

Panorama mensual del trabajo registrado

Mayo de 2024

Datos de febrero y marzo 2024



**Ministerio de
Capital Humano**
República Argentina

**Secretaría de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social**

Panorama mensual del trabajo registrado¹

Datos de febrero de 2024 (SIPA) y marzo de 2024 (EIL²)

La información que surge de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) y del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) muestra que el nivel de empleo asalariado registrado del sector privado se redujo en los meses de febrero y marzo de 2024. De acuerdo a los registros administrativos del SIPA y según el último dato disponible, la actual fase de contracción del empleo formal acumula seis meses (entre septiembre de 2023 y febrero de 2024). En este período, la reducción de puestos de trabajo alcanzó a alrededor de 94 mil, en términos netos.

Como es habitual en la mayoría de las fases contractivas, la caída del empleo formal se explica centralmente por la decisión de las empresas de suspender las contrataciones de personal frente al declive de las ventas y la producción. En este sentido, las desvinculaciones de personal por despidos o por renuncias no son los factores más relevantes para determinar la caída del empleo formal. En la sección «Dinámica de los flujos de empleo en contextos contractivos» se profundiza el análisis sobre esta temática.

Con respecto a la evolución de los salarios del empleo en relación de dependencia registrado del sector privado, se observa que en marzo se produce una interrupción en la recuperación del poder adquisitivo que se había verificado en los meses de enero y febrero. Seguramente, este fenómeno obedece a la falta de actualización del salario en marzo de dos convenios colectivos de actividad que son centrales para determinar la evolución del salario del sector privado, como lo son los de los sectores de Comercio y Construcción. Cuando se excluyen a estos sectores del análisis, se advierte que el salario promedio del resto de los convenios colectivos de elevada cobertura, aumentó su capacidad de compra durante el mes de marzo.

Evolución reciente del trabajo registrado

Los últimos datos disponibles de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) y del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) revelan que en los meses de febrero y marzo se extiende y consolida la fase contractiva del empleo asalariado registrado del sector privado que se inició en septiembre de 2023. De este modo, considerando esta última fase, se contabilizan desde enero de 1996 (cuando la EIL inicia el seguimiento mensual del empleo asalariado registrado privado) ocho períodos en los que el empleo registrado privado se contrajo de manera constante durante cuatro o más meses.

En febrero de 2024, de acuerdo a la información procesada de los registros administrativos del SIPA, el número de trabajadores con empleos asalariados registrado del sector privado se contrajo un 0,3% en la comparación con el mes anterior (variación sin estacionalidad). Esta variación porcentual implica que durante el último mes, en términos netos, cerca de 21 mil trabajadores perdieron sus

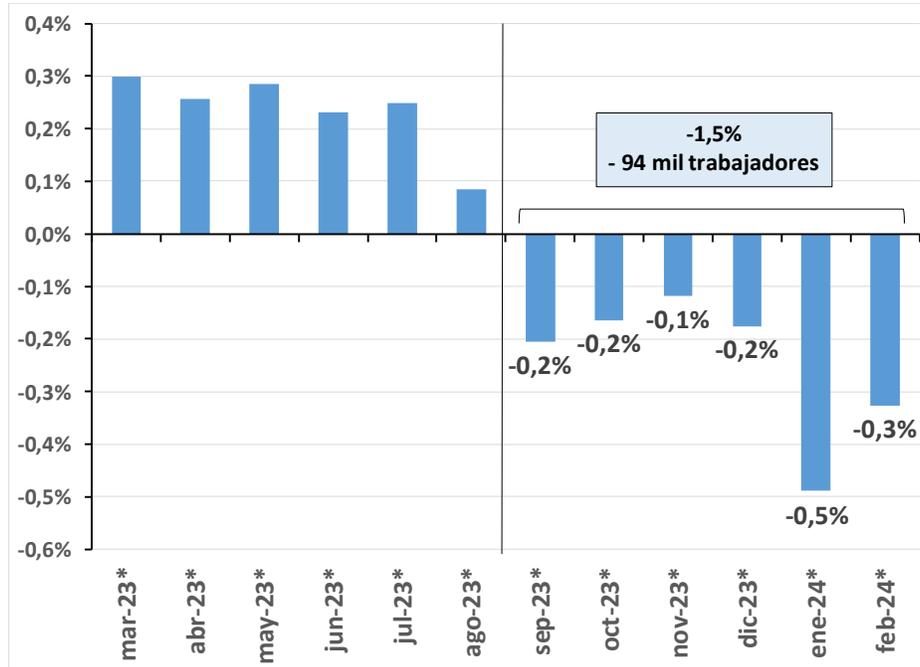
¹ Elaborado el 7 de mayo de 2024 por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano.

² En el mes de marzo de 2024 se interrumpió el relevamiento del aglomerado de Gran Resistencia, lo que introduce cambios en la muestra de empresas relevadas mensualmente. En el informe específico de la Encuesta de Indicadores Laborales publicado junto con este Panorama, se presenta una evaluación del impacto de esta interrupción en la serie “Total Aglomerados” y “Total Aglomerados del Interior”.

puestos de trabajo formales en empresas privadas.

Variación mensual del empleo asalariado registrado del sector privado.

Período mar-23 / feb-24. En porcentaje. Serie desestacionalizada. Total país.



Nota: *Datos provisorios.

Fuente: STEySS, en base a SIPA.

Con la variación observada en febrero se acumulan seis meses de caídas consecutivas del empleo asalariado registrado privado (entre septiembre de 2023 y febrero de 2024). Así, a lo largo de esta fase contractiva se desvincularon de la economía formal alrededor de 94 mil trabajadores, número que representa la reducción de 1,5% del trabajo asalariado registrado verificado en el mes previo al inicio de la fase actual, en agosto de 2023.

La caída del empleo registrado privado se concentró principalmente en dos sectores: Construcción (-3,2%) y Actividades empresariales (-0,5%). El empleo se redujo, en menor medida, en los sectores del Transporte y comunicaciones (-0,2%), Industria manufacturera (-0,2%) y Comercio (-0,1%). Por otro lado, las ramas de actividad que mostraron crecimiento en el mes de febrero fueron Pesca (+0,2%), Agricultura y ganadería (+0,6%) y Explotación de minas y canteras (+0,3%).

A nivel provincial, en febrero se observa que el empleo asalariado registrado del sector privado se contrajo en veintiuna jurisdicciones y se expandió en tres. Dentro del grupo de provincias que más contrajeron su empleo asalariado formal se encuentran: La Rioja (-5,6%), Misiones (-3,7%), Formosa y Santiago del Estero (ambas -1,5%). En cambio, las tres provincias que expandieron el empleo fueron Salta (0,5%), Mendoza (0,5%) y Santa Cruz (0,4%).

En marzo de 2024, de acuerdo a la información relevada por la EIL en las empresas de más de 10 trabajadores localizadas en once aglomerados urbanos del país, el trabajo asalariado formal privado continúa cayendo en una magnitud sostenida. Según esta fuente de información, el nivel de empleo se contrajo un 0,5% en relación a febrero y un 0,6% en términos interanuales.

Los datos que surgen de la EIL permiten trazar un diagnóstico al interior de los flujos de empleo que explican la caída del nivel del trabajo registrado en marzo. Como es habitual en la mayoría de las

fases contractivas, no son las desvinculaciones de personal por despidos o por renunciaciones el factor que determina centralmente la caída del empleo formal en marzo³. El fenómeno más importante que explica la reducción del empleo formal durante el último mes es la decisión de las empresas de suspender las contrataciones de personal frente al declive de las ventas y la producción.

En efecto, en el total de aglomerados urbanos relevados, las desvinculaciones de personal no solo no aumentaron durante el período analizado, sino que presentaron una sensible retracción en relación a marzo del año pasado (la tasa de salida cayó 0,5 puntos porcentuales). Por su parte, las desvinculaciones decididas por las empresas se mantuvieron prácticamente constantes y los despidos sin causa crecieron levemente (la tasa de despidos incausados creció 0,1 punto porcentual entre marzo de 2023 y marzo de 2024).

Es decir, por el signo o la magnitud de las variaciones observadas en estas variables, ninguna de ellas fue relevante para determinar la contracción neta del empleo formal. La intensidad de la caída del volumen de las contrataciones de trabajadores, que fue mayor que la caída de las desvinculaciones, es el fenómeno central que explica la reducción del nivel de empleo en marzo de 2024, al igual que en los meses anteriores. Las contrataciones medidas por la tasa de entrada se redujo 1,1 puntos porcentuales interanualmente.

Si bien el empleo suspendido es mayor que el mes pasado, continúa exhibiendo valores inferiores a los de los años previos a la pandemia. Tanto la cantidad de empresas que aplicaron suspensiones como la tasa de suspensiones se mantienen en valores bajos desde finales del 2021.

Por último, cabe destacar que, a pesar de la continuidad de la fase contractiva del empleo registrado privado, en marzo las expectativas que presentan las empresas respecto a la contratación de trabajadoras y trabajadores para los próximos tres meses, se presentan estables.

En un contexto en el que el nivel de empleo se contrajo un 0,5%, es particularmente destacable que la proporción de empresas que afirman que su dotación de personal aumentará en el próximo trimestre sea casi igual a la proporción de empresas que esperan reducir su dotación durante el mismo período. Es decir, de acuerdo a las expectativas laborales declaradas por las propias unidades empleadoras a la EIL, el nivel de empleo formal privado no debería seguir cayendo, aunque como se verifica en otras fases contractivas, este diagnóstico prospectivo puede presentar limitaciones.

En febrero de 2023, de acuerdo a la información del SIPA, el empleo del sector público —luego de la caída de 1,1% registrada en enero— mostró un crecimiento mensual del 0,2% (dato sin estacionalidad). Por otra parte, el trabajo en casas particulares cayó -0,3%. En relación a los trabajadores independientes, la cantidad de personas inscriptas en el régimen de monotributo se incrementó un 0,4% (9 mil personas) entre enero y febrero de 2024.

En relación al trabajo independiente encuadrado en el régimen autónomo, su variación en este mes no puede ser considerada, debido a que el crecimiento observado en febrero se encuentra explicado por el restablecimiento de los pagos habituales de las obligaciones previsionales, tras la finalización de la prórroga de los vencimientos otorgada en los últimos meses de 2023.

Evolución reciente de los salarios del empleo asalariado registrado privado

Con respecto a la evolución reciente de los salarios del empleo en relación de dependencia registrado del sector privado, se observa que en marzo se produce una interrupción en la recuperación del poder adquisitivo que se había verificado en los meses de enero y febrero.

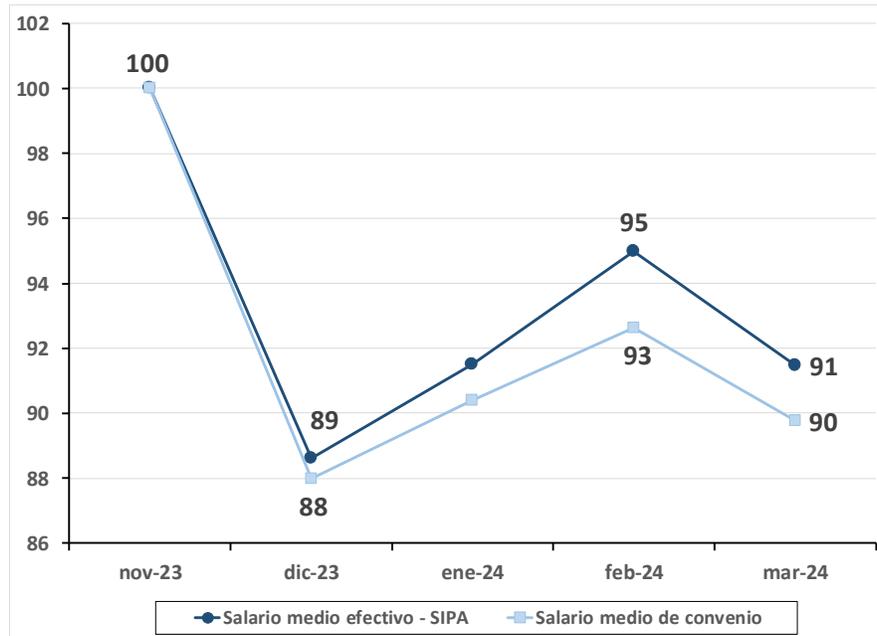
³ En la sección «Dinámica de los flujos de empleo en contextos contractivos» se profundiza sobre el análisis de esta temática.

Seguramente, este fenómeno obedece a la falta de actualización del salario en el mes de marzo de dos convenios colectivos de actividad que son centrales para determinar la evolución del salario del sector privado en términos agregados, como lo son los de los sectores de Comercio y Construcción⁴.

Teniendo en cuenta la evolución de los últimos meses, se observa que la capacidad de compra del salario bruto promedio del empleo registrado en empresas privadas (que surge de la información del SIPA⁵) presentó una severa caída mensual del 11% en diciembre de 2023 (teniendo en cuenta la serie sin estacionalidad) como resultado de la aceleración inflacionaria provocada por la devaluación de la moneda nacional.

Evolución real del promedio de los salarios conformados de convenio y del promedio de los salarios brutos del empleo asalariado registrado privado.

Período noviembre de 2023 / marzo de 2024. Índice base 100 = nov-23.



Nota: *Datos provisorios, proyectados a partir de información preliminar.

Fuente: STEySS, en base a SIPA y acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo.

No obstante, como se presenta en el gráfico presentado, en enero y febrero el salario real presentó un incremento mensual de un 3% y un 4% respectivamente, debido a la combinación virtuosa de dos factores: la sensible desaceleración de la inflación (principalmente en marzo) y la pronta reacción de la negociación colectiva para adaptarse al cambio del contexto económico. En función de la

⁴ El diagnóstico sobre la evolución reciente del salario real planteado aquí con la información de todos los componentes salariales declarados en el SIPA difiere sustancialmente del que surge de los datos del RIPTE (Remuneración Imponible de los Trabajadores Estables). Sin embargo, es importante aclarar que el RIPTE es uno de los dos indicadores salariales que se utilizan para determinar el índice de movilidad jubilatoria, pero que no refleja necesariamente la dinámica de los salarios totales del empleo asalariado registrado del sector privado. Esto se debe, entre otras razones, a que los criterios metodológicos que configuran este indicador excluyen a parte de los conceptos salariales que perciben los trabajadores. El RIPTE se define como la remuneración promedio sujeta a aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que perciben los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia y que han sido declarados en forma continua durante los últimos trece meses. De este modo, la convergencia del RIPTE con la dinámica de los salarios del empleo registrado dependerá de que el concepto salarial medido por este indicador se comporte del mismo modo que la suma de todos los conceptos que conforman los salarios. Esto implica que la variación mensual del RIPTE y de los salarios totales puede ser convergente o divergente, dependiendo de múltiples factores económicos, productivos y laborales.

⁵ El valor medio de la remuneración bruta de marzo de 2024 es una estimación y no se encuentra actualmente publicado en las estadísticas oficiales de la Secretaría de Trabajo. Esta estimación se basa en el análisis del 99,3% de las nóminas de empleados declaradas por las empresas al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), mientras que el restante 0,7% de la información se irá completando en los próximos meses, a medida que las empresas continúen declarando al sistema.

dinámica verificada en estos dos meses (enero y febrero) el salario medio recuperó 6 puntos porcentuales del total perdido en diciembre.

Dada la elevada cobertura que presenta la negociación colectiva en la economía del país, los aumentos salariales acordados en los convenios colectivos de trabajo tienen un rol central en la determinación de la evolución de los salarios percibidos por el empleo asalariado registrado privado. Considerando el funcionamiento del modelo de relaciones laborales argentino, las dinámicas de los salarios definidos en la negociación colectiva y de la inflación explican la caída del salario real en diciembre y su posterior recuperación en enero y febrero. En efecto, en el gráfico anterior se observa que la evolución del salario medio real del empleo asalariado registrado privado es muy similar al comportamiento del salario medio conformado⁶ de los principales 27 convenios colectivos de trabajo⁷.

Sin embargo, en marzo de 2024 esta tendencia incipiente de recuperación del salario real se interrumpe. En este mes, el poder adquisitivo del salario promedio se contrae un 4%, lo que implica la pérdida de la totalidad de la recuperación que se había observado en febrero.

Cabe destacar que este fenómeno se produce en un mes en el cual los convenios colectivos de trabajo de Comercio y Construcción —que representan al 44% del total de los puestos de trabajo cubiertos por los principales 27 convenios— no negociaron aumentos salariales, aunque sí lo hicieron en febrero y en abril. Esta falta de actualización salarial en este mes de los dos convenios más relevantes en términos de cobertura tiene un impacto evidente en la reducción de la tasa de crecimiento mensual del salario del empleo registrado privado. En efecto, el salario promedio del sector privado registra un incremento de 6,9% entre febrero y marzo de 2024 (serie sin estacionalidad), lo que refleja claramente una variación inferior a la inflación que llega al 11% en el mismo período. Sin embargo, este incremento salarial no refleja la suba del salario medio acordada en el resto de los convenios colectivos evaluados (los 25 convenios restantes) que alcanza al 13,9% y, por lo tanto, en este caso, sí logra superar el aumento del nivel de precios de marzo.

En consecuencia, la reducción del poder adquisitivo que se observa en marzo responde a la falta de definición de aumentos salariales en los dos convenios colectivos más representativos, una situación que podría modificarse en abril cuando estos sectores apliquen los incrementos ya pautados en las escalas salariales. Al excluir a estos sectores, el salario promedio del resto de los principales convenios muestra, en marzo, un aumento de su capacidad de compra.

Dinámica de los flujos de empleo en contextos contractivos

Habitualmente se asume que el despido incausado constituye el único método que utilizan las empresas para reducir el nivel de empleo asalariado registrado cuando enfrentan un contexto recesivo. Sin embargo, un análisis de las contrataciones y las desvinculaciones de personal que realizan las empresas privadas pone de relieve que las firmas cuentan con múltiples mecanismos para reducir la dotación de personal frente a una caída del nivel de producción o ventas, y que el despido incausado es una modalidad más y no la más relevante.

⁶ Se considera “salario conformado de convenio” al salario básico más los adicionales de convenio habituales, como presentismo y antigüedad, y las sumas fijas de carácter permanente (remunerativas o no remunerativas).

⁷ Los principales Convenios Colectivos de Trabajo por cobertura de puestos de trabajo evaluados en este informe son 27, los cuales comprenden a alrededor de 3,1 millones de empleos formales. Los CCT incluidos son los siguientes: Aceite, Alimentación, Bancos, Calzado, Transporte automotor de carga, Frigoríficos, Comercio, Concesionarios de autos, Construcción, Encargados de edificio, Entidades deportivas y sociales, Farmacia, Gastronomía y hotelería, Grafica, Indumentaria, Madera, Maestranza, Metalmecánica, Pastelería, Plástica, Química, Sanidad – Clínicas, Sanidad – Institutos sin internación, Seguros, Seguridad, Textiles y Transporte automotor de pasajeros.

En rigor, el factor determinante de la caída del nivel de empleo es la contracción de las incorporaciones de personal. En efecto, la respuesta más extendida y generalizada de las empresas del sector privado en un contexto recesivo consiste en suspender las contrataciones de trabajadoras y trabajadores. A su vez, este fenómeno provoca efectos concretos sobre la dinámica laboral con impactos de distinto signo en las desvinculaciones decididas por las personas y las empresas.

Para describir el mecanismo de ajuste del personal se utiliza la información relevada por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) sobre los flujos de incorporaciones y desvinculaciones de puestos de trabajo registrados de las empresas privadas localizadas en el aglomerado del Gran Buenos Aires.

Dinámica de los flujos del empleo asalariado registrado privado en cinco fases contractivas. Gran Buenos Aires. Período 1998 – 2024.

Período	Tasas promedio mensual					
	Variación neta	Incorporaciones de personal	Desvinculaciones de personal			
			Total	Decididas por las personas	Decididas por las empresa	
Total	Despedidos incausados					
Fase 1998-1999 (dic-98 / ago-99)						
Antes de la fase contractiva	0,1%	2,6	2,5	0,5	2,0	...
Durante la fase contractiva	-0,4%	2,4	2,8	1,1	1,7	...
Diferencia	-0,4%	-0,1	0,3	0,6	-0,3	...
Fase 2001-2002 (abr-01 / sep-02)						
Antes de la fase contractiva	-0,2%	2,1	2,3	0,9	1,4	...
Durante la fase contractiva	-0,8%	1,4	2,2	0,7	1,4	...
Diferencia	-0,5%	-0,6	-0,1	-0,1	0,0	...
Fase 2008-2009 (oct-08 / jun-09)						
Antes de la fase contractiva	0,5%	3,5	3,0	1,7	1,2	0,8
Durante la fase contractiva	-0,3%	2,1	2,5	1,2	1,1	0,8
Diferencia	-0,8%	-1,3	-0,5	-0,4	-0,1	0,0
Fase 2018-2019 (mar-18 / jul-19)						
Antes de la fase contractiva	0,0%	2,2	2,2	1,1	1,0	0,6
Durante la fase contractiva	-0,2%	1,7	1,9	0,9	0,9	0,7
Diferencia	-0,2%	-0,5	-0,3	-0,2	-0,1	0,0
Fase 2023-2024 (dic-23 / mar-24)						
Antes de la fase contractiva	0,0%	2,1	2,1	1,3	0,7	0,5
Durante la fase contractiva	-0,4%	1,5	1,9	1,0	0,8	0,7
Diferencia	-0,4%	-0,6	-0,2	-0,3	0,1	0,2

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), DEL, STEySS.

En el cuadro precedente se describen las cinco fases contractivas del empleo registrado privado verificadas desde enero de 1996 hasta marzo de 2024 (excluyendo la crisis desatada durante la pandemia del COVID-19 que presentó características diferentes a las habituales). Para dicha descripción utilizamos seis indicadores que reflejan la dinámica de los flujos de empleo: variación neta, tasa de entrada, tasa de salida, tasa de salida decidida por las empresas, tasa de salida

decidida por las personas y tasa de despidos⁸. Para cada uno de los períodos identificados, se presentan los valores promedio de los indicadores seleccionados durante la fase contractiva y durante los mismos meses del año anterior. El objetivo consiste en identificar los cambios observados en los flujos laborales que explican la transición de una etapa de crecimiento o de sostenimiento del empleo a una etapa contractiva.

El nivel de empleo cae cuando el número de incorporaciones (que en el cuadro se presenta como la “tasa de incorporaciones”) es inferior al número de desvinculaciones (“tasa de desvinculaciones” en el cuadro). En cuatro de las cinco fases contractivas evaluadas (la excepción es el período comprendido entre dic-98 y ago-99), la caída neta del empleo se produce porque las incorporaciones se reducen en mayor medida de lo que caen las desvinculaciones (esta conclusión surge de comparar las tasas verificadas en los meses anteriores a la fase contractiva y los de cada fase). Es decir, la caída del nivel de empleo no se produce por el crecimiento de las bajas de personal sino porque estas caen menos de lo que lo hacen las contrataciones.

Si bien puede resultar un comportamiento contraintuitivo, lo cierto es que en cuatro de las cinco fases contractivas evaluadas las bajas de personal se reducen, y este fenómeno es el resultado agregado de distintos factores que actúan sobre los diferentes componentes de las desvinculaciones de personal.

Las desvinculaciones decididas por las personas (sean por renuncia o jubilación) representan —en promedio durante los últimos dos años— un 60% de las desvinculaciones totales de personal. Este tipo de bajas voluntarias se reduce en una magnitud considerable en todas las fases recesivas, con la única excepción del período comprendido entre diciembre de 1998 y agosto de 1999. La principal explicación de este fenómeno es que la caída de las contrataciones limita el número de trabajadores que renuncian a sus puestos para cambiar de trabajo y acceder a otro. Así, la tendencia declinante de las bajas decididas por las personas obedece a un escenario de escasas oportunidades laborales, provocado por la decisión de las empresas de frenar las incorporaciones de personal.

Las desvinculaciones decididas por las empresas son el 36% de las desvinculaciones totales (en promedio durante los últimos dos años). Las mismas se desagregan entre los despidos con y sin causa y la finalización de contratos temporarios. En particular, los despidos sin causa⁹ representan algo más de una cuarta parte del total de las desvinculaciones.

En un contexto recesivo, se identifican distintos mecanismos de ajuste del empleo que responden a distintos comportamientos y perfiles de empresas.

Una vez más, la reducción de las contrataciones de personal tiene consecuencias directas en las bajas: en este caso en las que definen las empresas. Una proporción de las bajas mensuales se explican por contratos de trabajo de muy baja duración: de acuerdo a la información proveniente del SIPA, cerca de una cuarta parte de las relaciones laborales mensuales que se interrumpen se explican por empleos que duran entre uno y dos meses¹⁰. Por esta razón, una proporción de las desvinculaciones decididas por las empresas están determinadas por el volumen de contrataciones realizadas en el pasado inmediato; cuando estas incorporaciones no se efectivizan, tampoco se efectivizan las bajas asociadas. De este modo, en una fase contractiva, suele ocurrir que una parte de las desvinculaciones —las que se encuentran vinculadas a los puestos de corta duración— no solo no crecen, sino que presentan una tendencia descendente.

La elevada rotación laboral que presenta un segmento de empresas que integran la estructura productiva argentina les permite reducir la dotación de personal sin necesidad de aumentar las

⁸ En todos los casos se calculan los indicadores como porcentaje del total de personas ocupadas a fin del mes anterior.

⁹ En la categoría despido incausado, además de los propiamente mencionados, se incluye a la finalización de período de prueba y a la finalización de obra en el caso de la construcción.

¹⁰ La información corresponde a la antigüedad promedio en todos meses del año 2022 y considera todas las bajas, sin distinguir entre las definidas por las personas o por las empresas

desvinculaciones ni los despidos que se producen habitualmente. Estas empresas tienen la capacidad de ajustar el nivel de empleo apelando a la estrategia de no compensar con nuevas contrataciones las desvinculaciones de carácter permanente. Esto implica que en las fases contractivas existirán empresas de elevada rotación laboral que reducirán sus dotaciones sin incrementar las desvinculaciones que registran en las fases expansivas o estables¹¹.

Finalmente, se menciona el mecanismo de ajuste comúnmente citado en las fases recesivas: la reducción del empleo por aumento de los despidos sin causa o la finalización de contratos a plazo fijo. A diferencia de los mecanismos mencionados previamente, este está más asociado a un segmento de firmas que en muchos casos presentan una baja rotación laboral y necesitan recurrir a los despidos y a la finalización de contratos temporarios para reducir sus dotaciones de personal.

La coexistencia de factores que reducen, sostienen e incrementan las bajas decididas por las empresas —y por ende los despidos incausados en las fases contractivas— explica por qué las desvinculaciones presentan variaciones muy acotadas sin un signo definido en los cinco períodos recesivos evaluados. El factor que expande las bajas tiende a compensarse parcial o totalmente por el factor que las contrae, mientras que, como se señaló previamente, existe un tercer factor que actúa sosteniendo las desvinculaciones. El resultado de estas dinámicas contrapuestas es que las desvinculaciones decididas por las empresas, incluidos los despidos, se mantendrán relativamente constantes durante las etapas contractivas; las eventuales variaciones levemente positivas o negativas dependerán del peso que presenten los distintos factores en cada fase recesiva, que a su vez se vinculará con los sectores económicos afectados en ese período y con las políticas implementadas para contener los despidos y promover las contrataciones.

En el cuadro presentado se advierte que la evolución de las desvinculaciones decididas por las empresas en las cinco fases contractivas (“tasa de desvinculaciones decididas por las empresas” en el cuadro) oscila entre una variación levemente negativa (reducción de 0,3 puntos porcentuales) y una variación levemente positiva (crecimiento de 0,1 punto porcentual).

En consecuencia, puede afirmarse que en Argentina los procesos de ajuste del empleo registrado privado en las fases recesivas se explican, fundamentalmente, por la decisión de las empresas de reducir o paralizar las contrataciones de personal, lo cual presenta consecuencias directas sobre las desvinculaciones laborales, las que por diferentes factores tienden a reducirse. En este marco, el ajuste del empleo basado en un incremento de los despidos o, incluso, en la finalización de contratos a plazo fijo, es un mecanismo que, si bien está presente en los períodos recesivos, no es la causa determinante de la caída del empleo, a diferencia de como habitualmente se lo interpreta.

¹¹ La alta rotación de las empresas está fuertemente asociada al sector de actividad, destacándose la Construcción, el Comercio, Restaurantes y Hoteles.