	-0,1	0,1	-4,3	-12,9
2008	0,1	0,0	0,2	-2,9	0,0
2009	-0,7	-0,6	-0,6	-0,4	-3,7
2010	0,2	0,1	0,1	0,9	1,8
2011	0,2	0,3	0,1	2,1	0,1
2012	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	1,2
2013	-0,3	-0,3	-0,3	2,2	-0,1
2014	-0,1	-0,1	-0,1	-2,0	1,4
2015	0,0	0,0	0,0	2,5	1,8
2016	-0,1	-0,1	0,0	-4,2	-4,4

Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Variación anual tasa rotación, %	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
jun-03	1,5	1,7	1,7	1,4	-1,0
jun-04	-0,5	-0,6	-0,6	0,6	2,4
jun-05	0,4	0,4	0,2	3,5	2,1
jun-06	0,0	0,1	0,4	-4,1	0,1
jun-07	0,2	-0,0	-0,1	0,8	-3,6
jun-08	-0,1	-0,2	-0,2	-0,4	1,9
jun-09	-0,9	-0,9	-0,9	-1,7	-3,2
jun-10	0,7	0,7	0,7	2,4	-0,1
jun-11	0,4	0,4	0,1	6,8	-0,1
jun-12	-0,4	-0,4	-0,2	-4,8	0,9
jun-13	-0,4	-0,4	-0,4	0,5	0,2
jun-14	-0,1	-0,1	-0,2	0,3	3,9
jun-15	0,2	0,2	0,2	0,8	4,8
jun-16	-0,3	-0,2	-0,2	-2,3	-10,9

Tasa de rotación3/

Variación anual tasa rotación semestre, %	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
2003	0,5	0,5	0,5	1,5	-0,9
2004	0,1	0,2	0,1	1,4	0,2
2005	0,6	0,6	0,4	1,3	1,2
2006	0,6	0,4	0,2	4,3	10,0
2007	-0,2	-0,2	-0,0	-3,2	-11,5
2008	0,0	-0,0	0,2	-3,3	1,5
2009	-1,0	-1,0	-0,9	-1,1	-5,2
2010	0,5	0,5	0,4	2,6	2,0
2011	0,2	0,2	0,1	1,3	0,1
2012	-0,3	-0,3	-0,2	-1,4	1,1
2013	-0,3	-0,3	-0,3	2,7	-0,4
2014	-0,1	-0,1	-0,2	-1,0	1,9
2015	0,0	0,1	0,1	2,2	1,8
2016	-0,2	-0,2	-0,0	-4,3	-4,9

Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Variación anual tasa reemplazo, %	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
jun-03	1,1	1,1	1,1	0,8	-0,0
jun-04	-0,1	-0,1	-0,1	1,9	0,6
jun-05	-0,2	0,0	-0,1	0,4	1,6
jun-06	0,1	0,2	0,3	-1,4	1,5
jun-07	0,2	-0,0	-0,1	0,9	-1,2
jun-08	-0,2	-0,2	-0,2	-1,9	-1,4
jun-09	-0,6	-0,6	-0,7	0,5	-0,2
jun-10	0,5	0,5	0,5	1,1	0,9
jun-11	0,3	0,3	0,0	6,9	-0,3
jun-12	-0,2	-0,2	-0,0	-6,4	0,7
jun-13	-0,4	-0,4	-0,3	0,3	-2,2
jun-14	0,1	0,1	-0,1	1,9	1,4
jun-15	0,1	0,1	0,1	0,2	5,0
jun-16	-0,2	-0,2	-0,1	-1,3	-7,3

