

Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina

Melany Gualavisi
María Laura Oliveri

División de Mercados Laborales
y Seguridad Social

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-1072

Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina

Melany Gualavisi
María Laura Oliveri

Julio 2016

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo
Gualavisi, Melany.

Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina / Melany Gualavisi,
María Laura Oliveri.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 1072)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Seniority, Employee-Latin America. 2. Job rotation-Latin America. 3. Occupational
mobility-Latin America. I. Oliveri, María Laura. II. Banco Interamericano de Desarrollo.
División de Mercados Laborales. III. Título. IV. Serie.
IDB-TN-1072

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2016 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO Y ROTACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA

NOTA TÉCNICA

BANCO INTER- AMERICANO DE DESARROLLO

Julio 2016

Autores:

Melany Gualavisi

María Laura Oliveri*

* Melany Gualavisi (melanyg@iadb.org) y María Laura Oliveri (mloliveri@iadb.org) son consultoras de la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social del Banco Inter-Americano de Desarrollo.

Agradecemos los valiosos comentarios recibidos de Carmen Pagés, Verónica Alaimo, Mariano Bosch y un revisor anónimo. Las opiniones aquí expresadas son de los autores y no necesariamente reflejan las opiniones del Banco Inter-Americano de Desarrollo. Los errores y omisiones son exclusiva responsabilidad de los autores.

Resumen

El objetivo de este documento es doble. Primero presenta una medida sistemática y comparable de movilidad laboral para 14 países América Latina y el Caribe para el periodo 2006-2014. Segundo, analiza cuales son los principales factores demográficos y económicos que se correlacionan con la misma. Los resultados presentan cuatro nuevos hechos estilizados: i) En la región la antigüedad del empleo es de 7,6 años ii) es menor que en otras regiones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE); iii) desde 2006 la variable se ha comportado de manera estable; y, iv) existe una correlación positiva entre la antigüedad de en el empleo y la categoría de ocupación de trabajador independiente, sea patrono o cuenta propia; con el hecho de trabajar en el sector público y con el sector de actividades primarias. Por otra parte, los factores que se relacionan de manera negativa son la informalidad como factor más relevante, el hecho de ser joven, ser mujer y tener nivel educativo bajo.

Clasificación JEL: J0

Palabras clave: antigüedad en el empleo, rotación laboral, estabilidad laboral, movilidad laboral.

Índice

Introducción	3
Sección I. Revisión de la literatura	5
Sección II. Datos y metodología	8
Sección III. Antigüedad en el empleo: Patrones y tendencias encontrados en América Latina	10
Sección IV. Determinantes de la antigüedad en el empleo en América Latina	20
i) Características socio-demográficas y antigüedad en el empleo	23
ii) Características del puesto de trabajo y antigüedad en el empleo	24
iii) Factores institucionales y la antigüedad en el empleo: grado de protección laboral y gasto en políticas activas de empleo	26
iv) Modelo de determinantes de la antigüedad laboral en América Latina	28
Sección V. Síntesis y discusión	34
Bibliografía	37
Anexo 1: Tablas desagregadas por país	39
Anexo II: Tablas adicionales	54

Introducción

En los últimos años, la literatura especializada en temas laborales en América Latina ha medido y analizado en profundidad las características principales de los mercados de trabajo en la región (Bosch, Melguizo y Pagés, 2013, Rofman y Oliveri, 2011). Este análisis proporciona una serie de hechos estilizados. Primero, que más del 50% de los trabajos de la región no cotiza a sistemas de seguridad. A estos trabajos la literatura los denomina informales. Segundo, existe una clara correlación positiva entre la formalidad, educación e ingreso de los trabajadores. Además existe la percepción de que en América Latina y el Caribe existe una alta rotación laboral. Sin embargo, hasta el momento no existen mediciones homogéneas e información desagregada sobre la movilidad laboral de los trabajadores, más allá de los flujos entre empleo y desempleo y entre trabajos formales e informales. Entender la magnitud de la movilidad laboral es importante por sus potenciales implicaciones en la productividad y en la satisfacción del trabajador con su puesto de trabajo. Así mismo, muchos factores pueden afectar la antigüedad en el empleo de los trabajadores, entre ellos se suelen resaltar el ciclo económico, la estructura socio-demográfica de la población, las características del puesto de trabajo y otros factores institucionales o culturales.

El objetivo de este documento es doble. Primero presenta una medida sistemática y comparable de movilidad laboral para 14 países América Latina y el Caribe para el periodo 2006-2014. Para ello, se armonizó la variable de antigüedad en el empleo explotando la base de datos de cobertura nacional de América Latina y el Caribe creada por el Sector Social del Banco Inter-Americano de Desarrollo¹. Segundo, analiza cuales son los principales factores demográficos y económicos que se correlacionan con la misma. Esta medición y sistematización de la variable de antigüedad en el empleo permite responder a las siguientes preguntas ¿cuál es la situación actual y las tendencias observadas en la antigüedad en el empleo en la región? ¿Cómo está el indicador en la región en relación a otros países que realizan mediciones similares? ¿Cuáles son los principales factores que están correlacionados a la antigüedad en el empleo en el periodo de 2006 a 2014?

Los resultados de este trabajo presentan cuatro nuevos hechos estilizados: i) En AL la antigüedad del empleo es de 7,6 años en 2014 considerando 14 países ii). Esta antigüedad es menor que en otras regiones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (9,8 años), replicándose esta característica tanto al considerar el total de trabajadores como al tomar en cuenta solo a los trabajadores asalariados y para todos los grupos de edad con la excepción de los jóvenes. iii) La evidencia en la región de América Latina (AL) sugiere que: desde 2006 la variable se ha comportado de manera estable en la región; y, iv) existe una correlación positiva entre la antigüedad de en el empleo y la categoría de ocupación de trabajador independiente, sea patrono o cuenta propia; con el hecho de trabajar en el sector público y con el sector de actividades primarias. Por otra parte, los factores que se relacionan de

¹ Hasta el momento el SIMS es una base de datos de uso interno del BID que próximamente será publicada para uso externo.

manera negativa son la informalidad como factor más relevante, el hecho de ser joven, ser mujer y tener nivel educativo bajo.

El documento se estructura de la siguiente forma: la Sección I revisa la noción de antigüedad en el empleo. La sección II describe los datos y la metodología utilizada en el resto del documento. En la sección III se presentan los patrones de esta variable explorando las diferencias entre subgrupos de población y se analizan las tendencias de esta variable en América Latina y se compara con países de la OCDE. Finalmente, en una IV sección, se analizan los factores asociados esta variable y se estima un modelo de determinantes de la antigüedad en el empleo en América Latina. Por último, la sección V discute y presenta los principales resultados.

Sección I. Revisión de la literatura

La antigüedad en el empleo es una medida de rotación laboral o movilidad en el empleo ya que los cambios de trabajo de una persona pueden estar asociados a cuestiones tanto voluntarias (separaciones producto de renuncias, retiro del mercado laboral, etc.) como involuntarias (entre las que se destaca principalmente el despido). Sin embargo, algunos autores sostienen que la antigüedad en el empleo es un indicador de flexibilidad del mercado de trabajo (en un mercado más flexible se da lugar a una mayor rotación y al crecimiento del trabajo temporal y por tanto se reduce la antigüedad laboral) o de protección/seguridad laboral (un incremento en la antigüedad es signo de mejora en la seguridad del empleo y viceversa) (Auer *et al.*, 2005). Otros argumentos señalan que una relación de largo plazo entre empresa y trabajador es deseable para ambas partes: un trabajo de largo plazo incentiva a los empleados a capacitarse y mejorar sus habilidades; a su vez, incentiva a las empresas a invertir en la capacitación de sus empleados, lo cual incrementa la productividad laboral y permite a los trabajadores acceder a mayores salarios o a ser promovidos (Cazes y Tonin, 2010). No obstante, esto es debatido por el argumento de que una antigüedad de largo plazo puede ser un indicador de rigidez de los mercados laborales, por lo que sería más complicado realizar cambios necesarios en el volumen y composición de la fuerza laboral que al final puede dar lugar a reducciones en la productividad ante la incapacidad de adaptarse al ciclo económico. En este contexto, Auer *et al.* (2005) plantean la existencia de una relación positiva entre la antigüedad en el empleo y la productividad laboral. Los autores consideran distintos sectores para 13 países europeos en el periodo 1992-2002 e intentan evaluar si la antigüedad en el empleo inhibe o contribuye a la productividad y si existe un nivel óptimo de esta variable para promover la productividad. Según el estudio, la antigüedad en el empleo por sí sola no produciría mayor productividad laboral. Se encuentra que los países con niveles intermedios de antigüedad y que invierten en políticas activas que apoyen la transición entre puestos de trabajo son aquellos con mayor productividad en el empleo. Según estos, existiría un punto a partir del cual los aumentos en la antigüedad en el empleo no se traducirían en mayor productividad. Por lo tanto, ambos extremos, ya sea tanto la existencia de mucha como poca antigüedad en el empleo tendrían efectos negativos en la productividad laboral.

Por otra parte, dentro de la literatura de satisfacción en el empleo, una de las variables que los empleados consideran al momento de evaluar la satisfacción en su empleo es la estabilidad laboral, sin embargo, la evidencia para países desarrollados sugiere que la seguridad en el empleo es más importante. La estabilidad en el trabajo y la percepción de seguridad son diferentes. La falta de seguridad en el trabajo es la fuente principal de insatisfacción en el trabajo: es preferible un trabajo temporal pero seguro que un trabajo permanente e inseguro (Origo y Pagani, 2009). No existe una relación directa entre estabilidad laboral y satisfacción en el empleo, no obstante, como se menciona anteriormente, una mayor antigüedad en el mismo permite generar un círculo virtuoso entre empresas y trabajadores.

Entre los determinantes de la antigüedad en el empleo, la literatura identifica que existen una variedad de factores asociados tanto a la oferta como a la demanda de trabajo que afectan a la

antigüedad laboral. En ellos se encuentran tanto condiciones de mercado como factores institucionales. Entre los factores más destacados se encuentran el ciclo económico, la estructura demográfica de la población y más allá de estos otros factores económicos, institucionales o culturales pueden afectar a la antigüedad en el empleo. En la literatura no hay un consenso claro de cómo son estas relaciones.

Entre los factores económicos que afectan la antigüedad en el empleo, el ciclo económico es el más destacado. La variable de antigüedad en la empresa es sensible al ciclo económico. Gran crecimiento del producto interno bruto y sostenido en el tiempo puede generar un rápido crecimiento en el empleo y reducir la antigüedad promedio, debido a que se generan nuevas oportunidades de trabajo y los nuevos ingresantes al mercado laboral reducen la antigüedad promedio agregada de la fuerza de trabajo. Esta reducción también puede producirse por el mayor incentivo a movimientos voluntarios de trabajadores más experimentados en la fase de crecimiento. No obstante, en la fase expansiva del ciclo también puede ocurrir que el promedio de antigüedad aumente debido a caídas en los despidos y la expansión de buenos emparejamientos o *matches* entre trabajadores y empleadores. Por el contrario, en la fase recesiva, si bien aumenta la rotación involuntaria ya que tienden a aumentar los despidos, la rotación voluntaria disminuye por la menor oferta laboral. De esta manera, es probable que la antigüedad se incremente dado que trabajadores de mayor antigüedad o “*seniors*” tienen menos probabilidad de perder sus puestos de trabajo que aquellos con menor tiempo de permanencia en sus empleos, por consiguiente, la antigüedad en el empleo tendría un comportamiento anti-cíclico. En economías avanzadas la evidencia empírica muestra que la rotación laboral se incrementa en períodos de crecimiento económico y decrece en crisis (Cazes y Tonin, 2010).

La estructura socio-demográfica constituye otro determinante de la antigüedad en el empleo. Los cambios en la composición etaria o de género de la fuerza laboral y el nivel de instrucción alcanzado influyen en los patrones de antigüedad en el empleo. Aquellos trabajadores de mayor edad usualmente tienen mayor permanencia en sus trabajos que los empleados más jóvenes; es decir, el envejecimiento poblacional tiende a aumentar la antigüedad promedio del empleo. Por su parte, los jóvenes tienden a cambiar más de trabajo ya sea porque buscan mejores oportunidades o porque están más sujetos a despidos. Por otro lado, incrementos en la participación laboral femenina tiende a reducir en principio la antigüedad promedio del empleo (Auer y Cazes, 2003).

Las características del puesto de trabajo son factores que influyen en la antigüedad en el empleo. La existencia de capital humano específico requerido por las firmas crea incentivos tanto para trabajadores como para empresarios a establecer relaciones de empleo de más largo plazo. Así, temas como el grupo de ocupación, la rama de actividad, el hecho de que sea un trabajo parcial o a tiempo completo, trabaje en el sector público o privado, determinan de alguna forma la permanencia en el trabajo. Según la OCDE (1999) los trabajadores a tiempo parcial suelen tener menor antigüedad en el empleo que aquellos que trabajan a tiempo completo. Además, la antigüedad en el puesto de trabajo también depende del sector de actividad laboral, por ejemplo,

trabajar en el sector público puede posibilitar una mayor antigüedad y estabilidad. Asimismo, trabajadores en actividades manufactureras o en el sector de servicios registran menor antigüedad laboral.

Los factores institucionales, ya sea informales como formales, son la expresión de relaciones económicas y sociales subyacentes y las preferencias culturales de la sociedad e influyen en la antigüedad del empleo (Auer *et al.*, 2005). En cuanto a los factores institucionales formales se destacan el poder de negociación colectiva, las regulaciones laborales o la legislación orientada a la protección del empleo o medidas de protección social como el seguro de desempleo o la indemnización por despido. Por ejemplo, una relación positiva entre la antigüedad en el empleo y regulaciones más estrictas en el mercado de trabajo para algunos autores estaría indicando menor flexibilidad laboral o una mayor estabilidad en el empleo, además de relaciones de empleo más durables (Auer y Cazes, 2000, 2002 y 2003). No obstante, es necesario hacer una distinción entre empleo regular y empleo temporal. Mientras más protección exista para empleos permanentes se incrementarán los incentivos para las firmas de ofrecer empleos temporales y distorsionar la composición óptima entre contratos regulares y temporales. Empleados con contratos regulares disfrutarán de un nivel mayor de seguridad en el empleo con salarios más elevados mientras que trabajadores con contratos temporales, usualmente jóvenes con poca experiencia y menos habilidades, enfrentan los costos de ajuste. Esto puede fomentar aún más la segmentación laboral cuando existe una estricta protección al empleo para trabajadores con contratos regulares y una débil protección para trabajos a plazo fijo (Cazes y Tonin, 2010).

Considerando lo anterior, Cazes y Tonin (2010) manifiestan que existen dos posibles relaciones entre seguridad en el empleo y flexibilidad: la primera apoya la teoría del *trade-off* entre ambas y la segunda la tesis de la flexibilidad. De acuerdo con la primera, existe una relación negativa entre flexibilidad y seguridad: un alto nivel de seguridad en el trabajo puede ser obtenido solo al costo de baja flexibilidad. La visión opuesta argumenta que flexibilidad y seguridad no son contradictorias sino que se apoyan mutuamente si las instituciones del mercado laboral son apropiadas y están en su lugar (flexiguridad o *flexicurity*, en inglés). Dinamarca fue el primer país en implementar este modelo: se combinan la flexibilidad (baja protección en el empleo) con seguridad social (generosos beneficios al desempleo) y políticas de mercado laboral activas enfocadas en búsqueda activa de empleo y capacitación. Lo principal dentro de la flexiguridad es pasar de seguridad en el trabajo (estar en un trabajo toda la vida laboral) a la seguridad en el empleo (tener posibilidades de empleo para toda la vida).

Finalmente, otros factores como la globalización y las tecnologías de la información y comunicación (TICs) requieren un mayor grado de flexibilización en la producción y ajustes más rápidos ante cambios en la demanda por lo que podrían inducir a una reducción en la antigüedad del empleo (Auer y Cazes, 2002).

Como se describe anteriormente, las relaciones entre las distintas variables y la antigüedad en el empleo no se encuentran definidas de manera clara y existen distintas posibilidades en cuanto al

efecto que podrían generar en la permanencia en un trabajo. A continuación se describen los datos y la metodología utilizada a lo largo de este documento para analizar la situación actual y la tendencia de la antigüedad en el empleo en la región.

Sección II. Datos y metodología

La antigüedad en el empleo es una medida de cuánto tiempo los trabajadores asalariados han estado con su actual empleador al momento de relevamiento de la encuesta. Para el caso de los trabajadores independientes, a diferencia de los asalariados, se define como el tiempo en que el trabajador ha estado en la actividad que actualmente desempeña. Para ello, se considera la actividad principal del trabajador en su última ocupación ya sea un puesto a tiempo completo o a tiempo parcial².

En este estudio se han utilizado las encuestas de hogares de 15 países de la región para caracterizar la antigüedad en el empleo en América Latina. Entre estos se encuentran Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, Paraguay y Uruguay. A fines comparativos se utilizaron datos de 2006 y de 2014 de acuerdo a lo indicado en la Tabla 1. Dadas las restricciones de información, en el caso de no contar con encuesta en ese año específico se utilizó el año más cercano para fines comparativos.

² De aquí en adelante cuando se habla de ocupados se tienen en cuenta a todos los ocupados remunerados en su actividad principal. Se deja fuera del análisis a los trabajadores no remunerados.

Tabla 1. Bases de datos utilizadas para el análisis de la antigüedad en el empleo en América Latina

País	Año	Ronda	Nombre de Encuesta	Agencia Ejecutora
ARG	2006 y 2014	II Sem.	Encuesta Permanente de Hogares - Continua (EPHC)	INDEC
BOL	2006 y 2013	Oct-Nov (2006) Nov (2014)	Encuesta de Hogares (EH)	INE
BRA	2006 y 2014	Sept	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio (PNAD)	IBGE
CHL	2006 y 2013	Nov-Dic	Encuesta CASEN (CASEN)	MIDEPLAN
COL	2006 y 2014	III Trim.	Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)	DANE
CRI	2010 y 2014	Jul	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (ENAHO)	DGEC
DOM	2006 y 2014	Oct	Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT)	BCRD
GTM	2010 y 2014	Oct	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI)	INE
HND	2006 y 2011	Sep (2006) y May (2011)	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM)	DGEC
MEX	2006 y 2014	Anual	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)	INEGI
PAN	2006 y 2014	Ago (2006) y Mar (2014)	Encuesta Hogares (EH)	DEC
PRY	2006 y 2014	Nov-Dic (2006) y Oct-Dic (2014)	Encuesta Permanente de Hogares (EPH)	DGEEC
URY	2006 y 2014	Anual	Encuesta Continua de Hogares (ECH)	INE

Nota: (i) todas las encuestas son de cobertura nacional, salvo la de Argentina que corresponde a 31 aglomerados urbanos. (ii) Para la denominación de los países se utilizó la nomenclatura estándar ISO 3166-1 alpha-3.

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región.

Para todos los países se construyó un indicador armonizado que identifica la cantidad de años de antigüedad que la persona tiene en su empleo. Generalmente las encuestas incorporan preguntas tales como: ¿Cuándo ha comenzado a trabajar para su actual empleador o iniciado su propio negocio? ¿Por cuánto tiempo usted ha trabajado continuamente para su actual empleador? Las mismas permiten identificar cuanto tiempo el trabajador permaneció en su puesto de trabajo.

No obstante, existen ciertas diferencias entre países respecto a la forma de preguntar y a quien va dirigida la pregunta que se deben tomar en cuenta. Si bien en la mayoría se pregunta el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa; en algunos países como Perú y Ecuador la pregunta hace referencia al tiempo que se desempeña en esa *ocupación*. El tiempo que una persona permanece en su empleo no es lo mismo que la antigüedad en la ocupación. Esta última está determinada por la cantidad de años de una persona se desempeña en un mismo tipo de actividad económica o sector de ocupación y generalmente este periodo comienza al terminar sus estudios formales³. Considerando lo expuesto, el hecho de que se pregunte por “empresa” o por “ocupación” puede generar importantes diferencias dependiendo de la perspectiva o la interpretación de la pregunta por parte del trabajador. Si un trabajador que ha estado diez años en su empresa y un año antes es ascendido a directivo, según la primera concepción, el tiempo de la antigüedad en el empleo sería de diez años, según la segunda, de un año. La importancia de la antigüedad en la ocupación ha sido clave para explicar y analizar la acumulación de capital humano post-educación, la desigualdad salarial y la brecha salarial de género. Sin embargo, no es el objetivo central de este documento. En este documento se tomó la variable de antigüedad en

³ Algunas encuestas incluyen además esta pregunta (Bolivia, Ecuador y Perú) aunque no es la norma en la región.

la ocupación sólo en el caso de Ecuador y Perú, como aproximación o *proxy* de la antigüedad en la firma, por lo cual puede estar sobre-estimándose.

Otras consideraciones respecto a los datos radican en a quien se dirige la pregunta. Por ejemplo, en República Dominicana se pregunta solamente a los trabajadores asalariados y no a todos los ocupados. Por otro lado, en algunos países se identificó la imposibilidad de crear de manera comparable el indicador de antigüedad en el empleo. Por ejemplo, en el caso de Argentina, la variable que permite identificar la antigüedad en el trabajo es categórica para los trabajadores asalariados por lo cual no se puede establecer la cantidad promedio de años que la persona está en su trabajo pero sí puede estimarse el porcentaje de personas ocupadas en rangos preestablecidos de la variable antigüedad laboral.

Como se menciona anteriormente, la información proviene de las encuestas de hogares. Para este estudio, únicamente la encuesta de México corresponde a una encuesta de ocupación y empleo. La fuente de estas encuestas son los institutos de estadística nacionales y fueron recopiladas y armonizadas por el Sociómetro⁴ y el Sistema de Indicadores de Mercado Laboral y Seguridad Social (SIMS) del Banco Inter-Americano de Desarrollo.

Por último, para fines comparativos se utilizó información comparable de algunos países pertenecientes a la OCDE. En este documento se excluyen Chile y México de este grupo de países.

Sección III. Antigüedad en el empleo: Patrones y tendencias encontrados en América Latina

En esta sección se describen los datos referentes a la antigüedad en el empleo para 15 países de América Latina. En primera instancia se presentan los datos agregados promedio por país para los años 2006 y 2014. En una segunda sección, se realiza un análisis comparativo entre los datos de la OCDE y la región; y, finalmente se detallan algunos hechos estilizados observados para distintas desagregaciones de la antigüedad en el empleo por país.

En América Latina, la antigüedad promedio en el empleo se ha mantenido constante entre los años 2006 y 2014. A 2014, un trabajador en promedio permanece en su empleo durante 7,6 años. Al considerar solamente los trabajadores asalariados el promedio regional baja a 5,9 años, mientras que la antigüedad promedio para los cuenta propistas asciende a 11 años. Esto indica que este último grupo de trabajadores es el que eleva el promedio del total de ocupados (Tabla 2. a, 2.b y 2.c.).

⁴ <http://www.iadb.org/en/research-and-data//sociometro-bid,6981.html>

Por otra parte, analizando la población ocupada que se encuentra dentro de determinado rango de antigüedad en el empleo se observa que entre 2006 y 2014, la proporción de ocupados con menos de un año de antigüedad (medida de rotación laboral de corto plazo que representa a los nuevos entrantes y los re-ingresantes a la fuerza laboral, desempleados que han encontrado trabajo en el último año y trabajadores ocupados que voluntariamente han cambiado de trabajo en el mismo periodo) se redujo alrededor de un punto porcentual, pasando de 22,6% a 21,4%. Por su parte, la proporción de empleados con antigüedad de más de 5 años se mantuvo casi constante alrededor del 46%. Para los trabajadores asalariados, hubo una reducción de 2 puntos porcentuales en el porcentaje que tiene menos de un año de antigüedad dentro del mismo período (pasó del 28% al 26%) y el porcentaje con antigüedad de 5 años o más se mantuvo cercano al 38%. Finalmente, para el caso de los trabajadores por cuenta propia, no se observan cambios significativos en estos dos grupos (Tablas 2.b y 2.c)

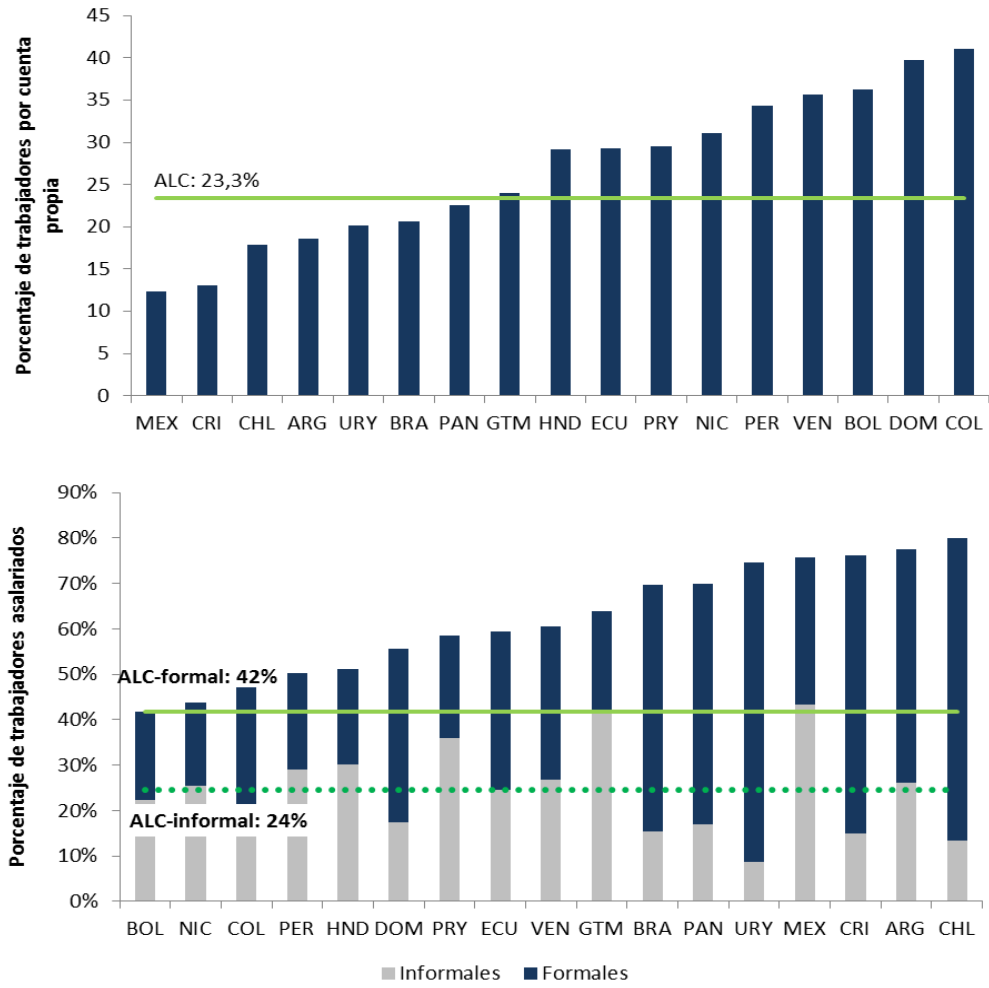
A nivel de países, existe una gran variabilidad en la antigüedad laboral. Se puede destacar el caso de Ecuador y Bolivia con la antigüedad más alta de la región (en torno a los 10 años)⁵. En el otro extremo se encuentra Colombia, que presenta la antigüedad promedio en el empleo más baja dentro de los ocupados y de los asalariados, ubicándose en 6 años y 4,3 años en 2014⁶, respectivamente dentro de cada grupo de trabajadores. En 2014, Colombia además presenta la mayor rotación laboral. Este país cuenta con la proporción más grande de trabajadores con menos de un año de antigüedad (cerca del 30%) y a su vez se observa la menor proporción de trabajadores con 5 años de antigüedad o más (37%). Además, en el grupo de trabajadores con cinco o más años de antigüedad, Bolivia tiene la mayor proporción de ocupados en este grupo (56%) y en Argentina se observa el mayor crecimiento en este grupo en el periodo analizado (se incrementó en 6 puntos porcentuales).

En América Latina, la proporción del trabajo por cuenta propia es importante. Un 23% del total de ocupados se encuentran en este grupo; siendo Colombia, República Dominicana, Bolivia y Venezuela los que presentan el porcentaje más alto por encima del 35% de los ocupados. Por otra parte, México y Costa Rica presentan porcentajes por debajo del 15%. Adicionalmente, dentro del trabajo asalariado, que representa un 66% de los ocupados en promedio dentro de la región, un 24% de los trabajadores se encuentra en el sector informal (ver Gráfico 1.). Dada la importancia de estos grupos de trabajadores, las tablas 2.b y 2.c presentan información desagregada para los trabajadores por cuenta propia y los asalariados para los años 2006 y 2014, indicando además sus variaciones en puntos porcentuales dentro de este periodo.

⁵ En el caso de Ecuador, éste hecho puede deberse a la forma en que se hace la pregunta en este país, ver sección de datos y metodología.

⁶ Se debe tomar en cuenta que en República Dominicana la pregunta de antigüedad en el empleo solo se la hace a asalariados, por eso la antigüedad promedio es la más baja de todas: 5,5 años. Sin embargo al considerar solamente a asalariados ya no se observa esta situación. Es por esto que se consideró a Colombia como el país con la antigüedad más baja de la región entre los ocupados.

Gráfico 1. Trabajo por cuenta propia y asalariado en la región, circa 2014



Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas de hogares armonizadas.

Tabla 2. Antigüedad promedio en el empleo en América Latina y su distribución según años de permanencia en el trabajo de los ocupados y tipo de inserción, 2006 vs.2014

a) Ocupados

País	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
ARG	.	.	.	23.9	18.1	-5.9	42.3	48.5	6.2
BOL	9.4	9.8	0.4	16.9	12.1	-4.9	52.1	55.8	3.7
BRA	7.0	7.4	0.4	20.7	18.5	-2.2	43.6	44.5	0.8
CHL	7.6	7.8	0.2	27.8	26.9	-0.9	46.6	45.8	-0.8
COL	6.4	6.0	-0.5	30.8	31.0	0.1	38.9	36.8	-2.2
CRI	6.3	6.7	0.5	25.0	22.9	-2.1	40.0	43.8	3.9
DOM	4.7	5.5	0.7	26.2	23.9	-2.3	31.9	37.9	6.0
ECU	10.3	9.4	-0.9	12.9	14.0	1.1	56.8	54.7	-2.2
GTM	8.3	6.6	-1.6	20.1	24.6	4.4	47.5	42.6	-4.9
HND	7.1	7.7	0.6	24.5	23.5	-1.1	43.5	44.5	1.1
MEX	7.9	8.2	0.3	23.9	19.1	-4.8	48.9	50.4	1.5
PAN	7.8	7.6	-0.2	23.0	21.5	-1.5	47.2	45.5	-1.7
PER	7.8	7.2	-0.6	26.9	29.8	3.0	45.5	41.7	-3.8
PRY	9.1	8.9	-0.2	17.5	16.2	-1.4	53.5	51.7	-1.8
URY	8.9	8.1	-0.8	19.5	19.1	-0.4	51.4	48.3	-3.2
ALC	7.7	7.6	-0.1	22.6	21.4	-1.2	46.0	46.2	0.2

b) Asalariados

País	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de asalariados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de asalariados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
ARG	.	.	.	25.7	18.9	-6.9	38.9	46.1	7.2
BOL	5.1	5.9	0.9	26.9	19.2	-7.7	34.7	40.4	5.7
BRA	5.6	5.9	0.3	25.0	22.3	-2.7	36.2	37.1	0.8
CHL	6.6	6.9	0.3	31.2	29.5	-1.7	41.8	41.9	0.1
COL	4.9	4.3	-0.5	37.6	38.4	0.9	30.9	27.1	-3.8
CRI	5.4	6.0	0.6	28.0	25.5	-2.6	35.7	39.9	4.2
DOM	4.7	5.5	0.7	26.2	23.9	-2.3	31.9	37.9	6.0
ECU	8.1	7.6	-0.5	16.8	17.9	1.2	48.8	47.6	-1.3
GTM	5.4	4.4	-1.0	26.2	31.0	4.7	36.2	31.4	-4.8
HND	4.2	4.6	0.4	35.2	32.8	-2.4	28.7	30.4	1.7
MEX	6.3	6.8	0.5	28.6	22.5	-6.1	41.8	44.2	2.5
PAN	6.4	6.4	0.0	26.9	24.7	-2.2	41.5	39.5	-2.0
PER	5.1	5.1	0.0	39.6	41.1	1.4	31.2	29.0	-2.3
PRY	5.5	5.9	0.4	25.9	21.1	-4.9	38.7	40.1	1.4
URY	8.4	7.5	-0.9	21.9	21.0	-0.9	49.2	45.0	-4.2
ALC	5.8	5.9	0.1	28.1	26.0	-2.1	37.8	38.5	0.8

c) Trabajadores por cuenta propia

País	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de cuenta propias)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de cuenta propias)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
ARG	.	.	.	19.9	16.7	-3.3	51.0	54.8	3.7
BOL	14.0	13.9	-0.1	6.7	5.2	-1.5	69.7	70.8	1.1
BRA	10.4	11.6	1.2	10.3	8.3	-2.0	61.3	64.4	3.1
CHL	11.0	11.2	0.2	17.3	17.5	0.2	61.9	60.7	-1.1
COL	8.0	7.4	-0.5	24.3	24.2	0.0	46.6	45.4	-1.2
CRI	9.3	8.8	-0.5	14.6	15.8	1.1	53.9	54.7	0.8
ECU	14.1	12.4	-1.7	6.7	7.2	0.5	69.9	66.4	-3.5
GTM	14.1	12.0	-2.1	8.6	9.7	1.1	68.8	68.6	-0.2
HND	9.6	10.7	1.1	14.1	14.1	0.0	56.2	58.0	1.7
MEX	11.8	12.0	0.1	12.7	10.0	-2.7	65.6	66.2	0.5
PAN	11.1	11.1	-0.1	14.8	13.5	-1.3	59.8	61.4	1.6
PER	10.7	10.2	-0.5	13.1	15.9	2.9	60.2	57.1	-3.1
PRY	13.5	13.8	0.2	7.3	8.0	0.7	71.0	70.6	-0.4
URY	9.2	9.0	-0.2	15.0	15.3	0.2	53.4	54.0	0.7
ALC	11.3	11.1	-0.2	13.2	13.0	-0.3	60.7	60.9	0.3

Nota: (i) En Argentina dada la categorización de la variable antigüedad para los asalariados, no es posible calcular la antigüedad promedio en el empleo. (ii) En República Dominicana la pregunta de antigüedad solo al contestan los asalariados y (iii) Para la denominación de los países se utilizó la nomenclatura estándar ISO 3166-1 alpha-3.

Fuente: Encuestas de hogares de la región, circa 2006 y 2014, según Tabla 1.

En América Latina, once países registran una reducción en la proporción de trabajadores (ocupados totales y asalariados) que tienen menos de un año en el empleo (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Honduras, México, Panamá, Paraguay y Uruguay) dentro del período 2006-2014, lo que significa que más trabajadores se ubican en empleos estables; por otra parte, se registran incrementos para tres de ellos (Ecuador, Guatemala y Perú) indicando un mayor nivel de rotación laboral en estos últimos. En Colombia, el porcentaje de trabajadores dentro de este rango de antigüedad se ha mantenido casi constante.

Al analizar la evolución de la proporción de trabajadores con antigüedad de más de cinco años en 8 de los 15 países considerados se observa una reducción del indicador. Existen incrementos en Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, República Dominicana, Honduras y México. Al considerar solamente asalariados, Chile y Paraguay se suman a esta lista.

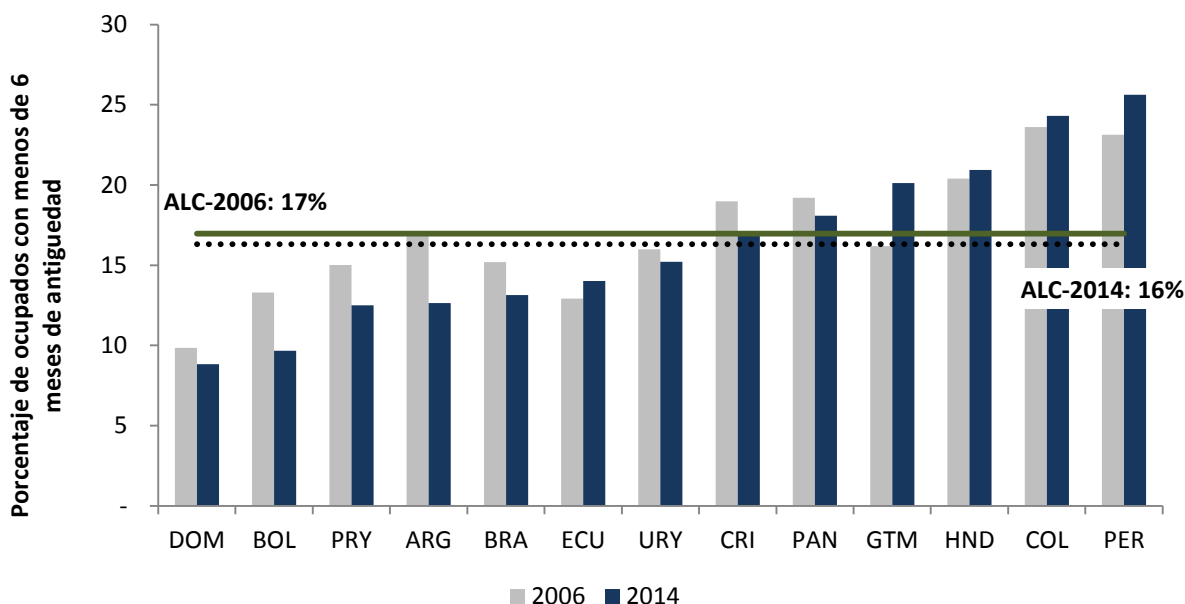
Considerando los trabajadores por cuenta propia se tiene que 6 países reducen el porcentaje de trabajadores con antigüedad menor a un año (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, México y Panamá); el resto aumenta la proporción. Dentro del grupo de trabajadores con 5 o más años de antigüedad 6 países reducen su proporción de cuenta propia dentro de este grupo (Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, Perú y Paraguay). Cabe mencionar que, en la mayoría de países,

las variaciones entre 2006 y 2014 son de menor magnitud que las observadas en el total de ocupados y en los asalariados.

Observar la evolución del promedio de antigüedad en el empleo puede esconder patrones de comportamiento en cuanto a la composición de la antigüedad. Por ello, es importante analizar aquellos trabajadores con antigüedad en el empleo menor a seis meses, reflejando movimientos de trabajadores de más corto plazo. Entre aquellos con antigüedad de menos de seis meses se encuentran los nuevos ingresantes a la fuerza laboral y los re-ingresantes, quienes en algún momento estuvieron empleados y perdieron su empleo pero se volvieron a reinsertar, además de aquellos que voluntariamente decidieron cambiar de empleo.

En varios países de la región se observa que la proporción de trabajadores con una antigüedad menor a 6 meses ha disminuido entre los años 2006 y 2014. Este es el caso de República Dominicana, Bolivia, Paraguay, Argentina, Brasil, Uruguay, Costa Rica y Panamá. Por otro lado, en 5 países esta proporción ha aumentado: Ecuador, Guatemala, Honduras, Colombia y Perú.⁷ No obstante, a pesar de estos cambios, el promedio de la región ha variado mínimamente entre 2006 y 2014: se observa una reducción de apenas un punto porcentual (pasa del 17 al 16%).

Gráfico 2. Porcentaje de ocupados con menos de 6 meses en el empleo, 2006 y 2014



Nota: Para la denominación de los países se utilizó la nomenclatura estándar ISO 3166-1 alpha-3.

Fuente: Encuestas de hogares de la región, circa 2006 y 2014, según Tabla 1.

⁷ Para Argentina, Ecuador y Chile no es posible calcular la desagregación de antigüedad menor a 1 año medida en meses.

Antigüedad en el empleo: situación en América Latina comparada con países desarrollados

Al comparar a la región con la OCDE, se observa que en promedio⁸, la antigüedad en el empleo es menor en Latinoamérica respecto a los países desarrollados. La duración en el empleo promedio para la OCDE es de 9,8 años (9,3 para asalariados), mientras que en la región se encuentra alrededor de 7,6 (5,9 para asalariados), evidenciando una menor antigüedad en el empleo AL y una diferencia muy marcada entre tipos de inserción laboral (ver Tabla 3.1 y 3.2). Los únicos países que se encuentran en niveles similares a la OCDE son Bolivia y Ecuador, con antigüedad promedio de los ocupados de 9,8 y 9,4, respectivamente. Estudios previos de la OCDE y OIT han encontrado que los países europeos e incluso Japón, son relativamente estables; fenómeno que se refleja en su mayor antigüedad laboral (OCDE, 1999; Auer and Cazes, 2003). Por el contrario, Estados Unidos, presenta un mercado más flexible y una menor antigüedad en el empleo. El promedio de la región se ubica cerca del promedio de antigüedad de Estados Unidos, cuyo mercado es reconocido como uno de los más flexibles y de menor protección al empleo del mundo. Los jóvenes de entre 15 y 24 años en América Latina acumulan cierta experiencia muy pronto en relación a los países desarrollados y además son más proclives a la deserción escolar. Como se observa en los datos, en los países de la OCDE la antigüedad entre los jóvenes es similar a la observada la región. En cambio, para los grupos de mayor edad, la antigüedad en el empleo es mayor en la OCDE, reflejando una mayor estabilidad laboral entre estos grupos.

Las diferencias entre AL y OCDE se deben tanto a que hay más trabajadores que llevan muy poco tiempo en su empresa como menos trabajadores que llevan mucho tiempo en la misma firma. Es por ello que cuando se analiza la rotación laboral de corto plazo (tanto voluntaria como involuntaria), en América Latina se observa que el porcentaje de trabajadores entre 15 y 64 años que está en su empleo menos de un año asciende en promedio a 21,4% (26% para asalariados), muy por encima del 14,6% (16% para asalariados) que presenta la OCDE (ver tablas 3.1 y 3.2). Los únicos países que se encuentran en los niveles de los países desarrollados son nuevamente Bolivia y Ecuador, donde el porcentaje de trabajadores con menos de un año de antigüedad está entre el 12% y 14%. Al analizar por grupos de edad, la mayor proporción de trabajadores con antigüedad menor a un año se observa entre los adultos jóvenes y mayores, en promedio las diferencias en ambos grupos entre la OCDE y AL ascienden a 4 puntos porcentuales aproximadamente, no siendo el caso de los jóvenes que en promedio la proporción es igual en las dos regiones. Por otro lado, la proporción de trabajadores más estables, es decir, aquellos con antigüedad en su empleo de cinco años o más en América Latina asciende a 46,2% (38,5% para asalariados), muy por debajo del porcentaje encontrado en la OCDE de 59,4% (57,4% para asalariados). La alta proporción de trabajadores con mayor antigüedad es una característica generalmente de los países más desarrollados. En cuanto a la desagregación por grupos etarios,

⁸ Los promedios no están ponderados por la población de cada país. Además Chile y México se excluyen dentro de este grupo.

se observa que entre los jóvenes en AL existe una mayor proporción de aquellos que permanecen más de 5 años en su puesto de trabajo (9,2%) en relación a la OCDE (6,8%), ocurriendo lo contrario para los otros dos grupos etarios. Entre los adultos jóvenes la mitad de los trabajadores están más de 5 años en el puesto en AL mientras que en la OCDE asciende a 61%. Entre los adultos entre 55 y 64 años, en AL un 74% permanece en su empleo por más de 5 años y en la OCDE lo hace un 82,2% de los adultos.

Adicionalmente, América Latina presenta un nivel de rotación de corto plazo (menos de 6 meses) mayor que el promedio no ponderado de países de la OCDE (el 16% de los ocupados en AL tienen antigüedad menor a 6 meses en relación 9,3% en la OCDE), a partir de los 25 años de edad. No obstante, tanto para este indicador como para el precedente, es importante tomar en cuenta la estructura demográfica de la población en cada región. La población de AL es una población relativamente más joven, en la cual el proceso de envejecimiento poblacional está iniciando; a 2015, un 17% de la población, en promedio, se ubica en el grupo de entre 15 a 24 años y un 33% en el grupo de 40 años y más⁹. Por su parte, países de la OCDE se componen de una población que en su mayoría corresponde a adultos y adultos mayores (en promedio, 13% de la población está en el grupo de 15 a 24 y 48% en el grupo de 40 años y más)¹⁰; factor que influencia de manera importante en la rotación de los trabajadores.

⁹ Fuente: United Nations - Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. World Population Prospects: The 2015 Revision. - <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>

¹⁰ Fuente: OECD *Stats*. Dato a 2013.

Tabla 3.1. Antigüedad promedio en el empleo de los ocupados y porcentaje de ocupados según antigüedad en el empleo en países de la OCDE y América Latina, año 2014

	Antigüedad promedio				% ocupados de con antigüedad							
	Total	Jóvenes	Adultos Jóvenes	Adultos	15-64 años		15-24 años		25-54 años		55-64 años	
	15-64 años	15-24 años	25-54 años	55-64 años	<1 año	>=5 años	<1 año	>=5 años	<1 año	>=5 años	<1 año	>=5 años
Argentina	n/d	n/d	n/d	n/d	18.1	48.5	43.9	8.3	15.3	50.9	7.5	75.3
Bolivia	9.8	2.2	9.1	21.2	12.1	55.8	32.0	13.0	9.9	58.8	2.8	84.9
Brasil	7.4	1.7	7.4	15.9	18.5	44.5	42.2	7.1	14.9	48.8	6.2	73.8
Chile	7.8	2.0	7.2	14.8	26.9	45.8	57.3	7.8	24.6	47.4	13.1	69.3
Colombia	6.0	1.4	5.9	12.8	31.0	36.8	57.9	6.5	27.4	39.7	15.4	62.0
Costa Rica	6.7	1.5	6.6	13.4	22.9	43.8	47.8	7.4	20.3	46.5	11.7	67.9
Rep. Dominicana	5.5	1.5	6.0	11.2	23.9	37.9	46.4	5.4	18.8	43.9	13.2	67.8
Ecuador	9.4	2.0	9.1	20.7	14.0	54.7	36.5	14.5	10.9	58.9	4.5	80.8
Guatemala	6.6	1.9	6.9	16.2	24.6	42.6	43.2	11.2	19.6	49.3	14.2	71.3
Honduras	7.7	2.0	7.9	18.5	23.5	44.5	43.6	12.8	18.3	51.0	9.6	76.3
México	8.2	2.2	8.4	17.1	19.1	50.4	42.0	13.0	15.4	55.5	7.2	77.1
Panamá	7.6	1.5	7.3	16.9	21.5	45.5	49.2	7.3	18.2	48.4	8.1	73.5
Perú	7.2	1.1	7.0	16.0	29.8	41.7	63.2	4.3	25.6	44.6	11.4	70.8
Paraguay	8.9	2.3	8.8	20.1	16.2	51.7	33.4	14.5	12.7	57.8	6.1	81.7
Uruguay	8.1	1.4	7.7	16.2	19.1	48.3	48.4	5.1	15.7	51.7	7.5	73.1
LAC - 14/15	7.6	1.7	7.5	16.5	21.4	46.2	45.8	9.2	17.8	50.2	9.2	73.7
Austria	10.0	2.1	9.8	19.8	18.8	45.4	41.4	0.3	16.2	49.4	6.5	74.7
Bélgica	11.2	1.5	10.2	22.6	11.4	64.2	46.6	5.0	9.8	65.1	2.6	89.0
República Checa	10.2	1.9	9.5	16.9	10.0	66.9	37.7	7.0	8.9	68.1	4.8	84.2
Dinamarca	7.8	1.5	7.1	16.1	21.9	48.7	50.5	5.9	19.1	51.3	8.3	76.0
Estonia	7.7	1.4	7.1	12.9	15.7	52.8	48.8	4.9	14.2	52.7	7.2	74.4
Finlandia	9.8	1.2	8.6	19.6	17.8	56.4	58.5	3.7	14.7	57.4	5.8	83.7
Francia	11.4	1.4	10.5	21.2	12.5	65.4	50.4	5.0	10.2	67.5	4.3	86.1
Alemania	10.8	1.9	9.8	19.6	13.4	60.5	39.0	10.2	12.1	61.5	4.7	83.8
Grecia	12.5	2.0	11.2	24.2	10.1	71.9	38.2	10.4	9.7	72.0	3.9	90.4
Hungría	8.8	1.6	8.3	14.8	14.8	56.5	46.1	3.4	13.3	57.6	9.0	74.5
Islandia	7.8	1.7	7.1	15.5	19.2	50.2	46.7	9.1	15.4	52.7	7.2	78.9
Irlanda	9.8	1.6	9.0	19.3	14.4	62.5	47.0	7.2	12.8	63.9	4.4	86.2
Italia	12.5	1.9	11.1	22.6	9.5	71.5	39.7	9.7	9.1	71.4	3.4	88.6
Korea	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Latvia	7.9	1.6	7.4	12.7	15.1	53.5	41.7	4.5	13.3	54.6	10.3	71.8
Luxemburgo	10.0	1.3	9.2	20.4	13.0	60.8	55.1	2.8	11.7	61.2	3.9	85.6
Holanda	10.0	1.9	9.5	20.0	14.5	60.4	42.0	10.7	10.8	65.4	3.8	86.7
Noruega	9.0	1.8	7.9	18.8	14.9	54.3	42.3	6.9	12.7	55.6	3.0	85.4
Polonia	10.6	1.7	9.7	19.4	12.1	62.6	42.8	6.3	10.6	63.9	5.2	82.8
Portugal	11.6	1.6	10.6	21.0	13.7	67.0	51.9	8.5	12.5	67.7	4.9	86.0
Eslovaquia	9.5	1.9	9.0	15.5	9.9	65.1	35.6	6.3	8.7	66.8	4.6	81.9
Eslovenia	12.0	2.4	11.2	22.4	9.3	68.7	39.0	14.0	8.1	69.9	3.2	87.0
España	10.7	1.4	9.4	21.6	15.9	64.0	56.4	7.0	15.5	63.2	5.2	86.3
Suecia	9.2	1.2	8.0	18.8	19.5	53.0	60.2	4.6	16.3	53.5	6.9	80.3
Suiza	8.5	1.9	7.8	17.1	16.1	53.0	41.0	9.0	14.2	54.4	4.6	82.2
Reino Unido	8.4	1.8	8.2	14.6	16.2	54.7	43.1	8.9	13.3	58.1	7.2	76.5
Estados Unidos*	7.4	1.6	7.1	13.4	20.2	53.4	54.6	5.6	16.3	57.5	9.4	74.6
OECD - 26	9.8	1.7	9.0	18.5	14.6	59.4	46.0	6.8	12.7	60.9	5.6	82.2

Nota: en Chile se incluye el porcentaje de ocupados con hasta un año de antigüedad a diferencia del resto de los países. Para el valor regional se presentan los promedios simples. En el caso de República Dominicana el dato se refiere a asalariados. n/d significa no disponible.

Fuente: para América Latina encuestas de hogares de la región según Tabla 1, para OCDE, OECD *stats* y para Estados Unidos (*), cálculos propios en base a Current Population Survey (CPS) del año 2010 - Bureau of Labor Statistics.

Tabla 3.2. Antigüedad promedio en el empleo de los asalariados y porcentaje según antigüedad en el empleo en países de la OCDE y América Latina, año 2014

	Antigüedad promedio				% asalariados de con antigüedad								
	Total	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	15-64 años		15-24 años		25-54 años		55-64 años	
	15-64 años	15-24 años	25-54 años	55-64 años	<1 año	>=5 años	<1 año	>=5 años	<1 año	>=5 años	<1 año	>=5 años	
Argentina	n/d	n/d	n/d	n/d	18.9	46.1	45.3	7.2	15.3	49.8	7.1	74.0	
Bolivia	5.9	1.7	6.2	14.9	19.2	40.4	37.6	8.2	15.1	46.1	7.1	76.1	
Brasil	5.9	1.5	6.3	13.1	22.3	37.1	44.4	5.5	17.6	42.7	8.4	66.9	
Chile	6.9	1.9	6.7	13.4	29.5	41.9	58.6	6.5	26.3	44.5	15.8	64.8	
Colombia	4.3	1.0	4.6	11.1	38.4	27.1	64.7	1.8	32.7	31.6	21.4	54.6	
Costa Rica	6.0	1.5	6.1	12.5	25.5	39.9	48.4	6.6	21.9	44.0	14.4	64.9	
Rep. Dominicana	5.5	1.5	6.0	11.2	23.9	37.9	46.4	5.4	18.8	43.9	13.2	67.8	
Ecuador	7.6	1.9	7.9	19.4	17.9	47.6	38.6	13.0	13.5	54.0	5.8	77.7	
Guatemala	4.4	1.7	5.1	9.9	31.0	31.4	45.2	9.6	24.7	39.4	28.4	54.5	
Honduras	4.6	1.7	5.5	13.3	32.8	30.4	47.9	9.3	25.2	39.3	20.6	64.6	
México	6.8	2.1	7.5	14.5	22.5	44.2	43.3	11.9	17.6	51.2	10.7	70.0	
Panamá	6.4	1.3	6.4	15.4	24.7	39.5	52.0	4.3	20.5	43.4	9.0	70.4	
Perú	5.1	1.0	5.3	13.6	41.1	29.0	67.2	3.4	35.0	33.3	18.7	61.3	
Paraguay	5.9	2.0	6.8	15.2	21.1	40.1	36.4	11.3	15.5	49.4	9.8	73.3	
Uruguay	7.5	1.3	7.4	15.9	21.0	45.0	49.3	4.5	16.6	49.9	8.4	71.2	
LAC - 14/15	5.9	1.6	6.3	13.8	26.0	38.5	48.4	7.2	21.1	44.2	13.2	67.5	
Austria	9.5	2.1	9.5	19.6	15.6	56.6	38.5	12.3	12.8	61.1	5.4	82.9	
Bélgica	10.9	1.5	10.0	22.1	12.0	63.1	46.6	4.8	10.2	64.6	2.7	88.6	
República Checa	9.9	1.8	9.2	16.8	11.1	64.5	38.8	6.8	9.7	66.2	5.4	82.3	
Dinamarca	7.4	1.5	6.8	15.5	23.0	46.9	50.6	5.8	20.0	49.9	9.0	74.5	
Estonia	7.6	1.4	7.0	13.0	16.1	51.8	49.0	5.0	14.4	52.0	7.4	73.4	
Finlandia	9.4	1.2	8.3	19.4	19.3	54.3	59.2	3.5	15.6	56.0	6.6	82.7	
Francia	11.4	1.4	10.7	21.6	13.0	65.2	50.4	5.1	10.3	68.1	4.5	86.3	
Alemania	10.6	2.0	9.8	19.6	14.2	59.0	38.9	10.2	12.6	60.6	5.0	82.9	
Grecia	10.2	1.8	9.8	19.0	13.2	65.7	41.2	8.1	12.2	67.2	7.6	83.3	
Hungría	8.4	1.5	8.0	14.2	15.9	54.2	46.9	3.4	14.2	55.9	10.2	71.2	
Islandia	7.3	1.7	6.9	14.7	20.2	48.3	46.5	9.2	15.8	51.8	8.2	77.3	
Irlanda	9.0	1.6	8.6	17.6	15.9	60.1	47.0	7.1	13.8	62.8	5.5	83.9	
Italia	12.1	1.9	10.9	21.8	10.2	70.7	40.8	9.7	9.7	71.1	3.8	87.5	
Korea	5.8	0.8	6.0	7.4	30.8	35.1	70.8	0.4	25.7	38.8	35.1	36.2	
Latvia	7.7	1.5	7.3	12.5	15.7	52.5	42.2	3.8	13.8	53.8	10.9	70.9	
Luxemburgo	9.9	1.2	9.2	20.3	13.0	60.9	56.1	2.5	11.4	61.8	3.9	85.1	
Holanda	9.8	1.9	9.5	20.3	15.5	59.0	42.2	10.6	11.3	65.2	3.8	87.1	
Noruega	8.8	1.8	7.8	18.7	15.3	53.7	42.4	6.8	12.9	55.4	3.2	85.4	
Polonia	9.5	1.5	8.9	17.4	13.6	59.1	44.9	4.5	11.7	61.2	6.5	79.3	
Portugal	11.1	1.6	10.4	20.4	15.0	65.6	53.0	7.7	13.3	67.1	6.1	85.6	
Eslovaquia	9.4	1.8	9.0	15.8	10.9	63.3	37.5	5.8	9.6	65.2	5.2	81.2	
Eslovenia	11.5	1.8	11.2	20.4	9.8	68.2	45.1	7.0	8.1	70.4	4.1	85.1	
España	10.3	1.4	9.2	21.4	16.8	62.9	58.1	6.6	16.0	62.8	5.8	85.2	
Suecia	9.0	1.2	7.9	18.8	20.6	51.8	60.7	4.4	17.0	53.0	7.5	79.7	
Suiza	8.0	1.8	7.5	16.3	17.3	50.5	41.5	8.7	14.9	52.8	5.1	80.5	
Reino Unido	8.0	1.8	8.0	13.9	17.0	53.4	43.4	8.8	13.7	57.6	7.4	76.4	
Estados Unidos*	7.4	1.6	7.1	13.4	20.2	53.4	54.6	5.6	16.3	57.5	9.4	74.6	
OECD - 27	9.3	1.6	8.7	17.5	16.0	57.4	47.7	6.5	13.6	59.6	7.2	79.6	

Nota: en Chile se incluye el porcentaje de ocupados con hasta un año de antigüedad a diferencia del resto de los países. Para el valor regional se presentan los promedios simples. n/d significa no disponible.

Fuente: para América Latina encuestas de hogares de la región según Tabla 1, para OCDE, OECD stats y para Estados Unidos (*), cálculos propios en base a Current Population Survey (CPS) del año 2010 - Bureau of Labor Statistics.

Sección IV. Determinantes de la antigüedad en el empleo en América Latina

En esta sección se hará un análisis descriptivo y de correlaciones de los factores asociados a la antigüedad del empleo en el contexto de la región. Entre los principales se destacan” i) la estructura socio-demográfica de la población, ii) las características del puesto de trabajo y iii) otros factores institucionales. Para luego, iv) explorar las correlaciones a través de un modelo econométrico.

La Tabla 4.1 permite observar el promedio de antigüedad en el trabajo y el porcentaje de trabajadores que se ubican en las distintas categorías de duración, según características individuales como edad, género, educación y características del puesto de trabajo para América Latina. Un análisis detallado de esta tabla será presentado a continuación.

Como se observa en la Tabla 4.1, el comportamiento de la antigüedad promedio cambia de manera esperada al considerar las distintas desagregaciones presentadas. Por ejemplo, se observa que se incrementa con la edad. Se observa una mayor antigüedad para hombres que para mujeres y también mayor para trabajadores con un nivel educativo más alto o bajo, presentando menor antigüedad laboral entre aquellos que alcanzan un nivel de educación intermedio. Respecto a las ramas de actividad económica los trabajadores con mayor antigüedad se encuentran en las actividades primarias, seguido por manufactura, servicios y construcción. Dentro de los grupos de ocupación, mayor antigüedad presentan los directivos y profesionales y técnicos; y la menor los trabajadores de los servicios. Los trabajadores formales tienen mayor antigüedad que los que no cuentan con seguridad social; y los trabajadores públicos están más tiempo en su empresa que aquellos insertos en el sector privado. Finalmente, al analizar el tamaño de firma, la mayor antigüedad se registra en trabajadores ubicados en empresas pequeñas, seguramente por la importancia del trabajo por cuenta propia en la región; ya que si se observan sólo a los trabajadores asalariados se ve que existe mayor antigüedad en el empleo en las firmas más grandes. Estos patrones se corroboran también con los porcentajes de trabajadores con menores y mayores niveles de antigüedad dentro de las distintas categorías. Adicionalmente, las Tablas 4.2 y 4.3 presentan la misma información para trabajadores asalariados y por cuenta propia.

Tabla 4.1. América Latina - Indicadores de antigüedad en el empleo de los ocupados

Grupos	Antigüedad promedio		2006		2014	
	2006	2014	Antigüedad <1 año (%del total de ocupados)	Antigüedad >=5 años (% del total de ocupados)	Antigüedad <1 año (% del total de ocupados)	Antigüedad >=5 años (% del total de ocupados)
Grupos de edad						
15-64 años	7.7	7.6	22.6	46.0	21.4	46.2
15-24 años	1.9	1.7	46.4	10.7	45.8	9.2
25-44 años	6.3	5.8	20.6	46.0	20.3	43.7
45-64 años	14.1	13.7	11.4	68.5	10.8	69.4
65+ años	24.5	23.0	7.6	78.6	7.1	79.4
Género						
Hombre	8.5	8.3	21.7	48.8	20.6	48.7
Mujer	6.6	6.7	24.2	41.3	22.5	42.4
Nivel de educación						
Alto	7.7	7.7	15.9	50.9	15.7	50.2
Medio	5.9	6.0	25.6	38.8	24.2	39.4
Bajo	9.0	9.3	23.3	49.0	21.4	50.8
Características del puesto						
Actividad Económica						
Actividades primarias-extractivas	12.1	11.7	18.3	58.4	20.0	58.2
Industria/manufactura	7.0	7.2	22.6	43.8	20.0	45.8
Comercio y servicios	6.5	6.8	22.5	42.9	20.6	44.2
Construcción	6.2	6.3	38.1	37.9	35.5	37.3
Grupo de ocupación						
Directivos	8.9	9.8	11.2	58.3	9.9	60.4
Profesionales y técnicos	8.2	8.2	15.3	53.0	14.8	52.9
Administrativos	5.9	5.9	24.2	38.6	22.3	38.5
Trabajadores de los servicios	5.4	5.8	27.5	36.3	24.8	38.9
Otros	9.1	8.6	23.2	49.5	22.8	48.4
Tipo de inserción						
Ocupado formal	7.9	7.4	15.9	51.6	16.3	48.5
Ocupado informal	7.3	7.4	27.9	41.1	27.7	41.9
Sector público	10.0	9.9	10.9	59.0	10.0	58.5
Sector privado	6.5	6.4	23.4	39.5	22.0	39.5
Tamaño de firma						
Pequeña	8.4	8.2	22.5	47.7	22.0	47.5
Mediana	5.6	5.5	28.0	37.0	26.4	36.6
Grande	6.9	7.1	21.2	45.1	19.3	46.0

Nota: los cálculos de antigüedad promedio incluyen a 15 países (excluyendo a Argentina).

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de la región AL según Tabla 1.

Tabla 4.2. América Latina - Indicadores de antigüedad en el empleo de los asalariados.

Grupos	Antigüedad promedio		2006		2014	
	2006	2014	Antigüedad <1 año (% del total de asalariados)	Antigüedad >=5 años (% del total de asalariados)	Antigüedad <1 año (% del total de asalariados)	Antigüedad >=5 años (% del total de asalariados)
Grupos de edad						
15-64 años	5.8	5.9	28.1	37.8	26.0	38.5
15-24 años	1.7	1.6	49.4	8.3	48.4	7.2
25-44 años	5.3	4.9	24.2	40.5	23.2	38.6
45-64 años	11.6	11.6	15.7	61.7	14.3	63.4
65+ años	14.3	14.3	16.6	62.1	15.4	64.5
Género						
Hombre	6.0	6.1	28.0	38.7	26.0	39.3
Mujer	5.5	5.7	28.4	36.1	25.9	37.4
Nivel de educación						
Alto	7.6	7.5	16.9	49.4	16.7	48.4
Medio	5.0	5.0	29.6	33.2	28.1	33.5
Bajo	5.6	5.9	32.9	35.6	30.1	37.5
Características del puesto						
Actividad Económica						
Actividades primarias-extractivas	6.4	6.1	30.7	38.0	31.6	38.4
Industria/manufactura	5.2	5.5	27.4	35.7	23.6	38.6
Comercio y servicios	6.0	6.2	25.6	39.2	23.3	40.1
Construcción	4.0	4.3	47.9	25.1	43.3	26.6
Grupo de ocupación						
Directivos	8.8	9.3	11.0	56.4	11.2	57.0
Profesionales y técnicos	8.1	7.9	16.2	51.7	15.7	51.1
Administrativos	5.9	5.8	24.5	38.3	22.5	38.1
Trabajadores de los servicios	4.5	4.8	32.5	30.7	29.3	32.5
Otros	5.5	5.3	32.7	34.9	31.3	34.9
Tipo de inserción						
Asalariado formal	7.7	7.2	16.4	50.6	16.8	47.4
Asalariado informal	3.8	3.9	41.6	23.7	41.1	23.8
Asalariado público	10.0	9.9	10.9	59.0	10.0	58.5
Asalariado privado	4.5	4.5	29.7	30.2	27.2	30.9
Tamaño de firma						
Pequeña	4.5	4.6	36.1	29.0	34.3	29.6
Mediana	5.0	5.1	29.5	34.4	27.4	34.8
Grande	6.9	7.1	21.2	44.9	19.3	46.0

Nota: los cálculos de antigüedad promedio incluyen a 15 países (excluyendo a Argentina).

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de la región AL según Tabla 1.

Tabla 4.3. América Latina - Indicadores de antigüedad en el empleo de los trabajadores por cuenta propia.

Grupos	Antigüedad promedio		2006		2014	
	2006	2014	Antigüedad <1 año (% del total de cuenta propia)	Antigüedad >=5 años (% del total de cuenta propia)	Antigüedad <1 año (% del total de cuenta propia)	Antigüedad >=5 años (% del total de cuenta propia)
Grupos de edad						
15-64 años	11.3	11.1	12.4	56.6	12.1	56.9
15-24 años	2.9	2.7	31.9	22.7	32.7	19.9
25-44 años	8.3	7.6	14.4	56.3	14.6	54.4
45-64 años	16.6	15.9	8.0	73.8	8.0	74.4
65+ años	27.8	26.0	4.5	83.6	4.5	83.4
Género						
Hombre	13.1	12.9	10.5	67.3	10.4	67.7
Mujer	8.4	8.6	17.6	50.0	16.6	51.4
Nivel de educación						
Alto	7.6	8.3	14.0	53.3	12.7	55.4
Medio	8.0	8.4	16.2	51.7	15.8	53.5
Bajo	13.2	13.2	12.1	65.3	11.6	66.2
Características del puesto						
Actividad Económica						
Actividades primarias-extractivas	17.8	17.7	6.8	78.4	7.0	79.9
Industria/manufactura	11.3	11.4	12.1	62.2	11.7	62.8
Comercio y servicios	7.6	8.1	16.6	50.0	15.4	52.7
Construcción	10.7	11.2	17.3	64.1	17.2	61.9

Nota: (i) los cálculos de antigüedad promedio incluyen a 15 países (excluyendo a Argentina) y (ii) no todos los países presentan información sobre la formalidad de los trabajadores por cuenta propia. Entre los que no incluyen están Argentina, República Dominicana, Ecuador, México y Guatemala.

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de la región AL según Tabla 1.

A continuación se presenta un análisis más detallado de las relaciones encontradas:

i) Características socio-demográficas y antigüedad en el empleo

La estructura socio-demográfica influye en la antigüedad del empleo y la rotación laboral. La composición etaria de la fuerza laboral, la participación de la mujer en el mercado de trabajo y el

alcance educativo de la población, influyen en el comportamiento de la antigüedad en el empleo debido a que las tasas de separación tienden a ser distintas en cada uno de estos grupos¹¹.

La antigüedad en el empleo es altamente dependiente de la estructura de edad de la población. En América Latina se observa que la antigüedad en el empleo aumenta con la edad. Esta relación también se observa en Estados Unidos (Hipple y Sok, 2013) y en los países de la OCDE (Auer y Cazes, 2003). Como se observa en la Tabla 4.1, el hecho de ser joven implica una reducción en años de antigüedad en América Latina, sin embargo, la reducción no es igual en todos los países. Varias hipótesis pueden explicar este resultado: una mayor inestabilidad laboral entre los más jóvenes, una entrada más tardía de los jóvenes al mercado laboral por una mayor retención del sistema educativo, mayor intermitencia entre situaciones de empleo y desempleo o una mayor incidencia del fenómeno de los NININI (aquellos que no estudian, ni trabajan, ni buscan trabajo).

Por otra parte, al igual que en los países desarrollados, en América Latina, el hecho de ser hombre conlleva a tener más años de antigüedad. Al igual que en Estados Unidos la brecha de género tendió a reducirse en los últimos años (Hipple y Sok, 2013). Estas diferencias de género al momento de analizar la antigüedad se explican dado que, tradicionalmente, las mujeres tienden a permanecer un tiempo fuera del mercado de trabajo por cuestiones familiares relacionadas con el cuidado de hijos u otros miembros del hogar. Este fenómeno puede contribuir a que éstas reciban una menor capacitación en el puesto de trabajo que a su vez puede contribuir al diferencial de salarios entre hombres y mujeres. No obstante, cabe mencionar que la participación femenina en el mercado de trabajo en la región ha aumentado considerablemente en los últimos años siguiendo la tendencia internacional.

Respecto al nivel de educación, se desagregaron las siguientes categorías: nivel bajo (0-8 años de educación), medio (9-13 años de educación) y alto (de 14 y más años de educación). Si bien se esperaría que los trabajadores de mayor alcance educativo presenten una mayor antigüedad en el empleo como ocurre en Estados Unidos (Hipple y Sok, 2013), en América Latina se observa mayor antigüedad en los extremos (es mayor entre los educación baja o los de educación alta). A su vez, la dispersión de la variable antigüedad en el empleo según alcance educativo varía entre países, siendo mucho mayor el diferencial de antigüedad en el caso de Ecuador, Bolivia y Paraguay.

ii) Características del puesto de trabajo y antigüedad en el empleo

Las características del puesto de trabajo también tienen un rol a la hora de explicar la rotación laboral y la antigüedad en el empleo. En este sentido, es importante analizar las diferencias de acuerdo al grado de cualificación del trabajador, la rama de actividad económica, el sector de ocupación, la categoría ocupacional del puesto de trabajo y el tamaño de firma.

¹¹ Se presentan las estimaciones de estas y las siguientes variables mencionadas en esta sección para los ocupados de cada uno de los países en el Anexo 1.

Para definir la cualificación del trabajador se agrupan las distintas categorías del grupo de ocupación. Son considerados trabajadores de alta cualificación aquellos que pertenecen a los grupos de directivos, profesionales y técnicos; los de calificación media a trabajadores administrativos o de servicios; y, los de calificación baja a comerciantes y vendedores, obreros no agrícolas y otras ocupaciones no especificadas. Por otro lado, las ramas de actividad se definen de la siguiente manera: primarias o extractivas compuesta por la agricultura y minería; las manufacturas; los servicios, que incluye comercio, hoteles, restaurantes, servicios sociales, entre otros; y la construcción. Finalmente, el tamaño de firma se definió en pequeña, mediana y grande, de acuerdo a la Tabla 1 del anexo 2.

Según el análisis, se observa que el hecho de estar ocupado en actividades primarias extractivas en la región implica tener más años de antigüedad en el empleo (11,7 años en promedio). La antigüedad promedio en este sector en particular supera los 16 años en países como Paraguay, Bolivia o Ecuador. En promedio la construcción es la que presenta menor antigüedad en el empleo, con 6,3 años, aunque no siempre es la rama de menor antigüedad a nivel país.

Con respecto a la antigüedad en el empleo por nivel de cualificación, se observa en la región que mientras más cualificados sean los trabajadores, mayor es la antigüedad en su puesto de trabajo: en promedio un puesto directivo lleva en la firma 8,9 años, los profesionales y técnicos se quedan en promedio 8,2 años y aproximadamente 6 años tanto los administrativos como los trabajadores del sector servicios. En Estados Unidos se observa el mismo patrón: los puestos directivos y profesionales tienden a tener mayor antigüedad en el puesto de trabajo (BLS, 2014) y similares patrones fueron encontrados en la OCDE (Auer y Cazes, 2003). Estas diferencias pueden ser explicadas por la distribución de la edad de los empleados dentro de cada industria o grupo de ocupación. En promedio, los trabajadores que se encuentran en actividades primarias y de manufactura tienden a ser mayores que aquellos que están en servicios. Adicionalmente, las actividades primarias son las que registran menos años de educación promedio.

En cuanto a la categoría ocupacional del puesto, los trabajadores por cuenta propia son los que permanecen más tiempo en el mismo puesto (esto ocurre en todos los países). En la región los trabajadores por cuenta propia permanecen 11 años en promedio en su puesto de trabajo y los trabajadores asalariados se mantienen en su puesto en promedio 5,8 años. No obstante, estas cifras esconden diferencias significativas entre los trabajadores asalariados formales, quienes permanecen en promedio alrededor de 7,2 años, y los trabajadores asalariados informales¹², quienes permanecen sólo 3,9 años en promedio.

Finalmente, la antigüedad en el empleo varía según el tamaño de firma en la ocupación principal. En la región no necesariamente la empresa de mayor tamaño es donde los trabajadores tienden a permanecer más tiempo en su puesto de trabajo. Por el contrario, para la mayoría de los países son las firmas pequeñas las que mantienen mayor cantidad de años en sus puestos a los

¹² Entendido como aquellos que no realizan descuentos a la seguridad social a cuenta propia o a través de sus empleadores.

trabajadores. En promedio las firmas pequeñas en la región emplean 8 años a sus trabajadores, en relación a 7 años en el caso de las firmas grandes y 5,5 años las firmas medianas. Aunque como se anticipó anteriormente si ocurre en el caso de los trabajadores asalariados, siendo el fenómeno anteriormente descrito una consecuencia de la alta incidencia del trabajo por cuenta propia en la región. En la OCDE los empleados de firmas grandes (de 50 o más empleados) presentan mayor antigüedad en el empleo que los de firmas de menor tamaño (de menos de 10 empleados), ver Auer y Cazes, 2003.

El detalle de las desagregaciones presentadas hasta el momento a nivel país se encuentran disponibles en el Anexo.

iii) Factores institucionales y la antigüedad en el empleo: grado de protección laboral y gasto en políticas activas de empleo

Hay evidencia de una posible relación entre la duración en el empleo y los factores institucionales intrínsecos de cada país. Por un lado, la teoría económica sugiere que las regulaciones en favor de la protección del empleo deberían reducir la rotación laboral y por ende aumentar la antigüedad en el empleo debido a la protección a los trabajadores ante posibles desvinculaciones arbitrarias o motivadas por el ciclo económico. La regulación también puede reducir la tasa de rotación voluntaria. No obstante, una legislación laboral restrictiva puede generar a su vez incentivos perversos al estancamiento en puestos de trabajo “seguros” pero de baja productividad en cuyo caso una duración prolongada en el empleo no necesariamente es un aspecto positivo. Además también se puede fomentar el incremento del sector informal en el mercado de trabajo. Al respecto, Dougherty (2008) analiza el efecto de la protección en el trabajo y la regulación laboral en la dinámica del empleo en el sector formal de la economía en India y encuentra que los trabajadores buscan contrarrestar la rigidez de la legislación laboral cambiándose a categorías menos protegidas a través de contratos temporales o de corto plazo, mediante la sustitución de trabajo por capital o manteniendo el tamaño de empresa por debajo del cual la ley comienza a ser aplicable, por lo cual se puede reducir la antigüedad en el empleo. Esto se apoya en el hecho de que, entre 2000 y 2005, el empleo a nivel de país creció pero no en el sector formal; el mayor crecimiento se observó en los sectores menos productivos e informales de la economía, fomentando de esta manera la segmentación del mercado laboral. Además, el autor encuentra que los estados que tienen una regulación laboral más estricta tienen una demanda de trabajo más inelástica, mayores tasas de pobreza y menor inversión.

En la literatura a menudo se utiliza para analizar ésta relación el Índice de Legislación de Protección para el Empleo (LPE). Este indicador fue diseñado por la OCDE para evaluar el estado de avance de la legislación existente en los países miembros en dimensiones relacionadas con el despido individual y colectivo de trabajadores y las formas de contratación temporal. Este indicador señala cuán estricta es la legislación laboral y a su vez da cuenta de la dificultad

existente en procesos administrativos involucrados en las contrataciones y despidos¹³. El índice varía en una escala entre 0 y 6, siendo el valor 0 el correspondiente al país con la legislación más flexible para la protección del empleo y 6 el país con la legislación más estricta. El índice está compuesto por tres dimensiones y 21 sub-dimensiones. La primera dimensión hace referencia a la *protección de trabajadores permanentes en contra del despido individual*. En esta dimensión se incluyen nueve sub-dimensiones que contemplan los siguientes puntos: i) procedimientos de notificación para el despido; ii) demora antes que la notificación pueda entrar en vigencia; iii) término de la notificación de acuerdo a la antigüedad del empleado; iv) pago de indemnización a diferentes rangos de antigüedad; v) definición de despido justificado o no justificado; vi) duración de periodo de prueba; vii) compensación suplementaria por despido sin justa causa; viii) posibilidad de reincorporación después del despido; ix) periodo máximo para reclamar por despido sin justa causa. La segunda dimensión, comprende la *regulación de formas temporales de contratación*, y la tercera dimensión captura los *requerimientos adicionales y específicos para el despido colectivo de trabajadores permanentes*.

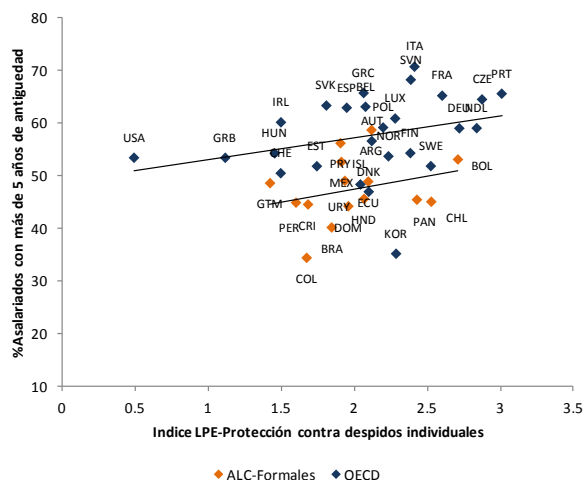
El índice LPE ha sido replicado por el Banco Inter-Americano de Desarrollo, siguiendo la metodología de la OCDE, para los países de América Latina¹⁴. El Gráfico 3 presenta la relación entre el índice LPE y la proporción de trabajadores asalariados (formales e informales) con mayor antigüedad laboral para países de América Latina y de la OCDE. Como se observa, tanto para países de la OCDE como para AL, mientras más estricto sea el índice LPE, mayor es la proporción de la fuerza laboral asalariada con más de cinco años de antigüedad en el trabajo. Para América Latina, los países que presentan una mayor rigidez en la legislación laboral son Bolivia y Chile, los cuales a su vez se ubican entre los que tienen un mayor porcentaje de trabajadores asalariados con más de cinco años en sus puestos de trabajo (por encima del 40%). Por otro lado, el gráfico muestra de manera clara que para un mismo nivel de protección en el empleo, el porcentaje de trabajadores con más de cinco años en el empleo es mucho mayor en países de la OCDE que en América Latina. Además, esta diferencia se incrementa cuando se considera solamente a los asalariados informales de la región, desprotegidos por la legislación laboral. Lo que da cuenta que a pesar de estar bajo un mismo nivel de protección, la permanencia en el empleo de los países de la región es menor frente a los países de la OCDE, lo cual puede estar explicado por la existencia de otros factores que promueven que la fuerza laboral de América Latina sea altamente informal y con un nivel de rotación significativo.

¹³ Esta sección se hace con referencia a OECD (2014). Ver: <http://www.oecd.org/els/emp/EPL-Methodology.pdf>

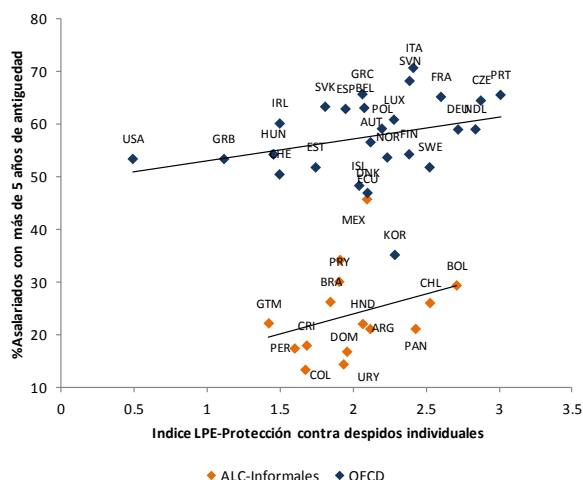
¹⁴ Ver Alaimo *et al.* (2016).

Gráfico 3. Grado de protección laboral vs. porcentaje de trabajadores asalariados con mayor antigüedad laboral (5 años y más), según cobertura de seguridad social

[a] asalariados formales



[b] asalariados informales



Nota: (i) EPL: Índice Legislación de Protección para el Empleo. (ii) Para la denominación de los países se utilizó la nomenclatura estándar ISO 3166-1 alpha-3.

Fuente: OECD *stats* para países de la OCDE y Banco Inter-Americano de Desarrollo para América Latina.

Una posible explicación es que una protección al empleo estricta para trabajadores permanentes favorece la flexibilidad dado que promueve la generación de un mercado segmentado con trabajadores altamente protegidos y con un segmento desprotegido de trabajadores temporales. La relación positiva observada en la Gráfico 2 podría estar reflejando la situación particular de trabajadores que han estado bajo contratos permanentes por más de cinco años, en donde mientras mayor sea la protección al empleo, mayor es la probabilidad de que ese tipo de trabajadores permanezca en el puesto de trabajo.

En la siguiente sección de análisis de correlaciones de la antigüedad en el empleo con sus factores asociados, se tratará de explicar más a detalle estas variaciones de la variable considerando las diferencias demográficas, del puesto de trabajo y otras desagregaciones.

iv) Modelo de determinantes de la antigüedad laboral en América Latina

Hasta el momento se ha analizado en forma descriptiva la relación que existe entre la variable antigüedad en el empleo y algunos de sus factores determinantes. Si bien este análisis descriptivo puede dar una buena intuición acerca de los valores y tendencias encontradas en la región puede existir correlación entre las distintas variables analizadas. La información disponible en las encuestas de hogares de los diferentes países de la región nos permite estimar modelos de antigüedad en el trabajo condicionados a características individuales de los trabajadores, de su puesto de trabajo y factores institucionales. Estos modelos aquí presentados intentan estimar el

impacto condicional de algunas de las variables previamente analizadas (características socio-demográficas y del puesto de trabajo) y ver si se confirman los patrones encontrados en el análisis no condicional de la sección III. Para el individuo i en el país j en el año k , el modelo a ser estimado es el siguiente¹⁵:

$$A_{ijk} = \alpha + X_{ijk}\beta + \mu_{ijk}$$

En donde A es el logaritmo natural de los años de antigüedad promedio en el trabajo teniendo en cuenta a los trabajadores remunerados, el cual es explicado por X que representa un set de varias características individuales del trabajador o su puesto de trabajo, μ representa el término de error; y α , resume la antigüedad promedio de un trabajador dado el particular perfil que se genere con las demás variables explicativas.

Como variables explicativas se consideran a variables demográficas como edad, edad al cuadrado, sexo, educación; variables referentes al perfil del trabajador como el sector de ocupación asalariado (formal e informal), calificación del trabajador (nivel educativo alto, medio y bajo), cantidad de horas trabajadas; cantidad de horas trabajadas al cuadrado; y, variables referentes al trabajo como la categoría de ocupación (cuenta propia, patrón y asalariado), el tamaño de la firma donde está ocupado el trabajador (pequeña, mediana o grande), la rama de actividad (primaria o extractiva, manufactura, servicios o construcción) y el sector de ocupación (público y privado). La mayoría de estas clasificaciones utilizadas han sido explicadas en la sección previa.

Se estiman tres especificaciones que se presentan en la Tabla 5: un perfil básico con características demográficas (perfil de Modelo 1) y dos perfiles adicionales que consideran aspectos relacionados al tipo de trabajador (Modelo 2) y del puesto o lugar de trabajo (Modelo 3). Como se observa los signos de los coeficientes de las diferentes variables son los esperados y coinciden con otros trabajos similares. El modelo 3 fue replicado a nivel de cada país (ver Tabla 2 del anexo 2) y los resultados son consistentes con el agregado de la región.

¹⁵ Países: Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, R. Dominicana, Ecuador, Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay. Años utilizados según Tabla 1.

Tabla 5. Modelos de determinantes de la antigüedad en el empleo para América Latina
Variable dependiente: antigüedad en el empleo
Población de 15 años y más

Variables	(1)	(2)	(3)
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Año 2014 vs.2006	-0.0539*** (0.00338)	-0.0569*** (0.00337)	-0.0524*** (0.00369)
EPL-despidos individuales y colectivos	-0.0958*** (0.00430)	-0.0699*** (0.00452)	-0.0821*** (0.00517)
Edad	0.112*** (0.00104)	0.111*** (0.00104)	0.0931*** (0.00113)
Edad^2	-0.000679*** (1.05e-05)	-0.000662*** (1.06e-05)	-0.000575*** (1.16e-05)
Edad 15-24	-0.129*** (0.00760)	-0.116*** (0.00759)	-0.0813*** (0.00816)
Edad 45-64	-0.0970*** (0.00554)	-0.0930*** (0.00551)	-0.0681*** (0.00606)
Mujer	-0.273*** (0.00343)	-0.210*** (0.00362)	-0.203*** (0.00401)
Nivel Educ. Bajo	-0.292*** (0.00439)	-0.213*** (0.00516)	-0.178*** (0.00587)
Nivel Educ. Medio	-0.243*** (0.00432)	-0.176*** (0.00468)	-0.130*** (0.00524)
Informal		-0.124*** (0.00357)	-0.621*** (0.00597)
Calificación baja		-0.0378*** (0.00523)	-0.0708*** (0.00620)
Calificación media		-0.258*** (0.00478)	-0.150*** (0.00538)
Horas trabajadas		-0.000210* (0.000119)	0.00195*** (0.000134)
Horas trabajadas^2		-2.17e-08 (1.86e-07)	-2.25e-06*** (2.19e-07)
Patrón			0.945*** (0.00903)
Cuenta propia			0.745*** (0.00661)
Empresa mediana			-0.159*** (0.00665)
Empresa grande			-0.245*** (0.00650)
Act. primarias-extractivas			0.341*** (0.00772)
Comercio y servicios			-0.156*** (0.00565)
Construcción			-0.323*** (0.00861)
Trabajador público			0.738*** (0.00666)
Constante	-1.394*** (0.0255)	-1.306*** (0.0257)	-0.774*** (0.0294)
Observaciones	1,561,183	1,559,631	1,316,037
R-cuadrado	0.258	0.264	0.311

Nota: El modelo incluye variables binarias por país. Errores estándar en paréntesis.

Nivel de significatividad: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

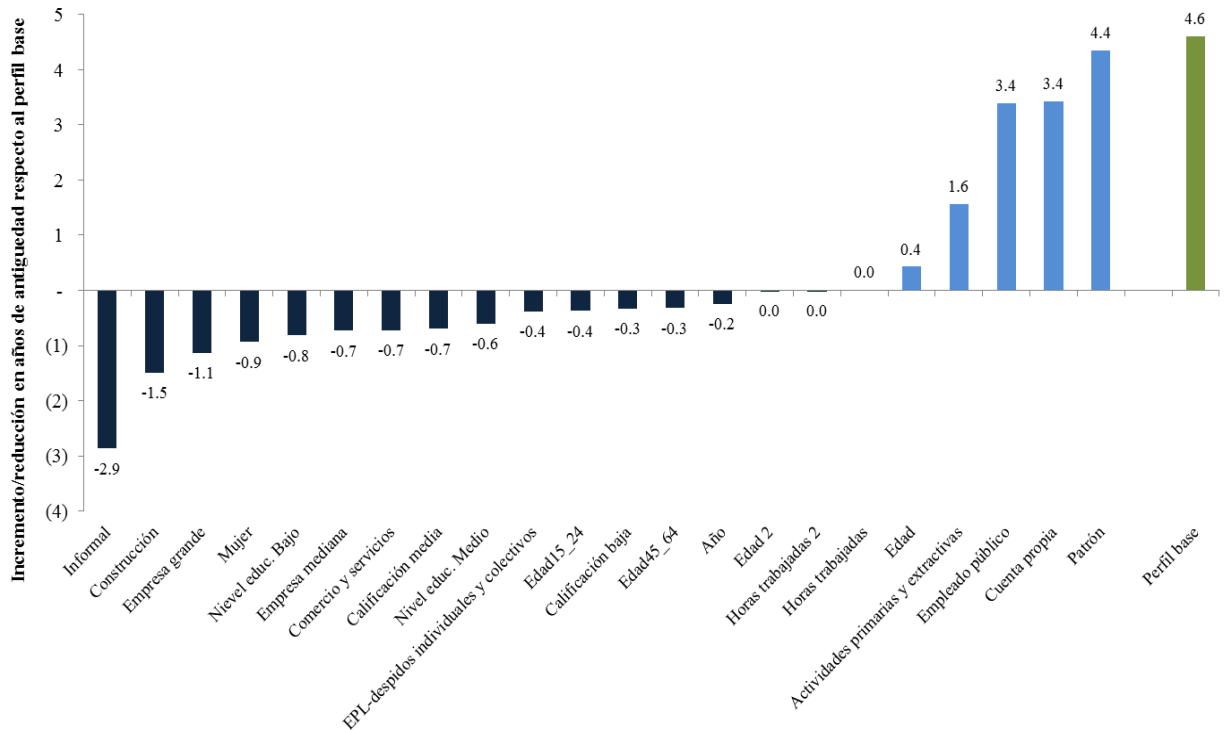
Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de la región según Tabla 1 y se excluye Argentina.

El perfil base u omitido corresponde a un trabajador hombre, adulto joven de entre 25 y 44 años, con que alcanzó un nivel de educación alto, ocupado en el sector formal asalariado, de calificación alta, que trabaja en promedio 41 horas semanales, en una empresa pequeña, del sector privado y en la rama de manufacturas.

Para ilustrar los resultados en el Gráfico 3 se presentan las diferencias en antigüedad de cada una de las variables con respecto al perfil base del Modelo 3. El trabajador del perfil base tiene en promedio 4,6 años de antigüedad en el trabajo. Los incrementos en antigüedad respecto al perfil base oscilan en un rango de 0 a 4,4 años de variación en la antigüedad. Las diferencias más importantes son las que se relacionan con la categoría de ocupación. Un trabajador por cuenta propia o patrono tiene una antigüedad promedio de alrededor de 3,4 y 4,4 años más de antigüedad que el trabajador promedio del perfil omitido, respectivamente. De la misma manera, si el trabajador pertenece al sector público, tendría 3,4 años más de antigüedad. Si estuviera inserto en una actividad primaria, tendría una antigüedad mayor en aproximadamente 1,6 años. Efectos positivos menores se registran con el monto de horas trabajadas y el tener más edad.

Por otra parte, la reducción en años de antigüedad se mantiene en el rango de 0 a -3 años. Las más importantes son el hecho de estar en el sector informal asalariado (reduce la antigüedad en aproximadamente 3 años), de estar en la rama de construcción (reduce la antigüedad en 1,5 años). Se observan las correlaciones negativas esperadas respecto a ser mujer, tener bajo nivel de educación, tener una calificación baja o media y ser joven entre 15 y 24 años. También se observan reducciones en la antigüedad en el empleo por pertenecer a una empresa grande o mediana respecto a pertenecer a una empresa pequeña (la antigüedad se reduce en 1,1 y 0,7, respectivamente). Pertenecer al sector servicios indica también una relación negativa. Adicionalmente, el signo de la antigüedad en el empleo respecto al grado de protección laboral que tienen los países medido por el indicador de protección al empleo LPE de despidos individuales y colectivos, es negativo. Es decir, mientras más rígida sea la legislación laboral menor será la antigüedad en el empleo. Como se explicó en la sección anterior, el hecho de tener una legislación laboral estricta para trabajadores permanentes puede generar una segmentación del mercado laboral, lo cual a su vez, puede decantar en una reducción del promedio de la antigüedad en el empleo dado que cada vez más trabajadores son contratados de manera temporal sin protección en el empleo, de ahí que se observe un signo negativo (de pequeña magnitud) entre el indicador de LPE y la antigüedad laboral.

Gráfico 4. Antigüedad promedio en el empleo en relación a perfil base 3



Nota: El perfil base u omitido corresponde a un trabajador hombre, adulto joven de entre 25 y 44 años, con que alcanzó un nivel de educación alto, ocupado en el sector formal asalariado, de calificación alta, que trabaja en promedio 41 horas semanales, en una empresa pequeña, del sector privado y en la rama de manufacturas..

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de la región (14 países).

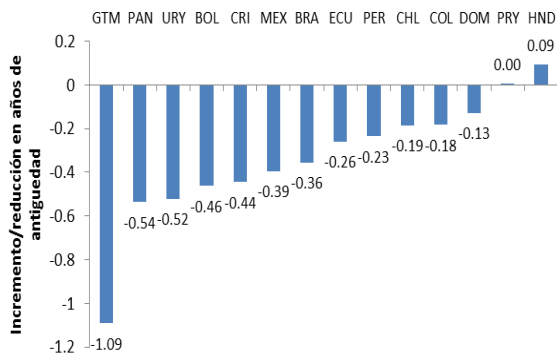
Analizando los resultados obtenidos con el modelo base para los diferentes países de la región, se puede analizar la magnitud e importancia de cada factor para cada caso. Seleccionando ocho de los factores más importantes (entre estos, género, edad/jóvenes, nivel de educación bajo, ser informal, ser cuenta propia, estar ocupado en el construcción, en actividades primarias y trabajar en el sector público) se observa que en mayor o menor medida los resultados van en la misma dirección. El hecho de ser un trabajador informal asalariado es el determinante que afecta más significativamente a la antigüedad en el trabajo (reduce entre 0,7 y 6 años de antigüedad); Perú y Guatemala registran alrededor de 6 y 5 años menos de antigüedad para los informales asalariados, respectivamente. Otro factor negativo importante es el ser un trabajador joven (entre 1 y 0 años menos); Guatemala, Panamá y Uruguay son los que presentan la mayor variación en antigüedad por este factor. El ser mujer implica tener entre 1,7 y 0,4 años menos de antigüedad en el trabajo. Los países que registran una mayor variación de años considerando este factor son Guatemala, Perú, México y Ecuador. Finalmente, el tener nivel educativo bajo reduce la antigüedad entre 0,3 y 1 año.

Como factor que incrementa los años de antigüedad en el trabajo está el hecho de ser un trabajador por cuenta propia. Este factor genera incrementos en la antigüedad que varían entre 1 y 7,5 años más. En Guatemala, Perú, Panamá y México se observa la mayor variación. El ser un trabajador ocupado en el sector público es otro factor que incrementa los años de antigüedad (entre 0,7 y 4 años más). Finalmente, en la mayoría de países, el estar ocupado en el sector construcción implica tener menos años de antigüedad y el estar ocupado en actividades primarias extractivas registra un nivel mayor de antigüedad.

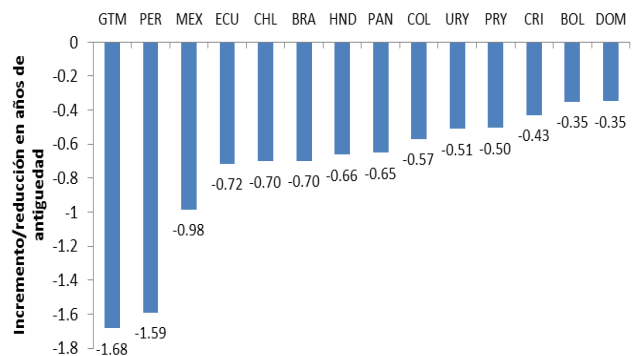
Gráfico 5. Antigüedad promedio en el empleo en relación a perfil omitido del Modelo 3, resultados por país

Variables seleccionadas

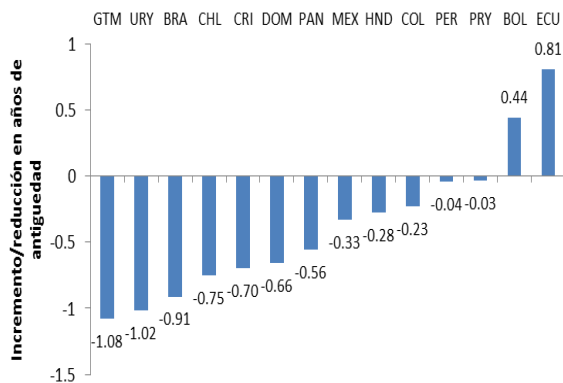
[a] Joven



[b] Mujer



[c] Nivel de educación bajo



[d] Trabajador Informal

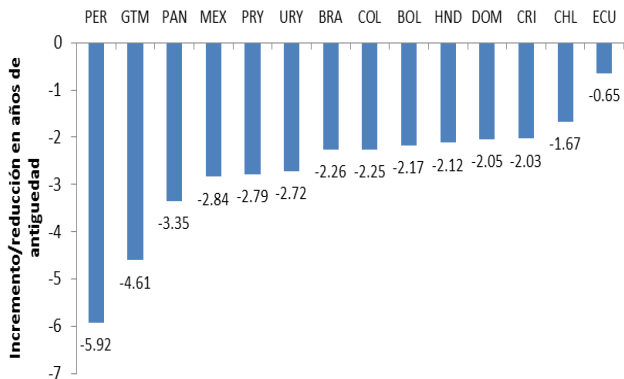
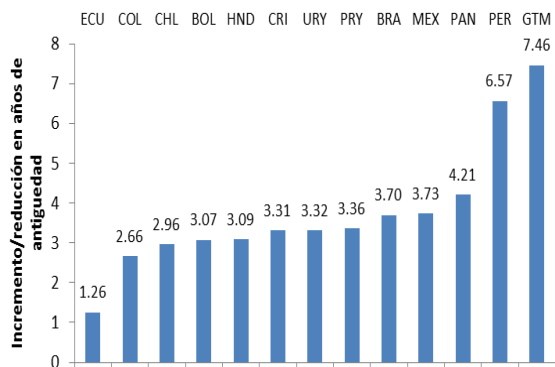


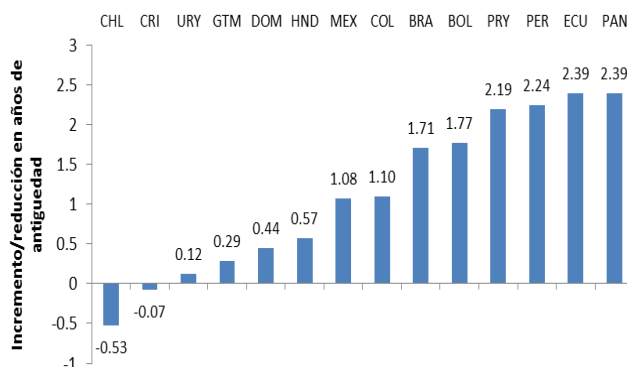
Gráfico 5. Antigüedad promedio en el empleo en relación a perfil omitido del Modelo 3, resultados por país (*continuación*)

Variables seleccionadas

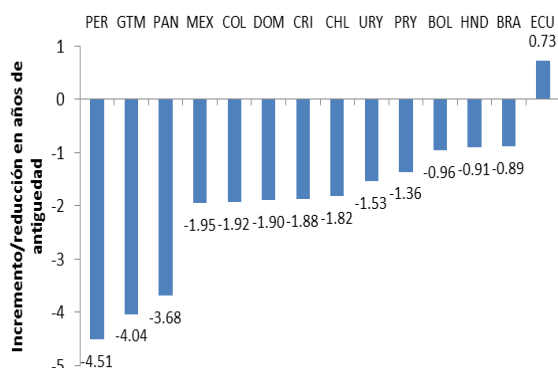
[e] Cuenta propia



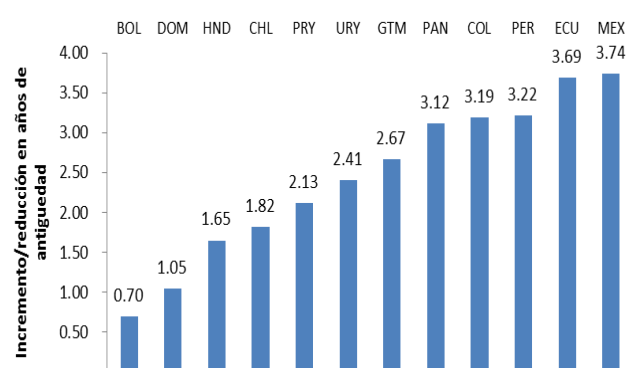
[f] Actividades primarias



[g] Sector de la construcción



[h] Trabajador del sector público



Nota: En República Dominicana no hay información de antigüedad en el empleo para trabajadores por cuenta propia.

Fuente: elaboración propia.

Sección V. Síntesis y discusión

La importancia de la variable antigüedad en el empleo ha sido estudiada en la literatura la cual destaca la existencia de un punto óptimo de antigüedad laboral (no muy alto ni muy bajo) que favorecería la productividad laboral y llevaría a un círculo virtuoso entre empresas y trabajadores. Este documento intenta responder a las siguientes preguntas: ¿cuál es la situación actual y las tendencias observadas en la antigüedad en el empleo en la región? ¿Cómo está el indicador en la región en relación a otros países desarrollados? Y finalmente ¿Cuáles son los principales factores que afectaron a la antigüedad en el empleo en el periodo de 2006 a 2014.

En América Latina, la permanencia en el empleo, en promedio, se ha mantenido estable entre los años 2006-2014 (alrededor de 7,6 años). A nivel desagregado, considerando distintas características individuales de los trabajadores, tampoco se observan cambios importantes: la antigüedad en el empleo permanece estable en hombres y mujeres, en los diferentes grupos de edad (con ligeros incrementos en adultos), en las distintas ramas de actividad y grupos de ocupación en los que se ubican los empleados. Además, no se evidencian cambios según el tipo de inserción de los trabajadores y tampoco según su nivel educativo.

Por otra parte, la antigüedad promedio en la región es aproximadamente 2,2 años menor que la que se evidencia en países de la OCDE más desarrollados y envejecidos (7,6 frente a 9,8 años). La única categoría en la que el promedio de la región es igual al de la OCDE es la de jóvenes de 15 a 24 años. Se observa que AL tiene una rotación laboral mucho mayor, el porcentaje de trabajadores con menor de un año de antigüedad es de alrededor de 21% (26% para asalariados) en relación a 14,6% (16% para asalariados) en promedio en la OCDE y además AL tiene una menor proporción de trabajadores más estables (con antigüedad de 5 años y más).

En el documento también se analiza la relación del nivel de protección laboral (LPE) con la permanencia en el empleo, comparando los países de la región con los de la OCDE. Se observa, tanto para la OCDE como para AL, una relación positiva entre las dos variables: a mayor nivel de protección en el empleo, mayor porcentaje de trabajadores con una antigüedad de 5 años o más; no obstante, existe una correlación negativa entre LPE y antigüedad promedio, indicando una posible segmentación del mercado laboral por el nivel de inflexibilidad de la legislación. Además, para un mismo nivel de protección, la antigüedad en el empleo es menor para la región que para la OCDE.

Por otra parte, al analizar los determinantes de la permanencia en el trabajo los principales hallazgos son los siguientes: en la región las mujeres tienen una menor duración en sus puestos de trabajo que los hombres; asimismo, la antigüedad es mayor conforme aumenta la edad. Un nivel educativo intermedio implica tener menos años de permanencia en el trabajo. Además, las ramas de actividad primarias son las que tienen una antigüedad promedio mayor así como los trabajadores que ocupan puestos de directivos o profesionales; esto debido a que en estas categorías la población tiene una edad promedio mayor. Trabajadores que están en empresas pequeñas presentan una antigüedad mayor que el resto; y, según categoría de ocupación, el hecho de ser un trabajador por cuenta propia o patrono incrementa la permanencia en el trabajo. Respecto al último punto, hay que tomar en cuenta el alto porcentaje de informalidad que existe en la región ya que, dentro de los asalariados, los trabajadores formales, son quienes registran una mayor permanencia con 7,2 años pero los informales¹⁶ apenas con 3,9 años en promedio lo cual reduce el promedio de la permanencia en el empleo dentro de esta categoría.

¹⁶ Entendido como aquellos que no realizan descuentos para la seguridad social.

Finalmente, esta información descriptiva se complementa analizando las correlaciones existentes entre las distintas variables y la antigüedad en el empleo utilizando los datos para los catorce países de la región (excluyendo a Argentina del análisis por falta de información). De este análisis, se obtiene que los principales factores que incrementan la antigüedad en el empleo son: la edad, la categoría de cuenta propia o patrón y el hecho de trabajar en actividades primarias. Por otra parte, las relaciones negativas más importantes son las de la informalidad, el hecho de ser joven y de trabajar en la rama de la construcción. También, el hecho de tener un menor nivel de educación y de tener una baja calificación se relaciona de manera negativa con la antigüedad. Además, estos resultados, en mayor o menor medida, se mantienen a nivel de cada país.

Esta revisión exhaustiva de la situación y variación 2006-2014 de la permanencia en el empleo en América Latina, constituye un primer esfuerzo para evaluar el grado de estabilidad de la región en comparación con países desarrollados como los de la OCDE, así como para analizar si han existido cambios en el período de referencia. Además, se señalan cuáles son los principales factores que afectan esta permanencia, y las principales relaciones de la antigüedad con las distintas variables, las cuales, en la mayoría de los casos, coinciden con resultados obtenidos en estudios para países de la OCDE.

En América Latina se evidencia que existe una alta rotación laboral, especialmente en los jóvenes (mucho mayor que en la OCDE). La rotación laboral no necesariamente es un fenómeno negativo, pero si lo es si estas trayectorias llevan a situaciones de empeoramiento de la situación del trabajador. Este fenómeno es el reflejo de que el modelo de relaciones laborales sigue cambiando de la mano del avance de la globalización y el cambio tecnológico. Hoy en día hay una mayor probabilidad de que las personas no permanezcan con un empleo de por vida en la misma empresa y es necesario que se tenga en cuenta esta realidad a la hora de definir acciones concretas.

Por tal motivo, es necesario promover la estabilidad laboral productiva garantizando la protección al trabajador en un ambiente de certidumbre en el mercado laboral pero sin desincentivar la creación de trabajo formal y tampoco generando una alta segmentación del mismo. Por otro lado, se requiere promover la generación y acumulación del capital humano en los trabajadores: encontrar incentivos para que permanezcan en sus empresas, se capaciten y se evidencien retornos en mayor productividad. Para esto se deberían generar mecanismos que contribuyan con la realización de buenos emparejamientos entre el trabajador y el puesto de trabajo y por ende, que su inserción en el mercado laboral sea acorde a las necesidades de la empresa y a las habilidades del trabajador. Es aquí donde juegan un rol importante los servicios de empleo. Estos así como otras políticas activas y pasivas de empleo deben orientarse a acompañar la movilidad de los trabajadores, garantizando su inserción o reinserción de manera rápida y efectiva.

Bibliografía

Alaimo, V; Bosch, M.; Gualavisi, M. and Villa, J.M. Panorama de los costos laborales y protección al empleo en America Latina y el Caribe. Banco Inter-Americano de Desarrollo. Mimeo.

Auer, Peter; Cazes, Sandrine (eds.). 2003. Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries. Geneva, International Labour Office.

—.2000. The resilience of the long-term employment relationship: Evidence from the industrialized countries, in *International Labour Review* (Geneva), Vol. 139, No. 4, pp. 379-408.

—.2002, Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries. Geneva, International Labour Office.

Banco Inter-Americano de Desarrollo (2015). Sistema de Indicadores de Mercado Laboral y Seguridad Social (SIMS). Base de datos de uso interno. Washington, D.C.: BID.

Bosch, M., Melguizo, A. y Pagés, C. (2013) Mejores Pensiones Mejores Trabajos. Hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe.

Bureau of Labor Statistics (2014). Employee Tenure in 2014, News release.US Department of Labor.

Cazes, S. y Tonin M. (2010). Employment Protection Legislation and job stability: A European Cross-country Analysis. *International Labour Review*, 149(3), 261-285.

Dougherty, S. (2008). Labor regulation and employment dynamics at the state level in India. Working Paper # 624. OECD Economic Department.

Hipple, S. F. & Sok, E. (2013). Spotlight on statistics: Tenure of American workers. Bureau of Labor Statistics. Washington, DC.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2016. OECD.Stat. París: OCDE. Disponible en <http://stats.oecd.org/>.

—.2014. Calculating summary indicators of EPL strictness: Methodology. Ver: <http://www.oecd.org/els/emp/EPL-Methodology.pdf>

Origo, F. y Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16(5), 547-555.

Rofman, R. y M.L. Oliveri (2011). La cobertura de los sistemas previsionales en América Latina: conceptos e indicadores. Serie de documentos de trabajo sobre políticas sociales Nro.7. Buenos Aires: Oficina de América Latina y el Caribe, Banco Mundial.

United Nations. Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat. World Population Prospects: The 2015 Revision. - <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>

Anexo 1: Tablas desagregadas por país

Tabla A. 1. Argentina - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<u>Características sociodemográficas</u>									
Edad									
15-64 años	.	.	.	23.9	18.1	-5.9	42.3	48.5	6.2
15-24 años	.	.	.	54.3	43.9	-10.5	4.6	8.3	3.7
25-44 años	.	.	.	22.3	17.3	-5.0	39.8	44.4	4.6
45-64 años	.	.	.	12.3	8.9	-3.4	64.0	71.4	7.5
65+ años	.	.	.	10.0	5.4	-4.7	68.5	78.9	10.4
Género									
Hombre	.	.	.	23.8	18.2	-5.7	44.1	51.2	7.2
Mujer	.	.	.	24.0	17.9	-6.1	39.9	44.8	5.0
Gap hombre-mujer	.	.	.	-0.2	0.3	0.5	4.2	6.4	2.2
Nivel de educación									
Alto	.	.	.	16.5	11.3	-5.2	50.7	56.7	6.0
Medio	.	.	.	26.7	20.3	-6.4	38.2	44.3	6.1
Bajo	.	.	.	27.2	22.6	-4.6	39.8	45.8	6.1
<u>Características del puesto</u>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	.	.	.	24.2	20.6	-3.7	36.8	54.3	17.5
Industria/manufactura	.	.	.	22.9	15.7	-7.2	42.0	51.4	9.4
Comercio y servicios	.	.	.	21.7	16.2	-5.5	43.7	49.4	5.8
Construcción	.	.	.	43.9	36.8	-7.1	32.4	36.6	4.2
Grupo de ocupación									
Directivos	.	.	.	8.3	5.8	-2.5	67.1	70.3	3.2
Profesionales y técnicos	.	.	.	10.1	6.0	-4.1	61.5	69.5	8.0
Administrativos	.	.	.	17.9	9.3	-8.7	48.6	56.9	8.3
Trabajadores de los servicios	.	.	.	25.0	19.4	-5.6	38.1	44.2	6.1
Otros	.	.	.	29.4	22.8	-6.6	40.1	47.2	7.1
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	.	.	.	10.2	7.1	-3.1	59.2	66.2	6.9
Ocupado en sector privado	.	.	.	26.7	20.4	-6.4	38.9	44.9	6.0
Asalariados	.	.	.	25.7	18.9	-6.9	38.9	46.1	7.2
Asalariado formal	.	.	.	13.0	9.2	-3.8	54.6	58.7	4.1
Asalariado informal	.	.	.	43.5	38.1	-5.3	17.0	21.0	4.1
Cuenta propia	.	.	.	19.9	16.7	-3.3	51.0	54.8	3.7
Tamaño de firma									
Pequeña	.	.	.	27.1	22.2	-4.9	40.9	46.0	5.1
Mediana	.	.	.	24.3	17.8	-6.5	38.2	46.4	8.2
Grande	.	.	.	14.8	10.6	-4.2	53.2	59.2	6.1

Nota: en Argentina no es posible estimar la antigüedad promedio en el empleo debido a que la variable original es categórica.

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 1. Bolivia - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<i>Características sociodemográficas</i>									
Edad									
15-64 años	9.4	9.8	0.4	16.9	12.1	-4.9	52.1	55.8	3.7
15-24 años	2.1	2.2	0.1	38.8	32.0	-6.8	13.0	13.0	0.0
25-44 años	7.4	6.9	-0.4	14.8	11.5	-3.3	52.3	51.8	-0.5
45-64 años	17.1	17.3	0.2	8.1	4.6	-3.5	74.5	79.8	5.4
65+ años	37.0	35.5	-1.5	1.4	1.9	0.5	91.7	90.7	-1.0
Género									
Hombre	10.7	10.5	-0.2	15.8	10.9	-4.8	56.6	58.9	2.3
Mujer	7.2	8.7	1.4	18.8	13.8	-5.0	44.9	51.1	6.2
Gap hombre-mujer	3.4	1.8	-1.6	-3.0	-2.9	0.1	11.7	7.8	-3.9
Nivel de educación									
Alto	6.3	7.0	0.7	13.9	12.2	-1.7	46.1	48.3	2.2
Medio	5.9	7.1	1.2	21.7	16.0	-5.7	38.5	47.7	9.2
Bajo	13.2	15.1	1.8	14.2	8.1	-6.2	64.5	70.4	5.9
<i>Características del puesto</i>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	19.4	19.3	-0.2	5.2	5.8	0.6	81.9	79.9	-2.0
Industria/manufactura	7.0	8.1	1.1	21.3	12.1	-9.3	45.3	51.8	6.6
Comercio y servicios	6.1	7.2	1.1	18.6	13.4	-5.2	43.1	49.3	6.2
Construcción	6.4	7.4	1.0	33.3	18.0	-15.3	39.8	49.4	9.6
Grupo de ocupación									
Directivos	8.5	9.2	0.7	13.0	9.1	-3.9	53.3	58.9	5.7
Profesionales y técnicos	6.4	7.5	1.1	16.1	11.7	-4.4	46.7	51.3	4.6
Administrativos	4.6	4.9	0.3	29.8	23.6	-6.2	34.7	35.1	0.4
Trabajadores de los servicios	5.7	6.7	1.1	21.0	15.5	-5.5	39.4	46.6	7.2
Otros	12.8	12.8	0.0	14.1	9.8	-4.3	62.1	63.9	1.8
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	8.0	8.6	0.6	16.1	11.5	-4.6	50.8	55.3	4.6
Ocupado en sector privado	4.2	4.9	0.7	30.8	21.5	-9.3	29.7	34.7	5.0
Asalariados	5.1	5.9	0.9	26.9	19.2	-7.7	34.7	40.4	5.7
Asalariado formal	8.1	7.8	-0.3	10.1	10.7	0.7	57.9	53.1	-4.8
Asalariado informal	3.6	4.3	0.7	35.1	26.6	-8.5	23.5	29.3	5.8
Cuenta propia	14.0	13.9	-0.1	6.7	5.2	-1.5	69.7	70.8	1.1
Tamaño de firma									
Pequeña	10.8	11.4	0.5	14.2	9.1	-5.1	57.5	61.9	4.4
Mediana	7.5	7.4	0.0	21.8	16.4	-5.4	45.1	46.0	0.8
Grande	6.6	7.5	0.8	19.7	13.9	-5.7	43.0	50.5	7.5

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 2. Brasil - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<u>Características sociodemográficas</u>									
Edad									
15-64 años	7.0	7.4	0.4	20.7	18.5	-2.2	43.6	44.5	0.8
15-24 años	1.9	1.7	-0.2	42.3	42.2	0.0	9.5	7.1	-2.4
25-44 años	6.0	5.7	-0.3	18.1	17.2	-0.9	44.7	42.0	-2.8
45-64 años	12.9	13.3	0.4	9.0	7.9	-1.1	68.1	68.8	0.7
65+ años	22.2	22.4	0.2	4.9	4.1	-0.8	80.6	81.5	1.0
Género									
Hombre	7.6	8.1	0.5	19.4	17.7	-1.7	46.7	47.5	0.8
Mujer	6.0	6.5	0.4	22.6	19.6	-3.0	39.1	40.3	1.2
Gap hombre-mujer	1.5	1.6	0.1	-3.2	-1.9	1.3	7.6	7.2	-0.4
Nivel de educación									
Alto	8.6	8.3	-0.3	12.1	11.2	-0.9	55.4	52.5	-3.0
Medio	5.4	5.8	0.4	23.4	21.2	-2.2	36.0	37.0	1.0
Bajo	7.2	8.5	1.4	21.6	19.1	-2.5	44.6	48.5	4.0
<u>Características del puesto</u>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	10.9	12.6	1.7	17.1	15.0	-2.1	57.9	61.2	3.3
Industria/manufactura	6.2	6.6	0.5	21.4	18.9	-2.6	39.9	41.5	1.7
Comercio y servicios	6.3	6.8	0.5	20.7	18.3	-2.4	41.5	42.9	1.4
Construcción	7.5	7.5	0.0	25.9	23.0	-2.9	46.3	43.6	-2.7
Grupo de ocupación									
Directivos	9.2	9.5	0.3	7.7	7.9	0.1	61.3	61.2	-0.1
Profesionales y técnicos	8.0	8.2	0.2	15.0	13.2	-1.8	51.5	51.1	-0.4
Administrativos	5.3	5.2	-0.1	24.8	23.0	-1.9	33.1	30.8	-2.3
Trabajadores de los servicios	5.1	5.7	0.6	24.9	21.9	-3.0	34.6	37.5	3.0
Otros	8.2	8.8	0.6	20.5	18.6	-1.8	48.0	48.7	0.7
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	10.3	10.4	0.1	11.5	10.3	-1.2	61.9	60.2	-1.7
Ocupado en sector privado	6.5	6.9	0.5	22.0	19.8	-2.2	41.0	42.1	1.1
Asalariados	5.6	5.9	0.3	25.0	22.3	-2.7	36.2	37.1	0.8
Asalariado formal	6.4	6.3	-0.1	18.1	18.3	0.2	42.1	40.1	-2.0
Asalariado informal	3.9	4.5	0.6	39.3	36.3	-3.1	23.8	26.2	2.4
Cuenta propia	10.4	11.6	1.2	10.3	8.3	-2.0	61.3	64.4	3.1
Tamaño de firma									
Pequeña	8.2	8.7	0.5	16.8	15.2	-1.6	50.7	51.9	1.2
Mediana	4.0	4.3	0.3	28.3	26.8	-1.5	27.1	28.3	1.2
Grande	4.8	5.0	0.2	25.0	22.9	-2.0	33.0	32.9	0.0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 3. Chile - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<u>Características sociodemográficas</u>									
Edad									
15-64 años	7.6	7.8	0.2	27.8	26.9	-0.9	46.6	45.8	-0.8
15-24 años	2.1	2.0	-0.1	56.0	57.3	1.4	8.9	7.8	-1.2
25-44 años	5.8	5.5	-0.3	27.4	28.0	0.5	44.0	40.6	-3.4
45-64 años	12.4	12.3	-0.1	16.9	16.1	-0.8	65.8	64.1	-1.7
65+ años	18.7	18.7	0.0	11.3	11.4	0.1	76.0	74.7	-1.3
Género									
Hombre	8.0	8.5	0.5	27.7	26.4	-1.2	48.1	48.1	-0.1
Mujer	6.9	6.8	-0.1	28.0	27.5	-0.5	44.1	42.7	-1.4
Gap hombre-mujer	1.1	1.7	0.6	-0.4	-1.1	-0.7	4.0	5.4	1.3
Nivel de educación									
Alto	7.9	7.8	-0.1	21.0	23.0	2.1	50.5	47.9	-2.6
Medio	6.7	7.1	0.4	29.8	28.6	-1.2	43.1	43.0	-0.1
Bajo	9.0	9.3	0.2	30.0	28.4	-1.6	50.0	49.5	-0.5
<u>Características del puesto</u>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	8.3	8.4	0.1	37.3	35.9	-1.4	45.1	44.2	-0.9
Industria/manufactura	8.1	8.3	0.2	23.6	23.8	0.2	50.4	49.3	-1.1
Comercio y servicios	7.5	7.6	0.1	24.1	24.3	0.2	47.9	46.6	-1.4
Construcción	5.9	7.0	1.1	44.7	38.4	-6.3	34.0	38.2	4.1
Grupo de ocupación									
Directivos	10.3	10.0	-0.3	10.3	16.7	6.3	65.8	60.1	-5.7
Profesionales y técnicos	8.5	8.4	-0.1	19.7	19.9	0.2	53.1	51.6	-1.5
Administrativos	7.5	7.6	0.0	22.5	24.7	2.2	48.9	45.2	-3.8
Trabajadores de los servicios	6.4	6.4	0.0	29.0	28.4	-0.6	41.6	40.4	-1.1
Otros	7.7	8.3	0.6	33.2	31.6	-1.6	45.0	45.4	0.4
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	11.7	10.6	-1.1	17.2	17.1	-0.1	62.7	60.2	-2.5
Ocupado en sector privado	7.1	7.4	0.2	28.8	28.2	-0.7	45.0	44.0	-1.0
Asalariados	6.6	6.9	0.3	31.2	29.5	-1.7	41.8	41.9	0.1
Asalariado formal	7.2	7.3	0.1	25.7	25.7	0.0	46.6	45.0	-1.6
Asalariado informal	4.1	4.7	0.6	51.5	48.3	-3.1	23.8	26.0	2.2
Cuenta propia	11.0	11.2	0.2	17.3	17.5	0.2	61.9	60.7	-1.1
Tamaño de firma									
Pequeña	9.0	9.1	0.1	23.3	23.4	0.1	53.3	51.3	-2.0
Mediana	6.6	7.0	0.4	31.4	29.2	-2.3	42.6	42.5	-0.1
Grande	7.2	7.4	0.3	27.8	26.5	-1.3	45.3	45.4	0.1

Nota: En el caso de Chile los datos de 2012 corresponden al año 2011 (última encuesta disponible a la fecha).

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 4. Colombia - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<u>Características sociodemográficas</u>									
Edad									
15-64 años	6.4	6.0	-0.5	30.8	31.0	0.1	38.9	36.8	-2.2
15-24 años	1.4	1.4	0.0	60.3	57.9	-2.4	7.4	6.5	-1.0
25-44 años	5.0	4.5	-0.5	29.9	31.2	1.3	36.6	33.1	-3.5
45-64 años	11.4	10.6	-0.9	17.5	17.3	-0.3	58.9	57.7	-1.2
65+ años	20.5	18.2	-2.3	10.1	10.3	0.2	74.8	72.7	-2.1
Género									
Hombre	7.2	6.7	-0.4	28.7	28.7	0.0	42.7	40.6	-2.1
Mujer	5.5	4.9	-0.5	33.7	34.1	0.4	34.0	31.7	-2.3
Gap hombre-mujer	1.7	1.8	0.1	-5.0	-5.5	-0.5	8.8	9.0	0.2
Nivel de educación									
Alto	7.7	6.1	-1.6	21.1	25.9	4.8	47.2	38.6	-8.7
Medio	4.7	4.4	-0.3	35.1	36.1	0.9	31.1	29.3	-1.8
Bajo	7.3	7.6	0.3	31.3	28.1	-3.2	41.9	44.2	2.3
<u>Características del puesto</u>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	9.8	10.5	0.7	25.0	17.6	-7.5	52.0	58.2	6.2
Industria/manufactura	6.4	5.7	-0.7	31.0	32.1	1.1	36.9	35.4	-1.5
Comercio y servicios	5.9	5.3	-0.5	30.4	31.4	1.1	37.4	34.1	-3.3
Construcción	5.7	4.8	-0.9	49.1	49.4	0.3	33.3	27.3	-6.0
Grupo de ocupación									
Directivos	7.0	6.6	-0.4	18.9	16.6	-2.3	44.1	45.7	1.6
Profesionales y técnicos	8.9	6.7	-2.2	19.9	27.6	7.7	52.2	40.0	-12.1
Administrativos	5.1	4.2	-0.8	33.7	36.2	2.5	32.6	26.2	-6.3
Trabajadores de los servicios	4.9	4.9	0.1	34.3	33.2	-1.1	32.2	32.4	0.2
Otros	7.5	7.1	-0.4	30.5	29.8	-0.7	42.9	42.0	-0.9
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	12.7	12.5	-0.2	8.7	8.3	-0.3	70.4	66.9	-3.5
Ocupado en sector privado	5.9	5.6	-0.3	32.6	32.1	-0.5	36.5	35.3	-1.2
Asalariados	4.9	4.3	-0.5	37.6	38.4	0.9	30.9	27.1	-3.8
Asalariado formal	6.9	5.4	-1.5	23.5	29.7	6.2	44.3	34.4	-9.9
Asalariado informal	2.4	2.3	-0.1	54.7	55.1	0.4	14.6	13.3	-1.3
Cuenta propia	8.0	7.4	-0.5	24.3	24.2	0.0	46.6	45.4	-1.2
Tamaño de firma									
Pequeña	6.7	6.7	0.1	31.0	28.3	-2.7	39.6	41.4	1.9
Mediana	4.8	3.6	-1.2	36.9	41.4	4.5	30.3	24.2	-6.1
Grande	7.1	5.5	-1.6	25.3	31.4	6.1	44.4	33.5	-10.9

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 5. Costa Rica - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<i>Características sociodemográficas</i>									
Edad									
15-64 años	6.3	6.7	0.5	25.0	22.9	-2.1	40.0	43.8	3.9
15-24 años	1.6	1.5	0.0	48.4	47.8	-0.6	7.0	7.4	0.4
25-44 años	4.9	4.9	0.0	23.6	22.7	-1.0	38.0	39.6	1.6
45-64 años	11.2	11.6	0.5	14.2	13.4	-0.8	61.9	65.0	3.1
65+ años	17.9	17.2	-0.7	7.6	10.8	3.2	71.8	72.2	0.4
Género									
Hombre	6.9	7.3	0.5	24.1	22.1	-2.0	42.8	46.3	3.5
Mujer	5.2	5.8	0.6	26.6	24.2	-2.4	35.4	40.1	4.7
Gap hombre-mujer	1.6	1.5	-0.1	-2.5	-2.2	0.3	7.4	6.3	-1.2
Nivel de educación									
Alto	7.6	7.8	0.2	15.2	15.7	0.5	50.4	52.6	2.2
Medio	5.6	6.2	0.5	25.3	23.7	-1.6	36.4	40.0	3.5
Bajo	5.9	6.5	0.6	29.8	26.9	-2.8	37.0	41.1	4.1
<i>Características del puesto</i>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	7.4	8.0	0.6	28.2	24.7	-3.5	41.9	46.5	4.7
Industria/manufactura	6.1	6.9	0.8	24.0	21.6	-2.5	41.6	45.2	3.6
Comercio y servicios	6.2	6.7	0.5	23.2	21.4	-1.8	39.8	44.3	4.5
Construcción	4.8	5.0	0.2	42.9	44.2	1.2	32.5	30.5	-1.9
Grupo de ocupación									
Directivos	10.1	11.8	1.6	7.4	11.7	4.3	64.0	65.7	1.7
Profesionales y técnicos	7.7	8.3	0.6	15.7	14.1	-1.5	50.1	55.3	5.2
Administrativos	5.0	5.8	0.7	26.5	24.1	-2.4	31.7	38.1	6.3
Trabajadores de los servicios	4.6	6.1	1.4	30.8	25.7	-5.2	31.2	39.3	8.2
Otros	6.5	6.1	-0.4	28.1	27.6	-0.6	39.8	39.3	-0.5
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Ocupado en sector privado	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Asalariados	5.4	6.0	0.6	28.0	25.5	-2.6	35.7	39.9	4.2
Asalariado formal	6.1	6.6	0.6	22.7	20.8	-2.0	40.2	44.5	4.3
Asalariado informal	2.5	2.6	0.1	49.3	48.0	-1.3	17.7	17.9	0.3
Cuenta propia	9.3	8.8	-0.5	14.6	15.8	1.1	53.9	54.7	0.8
Tamaño de firma									
Pequeña	6.5	6.9	0.4	26.4	24.0	-2.3	39.9	43.3	3.4
Mediana	5.4	5.5	0.1	27.3	27.4	0.1	36.9	35.9	-1.0
Grande	6.4	7.2	0.8	22.5	19.3	-3.3	41.1	48.3	7.2

Nota: A diferencia del resto de los países en Costa Rica no hay información para el cálculo de los indicadores en la encuesta de 2006, por lo tanto se utilizó el año 2010 en este caso.

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 6. Ecuador - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<u>Características sociodemográficas</u>									
Edad									
15-64 años	10.3	9.4	-0.9	12.9	14.0	1.1	56.8	54.7	-2.2
15-24 años	2.7	2.0	-0.6	29.9	36.5	6.6	21.1	14.5	-6.6
25-44 años	8.0	7.2	-0.9	11.5	12.6	1.2	56.7	53.0	-3.8
45-64 años	18.7	16.6	-2.1	4.5	5.6	1.1	79.7	76.8	-2.9
65+ años	33.9	30.0	-3.9	2.7	2.2	-0.4	87.5	87.0	-0.4
Género									
Hombre	11.1	10.3	-0.8	11.4	12.3	0.9	60.4	58.8	-1.6
Mujer	8.9	7.9	-1.0	15.6	16.9	1.3	50.5	47.7	-2.8
Gap hombre-mujer	2.1	2.4	0.2	-4.3	-4.6	-0.3	9.9	11.1	1.2
Nivel de educación									
Alto	9.1	8.1	-1.0	10.2	13.0	2.8	57.5	51.6	-5.9
Medio	7.1	6.9	-0.1	17.8	18.7	0.9	46.1	45.4	-0.7
Bajo	12.9	12.2	-0.7	10.7	10.3	-0.4	63.9	64.6	0.7
<u>Características del puesto</u>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	16.9	14.8	-2.1	6.7	7.9	1.2	73.9	70.3	-3.6
Industria/manufactura	8.5	8.6	0.2	14.1	14.6	0.6	52.8	55.2	2.4
Comercio y servicios	8.0	7.5	-0.5	15.0	16.0	1.0	50.4	48.3	-2.2
Construcción	9.5	10.1	0.6	15.2	14.7	-0.5	58.5	59.7	1.3
Grupo de ocupación									
Directivos	9.1	9.6	0.5	7.8	11.4	3.7	60.7	61.1	0.4
Profesionales y técnicos	10.3	9.1	-1.2	9.0	10.9	1.8	61.4	56.1	-5.3
Administrativos	5.5	5.3	-0.1	24.1	21.2	-3.0	34.0	37.3	3.3
Trabajadores de los servicios	6.9	6.8	-0.1	17.3	17.7	0.4	45.4	45.1	-0.3
Otros	13.1	11.5	-1.7	10.0	11.9	1.8	65.7	61.8	-3.8
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	14.5	10.3	-4.2	5.9	12.0	6.1	76.5	60.6	-15.9
Ocupado en sector privado	9.9	9.3	-0.6	13.6	14.3	0.7	55.0	54.0	-1.0
Asalariados	8.1	7.6	-0.5	16.8	17.9	1.2	48.8	47.6	-1.3
Asalariado formal	10.2	7.3	-2.9	7.4	14.0	6.7	61.4	48.9	-12.6
Asalariado informal	7.0	8.0	1.0	21.5	23.5	2.0	42.5	45.7	3.2
Cuenta propia	14.1	12.4	-1.7	6.7	7.2	0.5	69.9	66.4	-3.5
Tamaño de firma									
Pequeña	11.6	10.7	-0.9	11.2	12.3	1.1	60.6	59.2	-1.4
Mediana	7.1	7.0	-0.1	17.8	18.5	0.8	46.5	44.4	-2.2
Grande	9.4	7.8	-1.5	13.6	15.1	1.5	55.1	50.8	-4.3

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 7. Guatemala - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<i>Características sociodemográficas</i>									
Edad									
15-64 años	8.3	6.6	-1.6	20.1	24.6	4.4	47.5	42.6	-4.9
15-24 años	2.4	1.9	-0.5	36.1	43.2	7.2	18.0	11.2	-6.8
25-44 años	7.1	5.7	-1.3	17.0	20.3	3.3	49.5	44.9	-4.6
45-64 años	16.1	13.0	-3.1	11.4	16.1	4.7	70.9	67.0	-3.9
65+ años	30.0	21.9	-8.1	6.9	15.3	8.4	81.6	73.5	-8.1
Género									
Hombre	9.3	7.0	-2.3	18.9	26.8	7.9	50.4	42.8	-7.6
Mujer	6.0	6.0	-0.1	22.9	20.2	-2.7	41.0	42.2	1.2
Gap hombre-mujer	3.3	1.0	-2.2	-4.0	6.6	10.6	9.4	0.5	-8.8
Nivel de educación									
Alto	6.3	7.3	1.0	14.3	9.3	-5.0	49.1	51.3	2.2
Medio	5.4	5.0	-0.4	20.9	20.5	-0.4	37.0	38.0	1.0
Bajo	9.6	7.4	-2.2	20.5	29.5	9.1	51.3	43.3	-8.0
<i>Características del puesto</i>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	14.1	8.0	-6.1	15.9	39.0	23.1	64.5	39.7	-24.8
Industria/manufactura	6.7	6.8	0.1	17.8	16.9	-0.9	45.5	46.4	0.9
Comercio y servicios	5.7	6.2	0.5	20.6	17.0	-3.7	40.1	44.6	4.6
Construcción	5.4	4.1	-1.2	38.3	47.2	8.8	32.1	27.5	-4.7
Grupo de ocupación									
Directivos	8.2	9.6	1.4	7.6	4.1	-3.5	60.0	70.5	10.5
Profesionales y técnicos	6.6	7.3	0.7	15.1	10.7	-4.4	46.9	51.4	4.5
Administrativos	4.3	4.5	0.2	20.1	15.1	-5.0	28.5	34.0	5.5
Trabajadores de los servicios	5.1	5.8	0.8	24.3	18.5	-5.8	37.2	42.8	5.6
Otros	10.3	7.1	-3.2	20.2	32.7	12.5	52.9	40.9	-12.0
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	7.5	7.2	-0.3	10.1	9.7	-0.4	53.1	55.2	2.2
Ocupado en sector privado	8.3	6.6	-1.8	20.9	25.8	4.9	47.0	41.5	-5.6
Asalariados	5.4	4.4	-1.0	26.2	31.0	4.7	36.2	31.4	-4.8
Asalariado formal	5.7	6.3	0.6	14.0	11.1	-2.8	42.8	48.6	5.8
Asalariado informal	5.2	3.3	-1.9	32.7	41.8	9.0	32.8	22.1	-10.7
Cuenta propia	14.1	12.0	-2.1	8.6	9.7	1.1	68.8	68.6	-0.2
Tamaño de firma									
Pequeña	10.4	7.8	-2.6	16.9	25.3	8.3	55.1	47.4	-7.7
Mediana	5.4	5.1	-0.3	25.9	25.8	-0.2	37.4	36.4	-1.0
Grande	4.8	5.3	0.5	23.6	20.6	-3.0	34.9	36.1	1.2

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 8. Honduras - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<i>Características sociodemográficas</i>									
Edad									
15-64 años	7.1	7.7	0.6	24.5	23.5	-1.1	43.5	44.5	1.1
15-24 años	1.8	2.0	0.1	44.5	43.6	-0.9	11.7	12.8	1.1
25-44 años	6.0	6.0	0.1	21.1	20.3	-0.8	46.0	45.1	-0.9
45-64 años	14.1	14.9	0.8	11.7	11.8	0.2	69.5	69.8	0.3
65+ años	23.6	24.8	1.2	8.1	8.2	0.1	78.4	80.2	1.9
Género									
Hombre	7.9	8.4	0.6	23.5	22.6	-0.9	46.8	47.3	0.5
Mujer	5.6	6.3	0.7	26.5	25.1	-1.4	37.4	39.5	2.1
Gap hombre-mujer	2.2	2.1	-0.1	-3.0	-2.5	0.5	9.4	7.8	-1.6
Nivel de educación									
Alto	7.4	8.0	0.6	14.1	13.2	-0.9	52.5	53.3	0.8
Medio	5.4	5.8	0.3	23.9	23.4	-0.5	38.0	36.9	-1.1
Bajo	7.4	8.1	0.8	25.5	24.5	-1.1	43.8	45.6	1.8
<i>Características del puesto</i>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	10.4	11.0	0.5	18.9	21.3	2.4	57.2	56.6	-0.7
Industria/manufactura	5.4	6.5	1.1	25.6	20.7	-4.9	34.5	39.4	4.8
Comercio y servicios	5.6	6.1	0.5	26.0	23.5	-2.5	38.3	39.6	1.3
Construcción	5.4	6.2	0.8	37.9	40.1	2.2	36.0	36.3	0.3
Grupo de ocupación									
Directivos	6.4	6.6	0.2	19.2	18.7	-0.5	44.9	45.5	0.6
Profesionales y técnicos	6.9	7.8	0.9	18.7	16.6	-2.1	46.9	48.1	1.2
Administrativos	4.7	5.6	0.9	26.5	22.8	-3.7	30.9	38.7	7.7
Trabajadores de los servicios	4.0	4.5	0.5	36.3	32.4	-3.9	27.1	29.4	2.4
Otros	8.4	9.2	0.9	23.2	22.7	-0.5	48.2	49.6	1.3
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	8.3	10.0	1.7	19.6	10.7	-8.9	55.0	60.1	5.1
Ocupado en sector privado	7.0	7.5	0.5	24.9	24.6	-0.4	42.5	43.2	0.7
Asalariados	4.2	4.6	0.4	35.2	32.8	-2.4	28.7	30.4	1.7
Asalariado formal	5.5	6.9	1.4	21.7	13.0	-8.7	38.2	45.6	7.4
Asalariado informal	3.5	3.4	-0.1	43.7	43.8	0.1	22.8	22.0	-0.8
Cuenta propia	9.6	10.7	1.1	14.1	14.1	0.0	56.2	58.0	1.7
Tamaño de firma									
Pequeña	8.4	8.7	0.2	21.4	23.6	2.2	49.9	48.3	-1.6
Mediana	5.1	5.2	0.1	28.1	23.8	-4.3	34.6	32.5	-2.1
Grande	4.5	6.0	1.5	23.8	16.7	-7.1	34.2	43.8	9.6

Nota: En el caso de Honduras los datos de 2012 corresponden al año 2011 (última encuesta con información sobre antigüedad en el empleo).

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 9. México - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<i>Características sociodemográficas</i>									
Edad									
15-64 años	7.9	8.2	0.3	23.9	19.1	-4.8	48.9	50.4	1.5
15-24 años	2.0	2.2	0.2	48.5	42.0	-6.4	12.9	13.0	0.1
25-44 años	6.7	6.7	-0.1	21.2	17.3	-3.9	50.5	49.8	-0.7
45-64 años	14.5	14.4	-0.1	11.5	9.2	-2.3	71.9	72.7	0.8
65+ años	24.4	25.2	0.8	7.2	5.2	-2.0	80.1	83.0	2.9
Género									
Hombre	8.8	9.1	0.3	22.4	17.9	-4.5	52.4	53.8	1.4
Mujer	6.4	6.9	0.4	26.6	21.0	-5.6	42.8	44.8	2.0
Gap hombre-mujer	2.3	2.2	-0.1	-4.2	-3.1	1.2	9.6	9.0	-0.6
Nivel de educación									
Alto	7.8	7.8	0.1	20.2	16.9	-3.3	51.3	51.0	-0.3
Medio	5.8	6.5	0.7	29.0	23.4	-5.6	40.4	43.0	2.7
Bajo	9.4	10.5	1.1	24.0	17.8	-6.2	52.3	56.8	4.5
<i>Características del puesto</i>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	14.0	13.4	-0.6	18.9	16.1	-2.7	66.1	64.8	-1.3
Industria/manufactura	6.8	7.4	0.6	24.8	18.4	-6.4	45.0	47.5	2.5
Comercio y servicios	7.3	7.5	0.3	22.9	18.8	-4.1	47.9	48.8	0.9
Construcción	6.8	8.1	1.4	35.8	26.7	-9.1	42.1	49.1	7.1
Grupo de ocupación									
Directivos	9.9	10.4	0.5	10.6	9.1	-1.5	61.6	64.0	2.4
Profesionales y técnicos	8.6	8.8	0.1	16.7	14.3	-2.4	56.5	55.3	-1.2
Administrativos	7.6	7.7	0.1	21.1	18.2	-2.9	49.5	50.0	0.5
Trabajadores de los servicios	7.1	7.4	0.3	24.4	20.0	-4.4	46.4	47.8	1.4
Otros	8.2	8.6	0.4	25.9	20.0	-5.9	48.3	50.4	2.1
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	12.1	12.1	0.0	9.3	8.5	-0.7	72.8	71.2	-1.6
Ocupado en sector privado	7.3	7.7	0.4	26.2	20.6	-5.6	45.3	47.5	2.2
Asalariados	6.3	6.8	0.5	28.6	22.5	-6.1	41.8	44.2	2.5
Asalariado formal	7.9	8.1	0.2	19.3	15.2	-4.0	51.9	52.6	0.7
Asalariado informal	4.4	5.4	0.9	39.9	31.3	-8.6	29.5	34.2	4.7
Cuenta propia	11.8	12.0	0.1	12.7	10.0	-2.7	65.6	66.2	0.5
Tamaño de firma									
Pequeña	7.5	5.9	-1.5	27.9	28.3	0.4	45.3	37.7	-7.6
Mediana	6.2	6.5	0.3	28.7	22.8	-5.9	40.8	42.7	1.9
Grande	8.0	8.3	0.2	20.1	15.8	-4.3	52.3	53.1	0.8

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 10. Panamá - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<u>Características sociodemográficas</u>									
Edad									
15-64 años	7.8	7.6	-0.2	23.0	21.5	-1.5	47.2	45.5	-1.7
15-24 años	1.8	1.5	-0.3	47.1	49.2	2.1	11.4	7.3	-4.0
25-44 años	6.0	5.5	-0.5	22.2	21.0	-1.2	45.2	41.8	-3.4
45-64 años	14.5	13.6	-0.9	11.2	10.3	-0.9	70.4	67.6	-2.8
65+ años	27.8	23.9	-4.0	5.4	7.6	2.2	82.3	77.1	-5.3
Género									
Hombre	8.4	8.2	-0.3	22.3	21.6	-0.7	49.5	47.1	-2.4
Mujer	6.8	6.8	0.1	24.3	21.4	-2.9	43.3	43.2	-0.1
Gap hombre-mujer	1.7	1.3	-0.3	-2.0	0.2	2.2	6.2	3.9	-2.3
Nivel de educación									
Alto	7.6	8.2	0.6	17.4	13.2	-4.2	48.8	51.9	3.1
Medio	6.1	6.2	0.1	26.8	26.0	-0.9	41.5	38.6	-2.9
Bajo	9.9	9.2	-0.7	22.3	23.0	0.8	52.6	49.5	-3.2
<u>Características del puesto</u>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	14.3	13.6	-0.7	12.4	14.0	1.7	67.9	66.4	-1.5
Industria/manufactura	8.8	8.5	-0.3	18.0	17.8	-0.2	53.3	52.9	-0.4
Comercio y servicios	6.7	7.1	0.4	23.2	19.9	-3.4	43.9	44.2	0.3
Construcción	4.6	4.7	0.1	45.5	39.4	-6.1	29.7	29.2	-0.5
Grupo de ocupación									
Directivos	8.2	8.8	0.5	12.7	7.6	-5.1	54.2	53.2	-1.0
Profesionales y técnicos	9.0	8.8	-0.2	14.8	12.9	-1.9	55.1	54.3	-0.9
Administrativos	7.1	6.2	-0.9	19.0	20.1	1.0	46.8	37.6	-9.2
Trabajadores de los servicios	5.2	5.7	0.5	29.0	26.2	-2.8	35.8	37.0	1.2
Otros	9.5	8.5	-1.0	23.3	25.0	1.7	52.2	47.0	-5.2
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	11.0	11.6	0.6	8.8	7.4	-1.4	65.2	64.7	-0.5
Ocupado en sector privado	7.2	6.9	-0.4	25.7	24.3	-1.4	43.8	41.7	-2.1
Asalariados	6.4	6.4	0.0	26.9	24.7	-2.2	41.5	39.5	-2.0
Asalariado formal	7.6	7.3	-0.3	18.7	18.2	-0.4	49.7	45.4	-4.3
Asalariado informal	3.6	3.7	0.1	46.0	44.8	-1.2	22.3	21.1	-1.2
Cuenta propia	11.1	11.1	-0.1	14.8	13.5	-1.3	59.8	61.4	1.6
Tamaño de firma									
Pequeña	8.8	8.8	0.0	22.5	20.4	-2.1	49.5	50.9	1.5
Mediana	4.8	5.5	0.8	33.4	29.1	-4.3	33.2	34.1	0.9
Grande	8.0	7.4	-0.6	19.3	19.9	0.6	50.4	44.8	-5.6

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 11. Paraguay- Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<u>Características sociodemográficas</u>									
Edad									
15-64 años	9.1	8.9	-0.2	17.5	16.2	-1.4	53.5	51.7	-1.8
15-24 años	2.2	2.3	0.0	37.1	33.4	-3.7	15.8	14.5	-1.3
25-44 años	7.7	6.8	-1.0	14.2	14.8	0.7	57.5	51.5	-6.0
45-64 años	16.7	16.6	-0.1	7.9	6.7	-1.2	76.3	77.3	1.0
65+ años	28.9	27.2	-1.7	5.2	1.5	-3.7	86.4	89.2	2.8
Género									
Hombre	9.8	9.4	-0.3	16.1	15.2	-0.9	57.1	54.6	-2.5
Mujer	8.0	8.1	0.0	19.8	17.6	-2.2	47.8	47.6	-0.3
Gap hombre-mujer	1.7	1.4	-0.4	-3.7	-2.4	1.3	9.2	7.0	-2.2
Nivel de educación									
Alto	7.4	7.3	-0.1	12.5	12.6	0.2	54.2	50.3	-3.9
Medio	6.9	6.3	-0.6	19.2	21.5	2.3	45.8	40.3	-5.5
Bajo	10.5	11.8	1.3	17.9	13.5	-4.4	57.2	62.7	5.5
<u>Características del puesto</u>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	16.2	16.3	0.2	6.4	6.4	0.0	76.8	77.7	0.9
Industria/manufactura	8.3	8.0	-0.4	16.4	16.0	-0.4	50.6	46.0	-4.7
Comercio y servicios	6.4	6.9	0.5	20.5	18.1	-2.4	44.9	45.7	0.8
Construcción	7.6	8.5	1.0	34.6	23.3	-11.3	47.4	49.5	2.0
Grupo de ocupación									
Directivos	9.6	10.2	0.6	6.6	7.3	0.7	66.6	60.6	-6.1
Profesionales y técnicos	8.5	8.3	-0.2	10.4	11.6	1.2	57.5	54.5	-3.0
Administrativos	5.3	5.2	-0.1	23.9	20.3	-3.6	37.0	30.6	-6.4
Trabajadores de los servicios	5.4	6.2	0.8	25.2	21.9	-3.3	38.4	42.6	4.2
Otros	11.9	10.2	-1.7	14.4	15.9	1.5	63.0	55.6	-7.4
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	9.4	10.7	1.3	8.2	5.9	-2.3	64.4	67.6	3.2
Ocupado en sector privado	9.0	8.6	-0.4	18.6	17.4	-1.2	52.3	49.8	-2.5
Asalariados	5.5	5.9	0.4	25.9	21.1	-4.9	38.7	40.1	1.4
Asalariado formal	10.0	8.3	-1.7	6.3	9.6	3.3	69.5	56.2	-13.3
Asalariado informal	4.0	4.4	0.4	32.5	28.3	-4.2	28.5	30.0	1.5
Cuenta propia	13.5	13.8	0.2	7.3	8.0	0.7	71.0	70.6	-0.4
Tamaño de firma									
Pequeña	10.9	11.1	0.2	14.0	13.2	-0.8	60.3	60.3	0.0
Mediana	6.2	6.5	0.3	19.6	16.7	-2.9	45.8	44.0	-1.8
Grande	8.4	7.9	-0.4	14.1	15.0	0.9	54.1	48.5	-5.6

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 12. Perú- Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<i>Características sociodemográficas</i>									
Edad									
15-64 años	7.8	7.2	-0.6	26.9	29.8	3.0	45.5	41.7	-3.8
15-24 años	1.4	1.1	-0.3	57.1	63.2	6.1	7.7	4.3	-3.4
25-44 años	6.0	4.9	-1.1	24.6	30.0	5.4	44.9	36.3	-8.6
45-64 años	14.9	13.3	-1.6	11.6	14.5	2.9	70.3	65.5	-4.8
65+ años	27.1	22.3	-4.8	5.7	8.8	3.1	83.9	76.7	-7.2
Género									
Hombre	9.0	8.5	-0.5	24.6	28.1	3.5	50.2	46.2	-4.0
Mujer	6.0	5.9	-0.2	30.4	32.1	1.8	38.3	35.8	-2.5
Gap hombre-mujer	2.9	2.6	-0.3	-5.7	-4.1	1.7	11.9	10.3	-1.6
Nivel de educación									
Alto	7.0	7.3	0.2	23.4	26.2	2.8	45.2	41.8	-3.4
Medio	5.5	5.5	0.0	33.0	35.7	2.7	35.4	34.1	-1.2
Bajo	10.8	10.3	-0.5	22.1	24.1	2.0	56.8	53.3	-3.5
<i>Características del puesto</i>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	12.8	12.9	0.1	18.2	19.2	0.9	65.2	63.1	-2.1
Industria/manufactura	7.1	6.4	-0.7	26.3	28.6	2.3	42.4	40.2	-2.2
Comercio y servicios	5.9	6.2	0.3	29.4	30.5	1.1	38.0	37.4	-0.6
Construcción	6.0	4.2	-1.9	45.4	54.1	8.7	36.3	24.5	-11.8
Grupo de ocupación									
Directivos	10.3	11.4	1.2	9.7	10.7	1.0	61.7	55.3	-6.5
Profesionales y técnicos	7.5	7.9	0.3	22.0	24.8	2.8	47.7	44.7	-3.1
Administrativos	6.1	5.8	-0.3	32.2	33.1	0.9	35.7	32.4	-3.3
Trabajadores de los servicios	4.9	5.0	0.0	33.4	34.4	1.0	32.4	32.1	-0.3
Otros	10.1	9.3	-0.9	23.4	28.0	4.6	54.8	49.4	-5.4
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	10.3	11.8	1.5	21.8	22.7	0.9	59.9	57.1	-2.8
Ocupado en sector privado	7.6	6.8	-0.7	27.4	30.7	3.3	43.9	39.8	-4.1
Asalariados	5.1	5.1	0.0	39.6	41.1	1.4	31.2	29.0	-2.3
Asalariado formal	9.9	8.2	-1.7	14.9	22.1	7.2	59.6	44.9	-14.8
Asalariado informal	3.0	2.8	-0.2	50.1	54.9	4.9	19.3	17.3	-1.9
Cuenta propia	10.7	10.2	-0.5	13.1	15.9	2.9	60.2	57.1	-3.1
Tamaño de firma									
Pequeña	8.4	8.1	-0.3	23.8	26.4	2.6	48.4	46.4	-2.0
Mediana	6.0	4.4	-1.6	38.0	43.8	5.8	34.0	26.3	-7.7
Grande	7.3	7.3	0.1	28.9	29.9	1.0	43.7	39.3	-4.3

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 13. República Dominicana - Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<i>Características sociodemográficas</i>									
Edad									
15-64 años	4.7	5.5	0.7	26.2	23.9	-2.3	31.9	37.9	6.0
15-24 años	1.6	1.5	-0.1	46.4	46.4	0.0	5.8	5.4	-0.5
25-44 años	4.5	4.7	0.2	22.2	21.8	-0.4	34.6	36.9	2.2
45-64 años	9.1	10.4	1.3	14.0	10.5	-3.5	54.7	66.9	12.2
65+ años	12.1	15.7	3.6	20.6	7.3	-13.3	60.5	79.3	18.8
Género									
Hombre	4.7	5.6	0.9	28.2	22.5	-5.7	31.7	38.0	6.4
Mujer	4.9	5.3	0.4	23.1	25.8	2.7	32.3	37.8	5.5
Gap hombre-mujer	-0.2	0.2	0.5	5.2	-3.3	-8.4	-0.7	0.2	0.9
Nivel de educación									
Alto	6.2	6.7	0.4	16.0	20.3	4.3	41.5	45.5	4.0
Medio	3.8	4.2	0.3	30.6	28.2	-2.4	25.5	28.5	3.0
Bajo	4.6	6.1	1.5	29.3	21.6	-7.7	31.4	43.8	12.4
<i>Características del puesto</i>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	6.3	6.1	-0.2	18.4	34.7	16.3	39.5	39.2	-0.3
Industria/manufactura	3.7	4.8	1.1	32.0	24.5	-7.5	27.7	35.1	7.4
Comercio y servicios	5.0	5.6	0.5	23.9	22.3	-1.6	33.1	38.8	5.7
Construcción	3.3	4.2	0.9	49.9	50.8	0.9	23.9	20.7	-3.2
Grupo de ocupación									
Directivos	7.4	9.7	2.3	16.7	9.2	-7.5	51.5	57.2	5.7
Profesionales y técnicos	6.5	6.8	0.3	16.8	18.3	1.5	42.6	47.7	5.1
Administrativos	3.4	4.1	0.7	28.1	28.8	0.8	23.3	28.8	5.4
Trabajadores de los servicios	3.8	4.5	0.7	32.2	31.7	-0.5	24.1	27.8	3.8
Otros	4.3	5.4	1.0	29.2	23.0	-6.3	29.8	39.0	9.3
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	8.0	8.5	0.5	10.7	11.4	0.7	50.1	59.5	9.4
Ocupado en sector privado	3.7	4.3	0.6	31.0	28.5	-2.5	26.3	30.0	3.7
Asalariados	4.7	5.5	0.7	26.2	23.9	-2.3	31.9	37.9	6.0
Asalariado formal	6.2	6.3	0.1	16.3	17.8	1.5	42.5	44.2	1.6
Asalariado informal	3.1	2.5	-0.5	37.8	44.6	6.8	19.4	16.7	-2.7
Cuenta propia	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Tamaño de firma									
Pequeña	2.9	3.1	0.2	39.6	37.7	-2.0	18.7	20.8	2.1
Mediana	3.3	4.0	0.7	32.3	30.5	-1.8	22.5	27.3	4.9
Grande	6.0	6.8	0.8	19.5	17.4	-2.1	40.2	47.3	7.1

Nota: n/d significa no disponible.

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Tabla A. 14. Uruguay- Indicadores de antigüedad en el empleo

	Promedio (en años)			Antigüedad <1 año (en porcentaje del total de ocupados)			Antigüedad 5+ (en porcentaje del total de ocupados)		
	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.	2006	2014	Var. en p.p.
<u>Características sociodemográficas</u>									
Edad									
15-64 años	8.9	8.1	-0.8	19.5	19.1	-0.4	51.4	48.3	-3.2
15-24 años	1.4	1.4	-0.1	49.0	48.4	-0.6	6.4	5.1	-1.3
25-44 años	6.6	5.7	-1.0	18.8	18.3	-0.5	49.3	44.6	-4.7
45-64 años	14.4	14.0	-0.5	9.5	8.9	-0.6	70.8	70.1	-0.8
65+ años	19.0	18.6	-0.4	7.4	6.2	-1.2	75.1	74.6	-0.5
Género									
Hombre	9.4	8.4	-1.0	19.0	18.7	-0.3	53.2	49.8	-3.3
Mujer	8.2	7.6	-0.6	20.1	19.6	-0.6	49.2	46.3	-2.8
Gap hombre-mujer	1.2	0.8	-0.4	-1.1	-0.8	0.3	4.0	3.5	-0.5
Nivel de educación									
Alto	10.9	10.0	-0.9	11.3	11.1	-0.2	62.9	59.7	-3.2
Medio	8.2	7.4	-0.8	20.4	20.5	0.2	48.5	45.2	-3.4
Bajo	8.4	7.2	-1.2	23.0	24.0	1.0	48.1	42.7	-5.4
<u>Características del puesto</u>									
Actividad Económica									
Actividades primarias-extractivas	9.2	8.7	-0.5	22.2	22.2	0.0	49.7	50.7	1.0
Industria/manufactura	8.4	7.9	-0.5	19.9	17.9	-2.0	48.6	49.4	0.8
Comercio y servicios	9.1	8.2	-0.8	18.1	18.0	-0.1	52.9	49.0	-4.0
Construcción	7.2	6.2	-0.9	29.2	26.9	-2.3	43.7	37.7	-6.0
Grupo de ocupación									
Directivos	10.3	14.3	4.0	11.8	3.5	-8.4	58.1	76.8	18.7
Profesionales y técnicos	11.3	10.7	-0.7	10.2	10.0	-0.1	65.2	62.1	-3.1
Administrativos	11.5	10.0	-1.6	13.3	13.6	0.3	62.9	55.7	-7.2
Trabajadores de los servicios	6.4	5.8	-0.6	25.2	24.3	-0.9	40.6	37.9	-2.7
Otros	8.6	7.6	-1.1	22.0	22.2	0.2	49.4	45.6	-3.8
Tipo de inserción									
Ocupado en sector público	16.5	14.4	-2.1	5.0	6.7	1.7	83.9	73.3	-10.6
Ocupado en sector privado	7.4	6.9	-0.5	22.3	21.4	-0.9	45.1	43.7	-1.4
Asalariados	8.4	7.5	-0.9	21.9	21.0	-0.9	49.2	45.0	-4.2
Asalariado formal	9.8	8.1	-1.7	15.1	17.0	2.0	57.6	49.0	-8.6
Asalariado informal	3.0	2.4	-0.6	46.4	51.4	5.0	18.7	14.3	-4.3
Cuenta propia	9.2	9.0	-0.2	15.0	15.3	0.2	53.4	54.0	0.7
Tamaño de firma									
Pequeña	7.6	7.6	0.0	21.5	20.5	-1.0	45.4	46.3	0.9
Mediana	6.1	5.6	-0.6	26.1	25.6	-0.5	39.6	37.5	-2.2
Grande	8.3	10.0	1.7	19.7	13.9	-5.8	51.4	56.6	5.2

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de los países de la región, según Tabla 1.

Anexo II: Tablas adicionales

Tabla A2. 1. Categorías del tamaño de la empresa según número de trabajadores

País	Número de trabajadores por establecimiento		
	Pequeña	Mediana	Grande
ARG	[1 a 5]	[6 a 40]	> 40
BOL	[1 a 5]	[6 a 49]	> 49
BRA	[1 a 5]	[6 a 10]	> 10
CHL	[1 a 4]	[5 a 49]	> 49
COL	[1 a 5]	[6 a 50]	> 50
CRI	[1 a 5]	[6 a 19]	> 19
ECU	[1 a 5]	[6 a 50]	> 50
SLV	[1 a 5]	[6 a 50]	> 50
GTM	[1 a 5]	[6 a 50]	> 50
HND	[1 a 5]	[6 a 50]	> 50
MEX	[1 a 5]	[6 a 50]	> 50
PAN	[1 a 4]	[5 a 49]	> 49
PRY	[1 a 5]	[6 a 50]	> 50
PER	[1 a 5]	[6 a 50]	> 50
DOM	[1 a 4]	[5 a 50]	> 50

Fuente: Sociometro, Banco Inter-Americano de Desarrollo.

Tabla A2. 2. Determinantes de la antigüedad en el empleo en América Latina, regresiones por país

Total de ocupados, 15 años y más

Variable dependiente: antigüedad en el empleo

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	BOL	BRA	CHL	COL	CRI	DOM	ECU	GTM	HND	MEX	PAN	PER	PRY	URY
Año	0.0751***	-0.0144**	-0.0385***	-0.0865***	0.0418**	-0.0638*	-0.108***	-0.214***	-0.0507**	0.116***	-0.0499***	-0.187***	-0.000904	-0.0869***
Edad	0.0908***	0.0860***	0.0672***	0.0894***	0.0877***	0.106***	0.0824***	0.0623***	0.0911***	0.100***	0.0938***	0.0976***	0.100***	0.105***
Edad^2	-0.000524***	-0.000506***	-0.000344***	-0.000506***	-0.000484***	-0.000732***	-0.000500***	-0.000333***	-0.000551***	-0.000680***	-0.000564***	-0.000589***	-0.000638***	-0.000646***
Edad 15-24	-0.136**	-0.0870***	-0.0431**	-0.0603*	-0.133***	-0.0386	-0.0402*	-0.161**	0.0416	-0.0810***	-0.108***	-0.0443	0.00103	-0.140***
Edad 45-64	-0.117***	-0.0564***	-0.000566	-0.0750***	-0.00858	-0.0767	-0.0253	-0.0460	-0.0846**	-0.0681***	-0.00362	0.00589	-0.0932**	-0.0650***
Mujer	-0.103***	-0.171***	-0.163***	-0.188***	-0.128***	-0.104***	-0.111***	-0.248***	-0.293***	-0.202***	-0.131***	-0.300***	-0.117***	-0.137***
Nivel educ. Bajo	0.130***	-0.223***	-0.175***	-0.0762***	-0.208***	-0.198***	0.125***	-0.159**	-0.122*	-0.0679***	-0.112***	-0.00788	-0.00731	-0.273***
Nivel educ. Medio	0.0807**	-0.121***	-0.0407***	-0.0393*	-0.0234	-0.149***	0.0397**	-0.167***	-0.00649	-0.0368***	-0.0780***	-0.00350	0.0667	-0.0577***
Informal	-0.636***	-0.554***	-0.388***	-0.743***	-0.606***	-0.614***	-0.100***	-0.679***	-0.936***	-0.583***	-0.675***	-1.117***	-0.646***	-0.732***
Calificación baja	0.0250	-0.0942***	-0.0918***	-0.147***	-0.323***	-0.0687	-0.0312	-0.170***	0.366***	-0.156***	-0.138***	-0.397***	-0.0554	-0.0684***
Calificación media	-0.212***	-0.215***	-0.0971***	-0.177***	-0.338***	-0.0695	-0.240***	-0.153***	0.255***	-0.0896***	-0.222***	-0.342***	-0.293***	-0.175***
Horas trabajadas	0.00993***	0.0121***	0.00386***	0.0220***	0.0254***	0.00826	0.0127***	0.0157***	0.0187***	0.00659***	0.00992***	0.00941***	0.00134*	0.0167***
Horas trabajadas^ 2	-7.53e-05***	-0.000115***	-3.70e-06***	-0.000165***	-0.000232***	-5.41e-05	-0.000112***	-0.000159***	-0.000152***	-6.90e-05***	-0.000101***	-5.94e-05***	1.96e-07	-0.000169***
Patrón	0.751***	0.995***	0.764***	1.143***	1.088***		0.252***	1.164***	1.631***	1.010***	0.942***	1.400***	0.838***	1.383***
Cuenta propia	0.903***	0.906***	0.688***	0.878***	0.990***		0.195***	1.100***	1.368***	0.766***	0.847***	1.239***	0.780***	0.891***
Empresa mediana	0.00584	-0.0891***	-0.0487***	-0.188***	0.00228	-0.194***	-0.161***	-0.0796	0.352***	-0.237***	-0.223***	-0.0811***	0.0599	-0.105***
Empresa grande	-0.102*	-0.158***	-0.0134	-0.172***	0.141***	-0.0961	-0.275***	-0.288***	0.211**	-0.293***	-0.232***	-0.296***	-0.0187	0.128***
Actividades primarias y extractivas	0.519***	0.418***	-0.123***	0.362***	-0.0223	0.133	0.370***	0.0429	0.252***	0.221***	0.481***	0.423***	0.508***	0.0330*
Comercio y servicios	-0.136***	-0.0845***	-0.0956***	-0.149***	-0.0481	0.0383	-0.206***	-0.131***	-0.0688	-0.191***	-0.345***	-0.332***	-0.151***	-0.0871***
Construcción	-0.283***	-0.217***	-0.423***	-0.635***	-0.562***	-0.570***	0.113***	-0.595***	-0.401***	-0.400***	-0.742***	-0.850***	-0.316***	-0.412***
Empleado público	0.206***		0.422***	1.053***		0.314***	0.572***	0.394***	0.731***	0.768***	0.628***	0.607***	0.493***	0.647***
Constante	-1.425***	-1.130***	-0.491***	-1.857***	-1.754***	-1.687***	-0.593***	-0.115	-2.046***	-1.076***	-1.060***	-1.138***	-1.142***	-1.786***
Observacioens	18,753	231,215	164,463	122,098	27,844	9,925	65,439	11,037	29,570	375,255	34,001	84,659	15,439	126,339
R-cuadrado	0.434	0.325	0.293	0.302	0.295	0.285	0.417	0.332	0.363	0.294	0.362	0.430	0.376	0.345

Nota: Nivel de significatividad: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares de la región según Tabla 1.