Tasa de reemplazo4/

Variación anual tasa reemplazo semestre, %	TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
2003	0,5	0,5	0,5	0,5	0,7
2004	0,3	0,3	0,2	1,3	0,3
2005	0,0	0,2	0,1	1,0	-0,2
2006	0,6	0,4	0,2	3,5	10,4
2007	-0,2	-0,2	0,0	-2,3	-10,2
2008	-0,0	-0,0	0,1	-2,9	0,8
2009	-0,7	-0,7	-0,7	-0,6	-2,6
2010	0,4	0,4	0,3	1,2	1,6
2011	0,2	0,2	0,1	2,5	-0,4
2012	-0,2	-0,2	-0,2	-2,0	0,5
2013	-0,2	-0,1	-0,2	1,4	-1,1
2014	-0,1	-0,1	-0,2	1,0	0,8
2015	0,0	0,0	0,1	0,5	1,7
2016	-0,1	-0,1	-0,0	-2,8	-3,1

Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación

Variación composición de las altas (en porcentaje)				Variación composición de las bajas (en porcentaje)				
TOTAL	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
jun-03	0,2	7,5	-7,2	-0,2	-3,6	-3,1	-0,5	3,6
jun-04	-2,9	-7,9	5,0	2,9	1,5	-3,3	4,8	-1,5
jun-05	2,7	-6,0	8,7	-2,7	-1,4	-8,2	6,7	1,4
jun-06	-1,0	9,4	-10,4	1,0	-0,4	6,9	-7,4	0,4
jun-07	2,0	-1,0	3,0	-2,0	2,9	0,9	2,0	-2,9
jun-08	-3,0	-2,2	-0,8	3,0	-2,4	-0,4	-2,1	2,4
jun-09	1,3	0,9	0,4	-1,3	2,2	-1,1	3,4	-2,2
jun-10	1,2	-1,0	2,2	-1,2	-0,6	3,9	-4,5	0,6
jun-11	0,3	-7,6	7,9	-0,3	1,2	-9,8	11,0	-1,2
jun-12	-0,3	8,1	-8,3	0,3	-0,5	4,2	-4,7	0,5
jun-13	-1,3	-2,8	1,5	1,3	-0,5	-1,8	1,3	0,5
jun-14	-1,2	-8,5	7,3	1,2	0,4	-1,8	2,3	-0,4
jun-15	1,2	4,3	-3,1	-1,2	-0,5	2,4	-2,9	0,5
jun-16	2,9	1,2	1,8	-2,9	0,7	-0,3	1,0	-0,7
Variación composición de las altas (en porcentaje)				Variación composición de las bajas (en porcentaje)				
Semestre	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias	Personal propio	Contrato duración indeterminada	Contrato duración determinada	Personal de agencias
2003	-1,8	-0,8	-1,0	1,8	-3,9	-3,6	-0,3	3,9
2004	-1,1	-2,2	1,2	1,1	0,6	-1,3	2,0	-0,6
2005	2,9	-2,7	5,7	-2,9	1,5	-5,7	7,2	-1,5
2006	-4,1	-4,3	0,2	4,1	-5,1	-7,0	1,9	5,1
2007	4,0	4,2	-0,2	-4,0	5,8	9,3	-3,6	-5,8
2008	-1,3	3,9	-5,2	1,3	-0,2	4,4	-4,6	0,2
2009	1,6	-0,4	2,0	-1,6	1,1	-0,3	1,4	-1,1
2010	-0,5	-1,0	0,5	0,5	-0,9	0,3	-1,3	0,9
2011	0,6	-1,9	2,6	-0,6	0,6	-3,4	4,1	-0,6
2012	-0,4	1,8	-2,2	0,4	-0,1	-0,1	0,0	0,1
2013	-0,2	-1,4	1,3	0,2	-0,8	-1,5	0,7	0,8
2014	-0,5	-7,7	7,3	0,5	0,1	-2,8	2,9	-0,1
2015	0,9	3,9	-3,0	-0,9	0,7	1,4	-0,7	-0,7
2016	0,6	3,2	-2,6	-0,6	0,4	4,2	-3,8	-0,4

Fuente: IDELAS - UCES, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación