

Buenos Aires, 14 de julio de 2022

A LA SEÑORA DIRECTORA EJECUTIVA
DE LA ANSES SRA FERNANDA RAVERTA.
S/D

I INTRODUCCION.

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud con el fin de enviarle este informe compilador de los aportes técnicos derivados del Convenio vigente.

Tal como le manifestáramos oportunamente, la pandemia del coronavirus ha evidenciado las deficiencias de los sistemas de protección social en América Latina y el Caribe, que se han producido como fruto de sucesivas crisis que hemos venido analizando en anteriores convenios juntamente con la organización que Ud tan dignamente dirige.

En el ámbito ONU, hace pocos días la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señaló la necesidad de mejorar su cobertura, suficiencia y sostenibilidad para contribuir a mitigar el aumento de la pobreza y las desigualdades.

Durante la presentación de su informe sobre protección social en la región, la OIT señaló que “los efectos de la pandemia se amplificaron” ya que “había millones de personas sin redes de protección ante la pérdida de ingresos y empleos, mientras los sistemas de salud estaban al borde del colapso”.

Las cifras de dicho organismo colega así lo demuestran. Antes del inicio de la pandemia solo el 56% de los habitantes de la región estaban cubiertos por algún tipo de protección social y los sistemas contributivos, que dependen de las cotizaciones de los trabajadores y empleadores, únicamente incluían al 46% de los ocupados.

Tal como lo ha venido señalando OISS en publicaciones propias existe una dificultad en nuestra Región que proviene de que la gran mayoría de la población ocupada al

comienzo de la pandemia no contaba con seguros de desempleo ni con otras maneras de compensar ingresos, en especial quienes estaban en la informalidad.

En este sentido una lección duramente aprendida es que la falta de protección de determinados miembros de nuestra sociedad nos hace vulnerables en conjunto, a todos.

Del mismo modo, cuando se reclama estabilidad económica, no puede despegarse ese reclamo de la estabilidad política, y mucho menos, de la estabilidad social, puesto que cuando se desatiende alguno de esos frentes, fatalmente, la inestabilidad reaparece.

Nos planteamos entonces la necesidad de avanzar en estudios que nos permitan formular sistemas integrales de protección que tengan como base un piso de bienestar social con garantías para el acceso universal al trabajo y la seguridad económica a lo largo del ciclo vital.

Ello resulta vital para la reducción de la pobreza y la desigualdad extrema, tanto como bien encaminada podría facilitar la transformación productiva y la mejora de la productividad del sistema socioeconómico en su conjunto.

Por otro lado, entendemos que sería deseable colaborar en el análisis del número de personas registradas que cotizaron en los sistemas contributivos de protección social, un registro que representa un retroceso de casi una década, a nivel regional, número sobre el que entendemos como pertinente construir evidencia local, en el marco de nuestra cooperación.

En este sentido, hemos recopilado información acerca de las estrategias más comunes para la protección de empleos e ingresos en el resto de los países, y creemos que comprender mejor cómo los sistemas de protección social y del trabajo, pueden constituir en el terreno una nueva red que combine elementos territoriales, empleo, protección y seguridad social.

El gasto enfocado a mitigar la crisis de la COVID-19 ha permitido contrarrestar el incremento aún mayor de la pobreza y pobreza extrema, pero es de toda evidencia que los hogares con menores que dependen de los ingresos de los trabajadores en el segmento informal de la economía vieron como aumentó su vulnerabilidad y la exposición a los riesgos asociados al trabajo infantil.

En el actual contexto de recuperación de una crisis sin precedentes, nuestra propuesta pasa por estudios que nos permitan adaptar y ampliar la protección social.

Por el mismo carril, esta sugerencia incluye estudiar que ha ocurrido sobre la seguridad económica de las personas de mayor edad en América Latina y el Caribe ya que, según los datos más recientes, a nivel regional el 30% de los mayores de 65 años no reciben ningún tipo de ingreso laboral ni tampoco una pensión.

Si bien esa no es una situación que sea análoga en nuestro país, es evidente que el peso presupuestario de la cuestión previsional y la protección social de las personas en mayor edad avanzada requiere probablemente de pactos políticos para garantizar una mayor sostenibilidad en contextos de alta carga de deuda y alta inflación.

De tal manera, en la agenda vigente, hemos puesto nuestros primeros esfuerzos en encarar los primeros estudios atados a los futuros desafíos a los que se enfrenta la protección social entre ellos la necesidad de avanzar hacia pisos de protección social que garanticen prestaciones mínimas para todas las personas, ampliar las políticas para la población infantil y la de los adultos de más de 65 años, expandir y unificar la ayuda contra el desempleo, y garantizar la sostenibilidad de financiamiento, especialmente frente a elevados niveles de deuda y procesos inflacionarios.

II EL SALARIO POSTPANDEMIA.

La inflación ha vuelto en el mundo, la que se creía erradicada. Hay múltiples explicaciones para dicho fenómeno, pero en sí lo que es relevante es estudiar cuál ha sido el efecto sobre el salario, y esto es así en función de que la mayoría de los sistemas de la seguridad social están basados aún en el aspecto contributivo.

Nuestros sistemas son por así decirlos edificios basados en el salario formal, o bien en el esfuerzo que realiza la sociedad a través de la administración de fondos estatales alimentados por el esfuerzo de impuestos y la medida en que las sociedades latinoamericanas premian el esfuerzo laboral de sus trabajadores durante su carrera en el trabajo, al momento del retiro, sean formales o informales, encuentra un límite en cuánto puede decidir el Estado sobre la forma en que remunera.

Hay una relación inescindible entonces entre el salario, formal o informal y los sistemas de seguridad social. También existe esa ligazón entre ambos salarios puesto que la registración y la no registración, en las sociedades de la Región, tienen una relación de amortiguador y de orientación del precio por el tiempo trabajado.

A menudo no vemos esta ligazón. Pensamos que los millones de trabajadores en la informalidad, con un salario, o trabajadores que se autoemplean para subsistir, conforman un único mercado de trabajo. No vemos necesariamente la existencia de dos economías como postulan algunas voces, sino por el contrario, un único mercado laboral en donde unos operan lamentablemente, como contrapeso de otros, y por la existencia de incentivos no deseados, muchas veces como amortiguador de la crisis económica.

Volveremos más adelante sobre esta idea, lo cierto es que ahora es necesario, para ubicarnos en contexto, dar un pantallazo de cómo ha quedado la situación salarial en la Región.

Quizá quien más ha estudiado a nivel regional el impacto sobre el salario real de la epidemia COVID 19, sea la CEPAL.

Recientemente, en su publicación sobre el tema ha afirmado que “Después de la histórica contracción que registró el número de ocupados en la región durante 2020 (8,2%), en 2021 se produjo una importante recuperación de ese indicador, que fue del 6,8% entre el cuarto trimestre del año y el mismo período de 2020. Sin embargo, pese al considerable aumento del empleo a lo largo del año, solo a partir del cuarto trimestre de 2021 el número de ocupados en la región alcanzó el nivel registrado al cierre de 2019.”

Este es otro elemento que debe destacarse, los países no han recuperado exactamente un mismo nivel de empleo ni la misma composición, respecto de los números y calidades anteriores a la pandemia en comparación con la recuperación de la actividad económica en los países.

Tal como lo afirma CEPAL a fines de 2021 la gran mayoría de los países habían recuperado su nivel de PIB anterior a la crisis, mientras que los niveles de empleo, en muchos casos, aún estaban por debajo.

Otro tanto puede decirse de la composición del mercado de trabajo, sobre lo cual volveremos más adelante.

Como ha ocurrido en otras situaciones de crisis, la dinámica entre el empleo y la actividad económica desempeña un papel fundamental; hay que comprender bien esa relación pues de ello pueden seguirse caminos distintos para abordar como proponemos en el nuevo convenio, redes unificadas de protección social y de trabajo y seguridad social.

Esto en si es clave a la hora de implementar mejores y más oportunas políticas laborales, puesto que los posibles rezagos del empleo sugieren la necesidad de reforzar los instrumentos que faciliten la reincorporación de las personas al mercado laboral y del mismo modo, las personas con dificultades de trabajo y de ingreso, a su

vez, en base a cuánto tiempo tarden en recomponer su cotidianeidad laboral, pueden impactar necesariamente en los niveles con los que el Estado puede colaborar con inversión para que la economía genere la cantidad necesaria de empleos.

Es casi ocioso señalar que, si el Estado está completamente tomado en sus erogaciones por el esfuerzo por evitar que la gente pase a situaciones de indigencia, y sosteniendo con el esfuerzo compartido por todos los ciudadanos a una parte de ellos, se corre el riesgo de desatender los sistemas de seguridad social básicos; la salud, la formación de capital humano, lo previsional.

Al mismo tiempo, y en sentido inverso, si grandes porciones de la sociedad no tienen ayuda, el edificio social entero corre el riesgo de colapsar.

Sobre este mundo latinoamericano con sus habituales crisis se abatió La crisis generada por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), tal como hemos estudiado en conjunto con la ANSES.

Ello afectó a nivel regional de manera más significativa el empleo femenino, registrándose un retroceso equivalente a más de 18 años en los niveles que presentó la tasa de participación de las mujeres.

CEPAL, OIT, la propia OISS, y otros organismos regionales han puesto en evidencia que la recuperación de los mercados laborales también ha sido desigual, en perjuicio de las mujeres; si bien se ha registrado una mejora del empleo y de la participación tanto de los hombres como de las mujeres, esta ha sido mayor en el primer caso que en el segundo.

La recuperación de las actividades que concentran el empleo femenino ha sido lenta, y puede verse en algunas actividades particularmente donde no ha vuelto el mismo nivel, como ejemplo de ello el turismo, donde todavía las decisiones de viajes siguen

afectando a una mayoría de los habituales viajeros que dudan en efectuar trayectos largos, o bien, por la retracción del mercado aéreo, directamente, no pueden hacerlo.

También debe tenerse en cuenta el mayor peso que recae sobre las mujeres en las tareas de cuidado de enfermos, niños y personas mayores los cuales contribuyen a explicar esta marcada diferencia en la dinámica de la tasa global de participación.

Para verlo en números de CEPAL sobre 2021, la mayor tasa de crecimiento del empleo correspondió a los trabajadores por cuenta propia y fue de un 9,9% respecto del valor observado en 2020, lo que supone 4,2 puntos porcentuales más que la tasa correspondiente a los asalariados (5,7%).

Pese a esto, el Organismo colega señala que hay que destacar que, al cierre de 2021, el empleo informal aún no alcanzaba los niveles anteriores a la crisis, lo que se explicaría fundamentalmente por la lenta recuperación de actividades que concentran el grueso del empleo informal y por la menor tasa de participación femenina.

Ahora bien, con algunos meses transcurridos ya de 2022, para agravar este cuadro, para este año se espera una desaceleración del ritmo de creación de empleo, al mismo tiempo que se prevé que los avances en el proceso de vacunación, las menores restricciones a la movilidad y la reapertura de las escuelas impulsarán una recuperación de los niveles de participación, en especial de la femenina, no obstante, la acción conjunta de una mayor participación laboral y un bajo ritmo de creación de empleos podría impulsar un alza de la tasa de desocupación durante el año.

CEPAL entonces plantea que la crisis sanitaria producto del COVID-19 ha tenido efectos importantes en la evolución de los salarios en la región.

En efecto, sostiene que, por un lado, el impacto de la evolución reciente de la inflación se ha observado con mayor claridad en los salarios mínimos reales, cuya capacidad de

compra disminuyó en 2021. Esto incluso podría agravarse en 2022, un período para el que se prevén aumentos aún mayores de la inflación.

Por otro lado, también se destaca que los salarios reales promedio de la región en 2021 estuvieron un 6,8% por debajo de los niveles anteriores a la pandemia, más rezagados respecto de esos niveles que la actividad económica y que el empleo.

En especial, se observa que el desempeño de los salarios reales de colectivos más vulnerables durante la pandemia —como las mujeres, los jóvenes y los asalariados de sectores de servicios y de menor escolaridad— tuvo características paradójales.

Debido a la pérdida más acentuada de empleos entre los ocupados más vulnerables durante la pandemia y el consiguiente efecto de composición del empleo, si bien se registraron caídas de los salarios reales promedio de dichos ocupados, estas fueron menos acentuadas que las de otros colectivos de asalariados.

Asimismo, y como resulta bastante lógico por diversas causas que huelgan mencionar aquí, se observa que quienes trabajan en el servicio doméstico, principalmente mujeres, han sido uno de los grupos más afectados durante la pandemia, tanto por la pérdida de empleos como por la caída proporcionalmente mayor de sus salarios reales en comparación con el resto de los asalariados.

En este informe destacamos que se vuelve fundamental la activación de instrumentos institucionalizados, como la negociación colectiva y la determinación de los salarios mínimos, para que a nivel de las unidades productivas y las ramas de actividad se discutan ajustes salariales que permitan responder a las necesidades de los trabajadores y las empresas.

Por supuesto esos precios salariales, impactarán en cómo se manejan las personas cuyos ingresos no son salariales, sean éstos provenientes de ayudas no contributivas provistas por el Estado, como por la generación de ingresos derivados del auto empleo.

A la vez, enfatizamos nuestras hipótesis acerca de que las políticas que faciliten la inserción de las personas asalariadas —como los subsidios a la contratación— deberían estar orientados por un corte nuevo, una composición original, que los oriente a los grupos más vulnerables.

Pensamos que el pensamiento habitual, más clásico que no contempla el mercado laboral como un todo, pierde de vista que generar una red combinada de tratamiento laboral y de protección social no solo contribuirá a la recuperación más acelerada de la ocupación de estos colectivos, sino que además favorecerá condiciones salariales que no impliquen una precarización o una disminución respecto de los niveles prepandemia.

En fin, está claro que durante 2021 las economías de América Latina y el Caribe registraron un aumento significativo del empleo y de la tasa de participación y una caída de la tasa de desocupación, después de la histórica contracción del número de ocupados en la región durante 2020 (8,2%).

Entre el cuarto trimestre de 2020 y el mismo período de 2021 se produjo una igualmente histórica recuperación del número de ocupados en la región (6,8%), conforme lo sostiene CEPAL en su reciente informe coyuntural.

Esta es la segunda mayor tasa anual de crecimiento que registra esta variable en la región desde 1952, solo superada por la reportada en 1973 (6,9%). El rebooteo de las economías regionales, de la parálisis al movimiento puede explicar gran parte de estos números.

Sin embargo, pese al importante aumento que experimentó el empleo regional durante 2021, con tasas de crecimiento intertrimestral promedio del 1,9%, el número de ocupados regional solo superó el nivel registrado al cierre de 2019 a partir del cuarto trimestre del año.

Esto quiere decir que, sin entrar en cuestiones semánticas o discusiones sobre “rebote o crecimiento genuino”, podemos observar que, vuelta la normalidad, América Latina también recupera la “normalidad” no deseada, claro está, de ser un continente con menor ritmo de generación de empleos.

Uno de los efectos más notorios de la pandemia sobre los mercados laborales de la región fue la importante reducción que experimentó la tasa de participación, de 4,5 puntos porcentuales en promedio entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020.

Observando los números de CEPAL, so bien durante 2021 esta variable creció 2,4 puntos porcentuales, al cierre de 2021 la tasa de participación era del 62,6%, 0,8 puntos porcentuales menos que el valor observado al cierre de 2019 (63,4%).

Es decir, hay poca participación laboral a nivel regional, fenómeno que, como veremos en su momento en cuanto tratemos la realidad argentina, tiende a acentuarse en nuestro país.

Cabe destacar que, en parte una posible explicación para el escaso número de participación se deba a que, pese a los avances en los procesos de vacunación y la tendencia a la normalización de las actividades, muchas personas, en especial las mujeres, siguen dedicándose al cuidado de enfermos, niños y personas mayores.

Modernamente, habría que revisar si esta actividad no debe considerarse dentro del número de participación puesto que es evidente que para que alguien trabaje dentro de la organización familiar, alguien se ocupa de los cuidados. Es mucho el trabajo que permanece de ese modo, sumergido, o yuxtapuesto con lo que clásicamente se ha reconocido como participación en el mercado laboral.

Lo cierto es que, en lo que concierne a la tasa de desocupación regional, entre el cuarto trimestre de 2020 y el mismo período de 2021 esta variable experimentó una reducción de 2,3 puntos porcentuales.

Al cierre de 2021 se ubicaba en un 8,0%, solamente 0,2 puntos porcentuales por encima del valor que presentaba al cierre de 2019 (7,8%). Esto significa que más de 25,2 millones de personas se encontraban desocupadas en la región a finales de 2021.

Para tomar real dimensión de lo que estamos hablando sobre cuál es el nivel de participación laboral, habría que comprender que, si la tasa de participación registrada en 2021 hubiese sido similar a la registrada en 2019, es decir, si se corrige por la caída de la oferta laboral, la tasa de desocupación habría sido del 9,0% en 2021, lo que equivale a un total de 28,7 millones de personas desempleadas en toda la región.

Coincidimos con CEPAL en pensar que, si bien los distintos indicadores dan señas de normalizarse, las importantes diferencias que la crisis generó en el empleo, la desocupación y la participación femenina aún persisten.

Así, el organismo económico ilustra con estos guarismos la conclusión apuntada; mientras la tasa de participación de los hombres creció 3,0 puntos porcentuales en 2021 respecto a los niveles de 2020, la de las mujeres solo creció 2,8 puntos porcentuales en el mismo lapso.

Esta evolución implicó que, mientras que la tasa de participación regional de los hombres alcanzó el 73,5% en 2021, la de las mujeres fue del 50,4%. Conforme a estos valores, las brechas de la tasa de participación respecto a los niveles de 2019 fueron de 2,0 puntos porcentuales en el caso de los hombres y de 3,9 puntos porcentuales en el caso de las mujeres. Nuevamente, la lenta recuperación de las actividades que concentran el empleo femenino y el mayor peso que recae sobre las mujeres en las actividades de cuidado de enfermos, niños y personas mayores contribuyen a explicar esta marcada diferencia en la dinámica de la tasa de participación.

Posiblemente la mejor explicación de la gravedad de la crisis durante la pandemia, y la velocidad y composición de la recuperación las explique el rubro de los trabajadores por cuenta propia.

Dentro de ese sector, durante 2021 los trabajadores por cuenta propia experimentaron la mayor tasa de crecimiento del empleo, un incremento del 9,9% respecto al valor observado en 2020, lo que supone 4,2 puntos porcentuales más que el de los asalariados (5,7%).

En esta afirmación interviene la realidad de lo que es nuestro mercado laboral. Por un lado, tenemos a grandes rasgos una gran cantidad de asalariados formales, en parte explicados por empleos en empresas privadas y empleados del Estado; y por otro el mundo informal, que no es uniforme como algunas visiones simplistas manifiestan.

Se trata de un mundo donde conviven tanto trabajadores por cuenta propia, con distintos niveles de tributación, desde aquellos profesionales autónomos, y con grandes ingresos que tributan aunque sea sobre porciones de sus ingresos, hasta personas que se mantienen en el rubro, trabajadores por cuenta propia, pero que apenas subsisten con los ingresos que generan con su labor cotidiana.

En el medio, una inmensa gama de variadas tonalidades. Esos empleos, son los que más afectaciones tuvieron durante la inédita crisis simultánea de oferta y demanda que representó la pandemia, y lógicamente, fueron los que, en número, más crecieron con la normalización de los trabajos y actividades.

Sin embargo, hay que reconocer que la calidad de los trabajos por cuenta propia sufrió una afectación. Por así decirlo, hay más, pero no son los mismos.

Un elemento que cabe destacar es que, pese a que trabajo doméstico fue la categoría de empleo más afectada durante la crisis —sufrió una contracción del 20,9% en 2020—, en 2021 los empleos de esta categoría registraron un incremento del 4,6%.

En virtud de esta evolución, al cierre de 202 según CEPAL el número de trabajadoras domésticas se encontraba 14,6 puntos porcentuales por debajo del nivel de esta variable al cierre de 2019, lo que supone una caída de más de 1,3 millones en el número de ocupadas en esta categoría, a nivel regional.

En general, en la mayoría de las economías de la región se registró un aumento del número de ocupados durante 2021, y en algunos casos las tasas de crecimiento superaron el 9,0%. Sin embargo, en economías como Nicaragua aún se observaban contracciones del número de ocupados ese año.

Esto nos lleva a apreciar que, dadas las diferencias en la dinámica de la evolución del empleo, en algunos países el crecimiento del empleo en 2021 fue insuficiente para alcanzar el número de ocupados que registraban al cierre del cuarto trimestre de 2019.

Este el caso que surge de los informes cepalinos para los países como Chile, Colombia, Costa Rica, Nicaragua y la República Dominicana, donde la brecha del empleo entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2021 se situó en un 5,5%, un 1,9%, un 3,8% y un 1,7%, respectivamente.

Desde el punto de vista de la actividad económica, al cuarto trimestre de 2021 la gran mayoría de los países habían recuperado su nivel de PIB previo a la crisis, pero en muchos países esto no se vio acompañado de un retorno a los niveles de ocupación precrisis.

El retraso en el proceso de recuperación del empleo en comparación con la recuperación de la actividad constituye un elemento distintivo de esta crisis en relación con lo ocurrido en otros casos.

En efecto si observamos otras crisis como el efecto Tequila, o la crisis del Vodka, o bien la que sucedió a la crisis del 2008 en USA se aprecia que los países que experimentaron una contracción del PIB en 1995, 1999, 2009 y 2016 demoraron 1,0 años, 3,1 años, 1,5 años y 1,3 años, respectivamente, en recuperar su nivel de actividad económica, mientras que los niveles de ocupación se recuperaron en menos tiempo (en los episodios de 1999, 2009 y 2016) o de manera simultánea (en 1995).

A nivel regional, todos los sectores productivos mostraron una recuperación del número de ocupados durante 2021.

Se puede identificar el incremento en los sectores agrícola (27,2%), servicios básicos (19,4%), restaurantes y hoteles (17,9%), servicios financieros (11,9%) y construcción (11,7%). En contraste, los sectores que registraron el menor crecimiento del número de ocupados fueron el manufacturero (incluida la minería) (2,8%), los servicios comunales (6,0%) y el comercio (8,0%).

Adentrándonos en el análisis de la cuestión salarial coherente con este cuadro de situación, se verifica en el análisis del organismo económico para la región que “Durante 2020, las economías de la Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Panamá, el Paraguay, el Perú y el Uruguay registraron una caída del salario medio real. Dicha caída, que en promedio fue del 1,7%, se produjo en 10 de los 13 países de los que se dispone de información.

En 2021 fueron seis las economías que experimentaron una contracción del salario medio (Argentina, Brasil, Nicaragua, Paraguay, Perú y Uruguay), y la caída promedio fue del 2,5%. Vale mencionar que cinco de las economías que registraron una contracción del salario medio real durante 2021 también la habían registrado en 2020.

En promedio, en estas economías el salario medio real es un 2,8% inferior al que presentaban en 2019. El caso del Brasil es el único en que el salario medio real se contrajo en 2021 tras haber crecido en 2020.

El salario medio real registró un alza durante 2021 en Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Chile, Costa Rica, El Salvador, México y Panamá, y el crecimiento promedio en estos países fue del 4,0%. En las cinco economías cuyo salario medio real creció en 2021 tras haberse contraído en 2020 (Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Costa Rica, El Salvador y Panamá), el incremento promedio fue del 5,2%, variación que permitió que el salario medio real de 2021 superase el valor de 2019. En dos economías de la región, Chile y México, el salario medio real experimentó alzas tanto en 2020 como en 2021, y la variación promedio observada fue del 2,2% en 2020 y del 1,1% en 2021.”

Estas diferencias, según el país que se analice, pueden deberse a los distintos orígenes o puntos de partida. Algunos países ya venían con crisis previas, otros con agilidad en sus economías. Algunos tenían poca inflación, y poca volatilidad en función de su composición económica, mientras que Argentina, para ser concretos, venía de una profunda recesión, y, además, su inflación resulta un fenómeno persistente pese al paso de los años.

En lo que respecta al salario mínimo expresado en términos reales, a diferencia de lo que ocurrió con el salario medio, las caídas fueron más generalizadas en 2021 que en 2020.

Así, durante 2020 el salario mínimo real se contrajo en la Argentina, Bolivia, Guatemala, Haití, Jamaica, Nicaragua, el Perú, el Uruguay y Venezuela, es decir, en 9 de las 20 economías de las que se dispone de información.

En 2021 mientras tanto, el salario mínimo real se contrajo en 15 casos: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela.

Frente a esto, CEPAL señala que “Cabe destacar que, mientras que en las etapas iniciales de la crisis generada por el COVID-19 en 2020 muchos Gobiernos de la región decidieron incrementar el salario mínimo para paliar el efecto de la crisis sobre los trabajadores de menores recursos, en 2021 esta política no fue tan generalizada (véase CEPAL/OIT (2021) y CEPAL (2021)).”

Otro elemento que sin duda ha afectado la dinámica de los salarios mínimos reales en la región ha sido la evolución de la inflación en los últimos dos años.

Luego de la reducción significativa que experimentó la inflación regional durante 2020 como consecuencia de la fuerte caída de la demanda agregada interna y la disminución del precio de la energía, en 2021 la inflación regional mostró un importante repunte.

Al cierre de 2021 se observaba una tasa regional del 6,6%², la mayor que se registraba desde agosto de 2008, en el contexto de la crisis financiera global.

Obviamente, no es lo mismo tener ese impacto en países que registraban 1 o 2 % anual de inflación que, en nuestro país, donde la inflación tiene explicaciones bien complejas y de mayor espesura.

Es decir, si tomamos una inflación de 37 % como la de 2020, y le sumamos el impulso regional, nos encontramos ante un fenómeno que crece más allá de las implicaciones que tiene la dinámica propia de la inflación y la gestión macroeconómica.

Para 2022 se espera una importante desaceleración del ritmo de crecimiento de la región. Esto podría llevarnos a conclusiones muy desafortunadas para el salario real de la Región, y particularmente para nuestro país.

La CEPAL (2022) estima que las economías de América Latina y el Caribe crecerán un 1,8% en 2022, menos de la mitad que en 2021.

Las estimaciones han sido revisadas a la baja en virtud del impacto que el conflicto entre la Federación de Rusia y Ucrania tendrá sobre el crecimiento económico mundial, el comercio internacional y el aumento de los precios de la energía.

En este contexto, se espera que el ritmo de creación de empleo se reduzca.

La aceleración de la inflación induciría diversos efectos sobre los mercados laborales: por un lado, el incremento de los costos globales de las empresas podría hacer aún más lento el proceso de generación de empleos en la región y, por el otro, el alza de la inflación podría inducir un deterioro mayor del ingreso real de los trabajadores, lo que podría desestimular el proceso de recuperación de la participación, sin mencionar su efecto sobre la capacidad adquisitiva y el bienestar.

Resulta claro que la dinámica del empleo podría verse aún más afectada por las acciones que tengan que tomar las autoridades monetarias de cada país para tratar de enfrentar el repunte de la inflación, en la medida en que un alza significativa de las tasas de interés pueda frenar el incipiente proceso de recuperación de la actividad económica.

En este contexto, es fundamental entender que más allá de las agendas ideológicas que cada sector político adopte, es evidente que la inflación nunca es buena para los sectores medios y bajos de la sociedad.

Estos no tienen herramientas para adoptar medidas para atenuar el impacto de la inflación sobre el ingreso de los hogares.

Para los gobiernos esto representa un desafío con aristas muy contradictorias y complejas puesto que a fin de evitar los efectos que la acción conjunta de una desaceleración del crecimiento y un aumento de la inflación puede tener sobre la pobreza y la desigualdad, se verán envueltos en verdaderos laberintos a fin de encontrar un equilibrio entre los distintos remedios.

Es por eso que pensamos que hay que desarrollar nuevos enfoques. Creemos que las autoridades harían bien en impulsar el desarrollo de un sistema de cuidados que favorezca una recuperación inclusiva de las mujeres y las personas jóvenes en los mercados de trabajo.

Está claro que no se puede despreciar este costado de la situación, por eso en parte es que creemos en desarrollar redes que compongan los intereses laborales de las personas como un adecuado grado de protección social.

Las personas jóvenes, en particular, mujeres jóvenes, no pueden quedar de inicio sujetas a esquemas enteramente de contención social, como tampoco pueden quedar sin ninguna contención.

El desafío es encontrar para las personas jóvenes una formación adecuada y al mismo tiempo, oportunidades laborales. Redes que generen una suplantación de aquella escolaridad abandonada, y/o la falta de formación adecuada para comprender el fenómeno laboral, desde la edad legal de trabajar y hasta lo que sería, en la visión clásica, la edad en que una instrucción universitaria terminaría.

Por así decirlo, para las personas de entre 16 y 25, o de 18 a 27, conforme sea la edad legal para trabajar, debería existir una integración laboral asistida.

Son múltiples las razones para que esto suceda. En primer lugar, las personas que carecen de instrucción escolar primaria y secundaria, tienden a no volver sobre sus pasos. No regresan a la escuela.

Si no regresan, no suelen tener por propia iniciativa, una oportunidad real de formarse para el mercado de trabajo. Al no tener esa formación, los intentos que hacen para incorporarse al trabajo son acompañados por las ofertas para puestos con baja calificación.

A menudo esos puestos tienen bajos salarios. Surge entonces el interrogante de si aceptar o no la informalidad. Para una persona joven, la informalidad es a veces la única chance, y si no lo es, no suele significar mucho. Es decir, las decisiones se orientan a obtener un mayor salario en el presente, descuidando la carrera laboral.

Las carreras laborales que se inician en la informalidad tienden a perpetuarse en ella.

Del mismo modo, si la persona joven solo se mantiene en el escenario de la contención social, queda condenada a no obtener verdaderas oportunidades laborales igualitarias para el momento de la vida en que por el peso de sus decisiones de vida, o situaciones generadas por su realidad, esto es, la decisión de convertirse en progenitor, por caso, o la circunstancia de tener que asistir a un hogar donde por edad, una de las fuentes de sostenimiento queda fuera del mercado, la persona debe contar con mayores ingresos.

Si estos fueran casos individuales minoritarios, podrían verse algunas soluciones. Pero lamentablemente cuando la situación es social, pueden verse las distorsiones que implican para todo el mercado de trabajo y para todo el escenario tanto de la protección social, (por menos ingresos estatales) como para el conjunto de la seguridad social.

Como consecuencia de ello, la menor presencia relativa de los grupos de menores ingresos y la mayor presencia relativa de los grupos de mayores ingresos afecta la medición tanto de los salarios promedio reales de dichos grupos como del promedio regional, en el caso de las mediciones realizadas sobre la base de las encuestas de hogares de los países, como los datos que se incluyen en este informe.

Esto puede llevar a que se presenten diferencias con las estadísticas en materia de remuneraciones, que se elaboran a nivel nacional sobre la base de encuestas de entidades que mantienen muestras estables (se sigue al mismo grupo de comparadores), lo que elimina en gran medida el efecto de recomposición del empleo.

Para CELAC, lo cierto es que tras dos años de pandemia, en 2021 los salarios reales promedio de América Latina y el Caribe habían perdido el 6,8% del valor que tenían en 2019.

Este número es impactante, sobre todo cuando se compara la mediana de los índices de salarios mensuales reales urbanos de 12 países con el valor de 2019 (como base 100), se aprecia que en 2021 el índice de la mediana regional fue de 93,2, y que la contracción fue más acentuada en el caso de los hombres (7,9%) que en el de las mujeres (2,8%).

Pero ese fenómeno puede deberse a como ya se mencionó, una caída menos acentuada de los salarios reales de las mujeres durante los años de crisis sanitaria por los efectos de composición relacionados con la destrucción de empleos y la lenta recuperación de la ocupación de las mujeres, particularmente en las categorías ocupacionales y sectores de menores salarios.

Cuando se analiza la evolución de los salarios reales promedio de las mujeres por país, se aprecia que esta también presenta diferencias. Así, en el Ecuador y la República Dominicana los salarios promedio de las mujeres registraron contracciones por encima del 10% en 2021 respecto de 2019, mientras que en el Estado Plurinacional de Bolivia y la Argentina (por orden de magnitud) se ubicaron en un rango de entre el 5% y el 10% de caída salarial en el mismo período.

En el Brasil, el Paraguay y el Uruguay los salarios reales promedio de las mujeres experimentaron contracciones inferiores al 5%; en Colombia tuvieron leves mejoras; en

el Perú, México y Costa Rica, incrementos en un rango de entre el 3% y el 6%, y en Panamá, aumentos del 11,3%.

Por otra parte, la evolución de los salarios reales promedio por hora muestra tendencias similares a los salarios promedio mensuales.

En particular, desde CEPAL afirman que esa conclusión puede verse con claridad cuando se compara la mediana de los índices de salarios reales urbanos por hora de 2021 con el valor de 2019.

Hecha esa comparación se aprecia que la mediana regional de 2021 cayó un 8,4%, y el descenso observado es más acentuado entre los hombres (9,3%) que entre las mujeres (1,4%).

Por un lado, como ya se mencionó, el efecto de composición tras la destrucción de empleos y la lenta recuperación de la ocupación de las mujeres influye en la caída menos acentuada de sus salarios reales por hora. Por otro lado, la caída del número de horas también afectó a las mujeres, por lo que su índice por horas, en el agregado, habría mejorado respecto de su índice mensual promedio

Cuando se analizan los salarios promedio por edad, también se aprecia una evolución diferenciada.

En 2021 los salarios reales de las personas de 15 a 24 años experimentaron una contracción del 5,9% respecto de los niveles prepandemia, esta fue menos acentuada que la que se registró entre las de 25 años o más (8,3%).

En ese sentido, tal como ocurre en el caso de las mujeres, entre la juventud también se observa una caída menos acentuada de los salarios reales durante los años de crisis sanitaria respecto de otros grupos con más edad, que se deriva de los efectos de

composición tras la destrucción de empleos y la lenta recuperación de la ocupación que se observó particularmente entre las personas jóvenes (OIT, 2022a)

Es decir, los números nos llevan a la misma conclusión que anticipamos, hay menos empleos para hombres y mujeres jóvenes, y esto repercute sobre todo el mercado de trabajo, por lo que una política de estado enfocada en la inserción laboral, no en el mantenimiento dentro de la contención, repercutiría en mejores números para la economía del trabajo en todas sus partes.

Los ajustes de los salarios según las categorías ocupacionales reflejan diferencias asociadas a las características de las relaciones laborales de los asalariados de la región.

En las categorías ocupacionales con relaciones laborales relativamente más estables, como los asalariados públicos, los salarios mensuales reales experimentaron una disminución en 2021 (5,5%) respecto de los niveles prepandemia, pero esta fue menos acentuada que la contracción salarial que registraron los asalariados privados (7,0%) en el mismo período.

Por otra parte, en el servicio doméstico los salarios cayeron de manera aún más profunda (9,7%), lo que sugiere una agudización de las condiciones de alta informalidad y precarización que marcan las relaciones laborales en esta categoría profesional.

La caída de este tipo de ocupaciones fue la más pronunciada en 2020, y su recuperación en 2021 fue mucho más lenta que la de otras ocupaciones, pero los datos de la evolución salarial del servicio doméstico denotan el fuerte deterioro de sus condiciones salariales en un contexto en que la demanda de este servicio se vio fuertemente impactada por la disminución de los ingresos de los hogares durante la crisis sanitaria.

Cuando observamos el mismo fenómeno a nivel de las ramas de actividad, también se aprecia que la evolución de los salarios guarda relación con los efectos de composición registrados durante la crisis sanitaria.

Así podemos ver que “en la región los salarios reales promedio que registraron las contracciones más acentuadas en 2021 respecto de los niveles prepandemia fueron los del sector secundario (electricidad, gas y agua, industria manufacturera, construcción), de un 8,0%, mientras que en los sectores primario (agricultura, pesca y minas) y terciario (sectores de servicios) la caída fue relativamente menor: de un 5,6% y un 6,0%, respectivamente.

En particular, los sectores de servicios experimentaron patrones de evolución del empleo similares a los de la juventud y las mujeres, lo que explicaría el menor impacto en sus salarios con relación al sector secundario.”

Por último, también se observa una evolución diferenciada de los salarios según el nivel de escolaridad.

Tal como adelantamos más arriba, en 2021 se registraron contracciones respecto de 2019 en los salarios de todos los niveles de escolaridad a nivel regional. Sin embargo, el número es engañoso, pues para las personas con escasa instrucción, la destrucción de puestos laborales fue mayor.

Lo cual quiere decir que el impacto salarial de esta crisis sumada a las anteriores justifica, según el país, analizar la política de protección social como un todo dentro de la seguridad social y el empleo.

Como se ha expuesto a lo largo de la segunda parte de este informe, han sido varios los elementos que han influido en la evolución de los salarios regionales durante la pandemia.

Tras la inflación estable o a la baja de 2020, a partir de 2021 el contexto de emisión monetaria, la recuperación de la actividad económica y de la demanda, junto con el aumento de los costos de transporte y de los insumos, influyeron en el aumento progresivo de la inflación, tanto a nivel de los países como en el conjunto de la región.

El incremento de los precios fue acelerándose de forma semestral, y en el segundo semestre de 2021 se observaron mayores alzas, y 2022 es para nuestro país particularmente, un escenario de una inflación mucho más alta.

Esto nos plantea un impacto con mayor claridad en los salarios mínimos reales. La mayor parte de los países de la región continuaron realizando ajustes de los salarios mínimos nominales durante la pandemia, en general de forma anual (especialmente a principios de cada año) y sobre la base de la inflación pasada.

Esta modalidad se justificaba en países con los bajos niveles de inflación observados hasta 2020, además de la fuerte contracción económica y del empleo experimentada durante el primer año de la crisis sanitaria.

No obstante, dada la aceleración de la inflación a lo largo de 2021, para toda la región, la capacidad de compra de los salarios mínimos reales se vio negativamente impactada. Esto incluso podría agravarse en 2022, cuando se prevén aumentos aún mayores de la inflación (CEPAL, 2022).

En un contexto en que todavía hay margen para la recuperación de la ocupación hasta los niveles prepandemia, es clave la posibilidad de realizar mayor cantidad de diálogo social que derive en ajustes nominales de los salarios mínimos a fin de compensar las pérdidas provocadas por el aumento de la inflación.

En ese sentido, la reactivación de los mecanismos de diálogo entre gobiernos, trabajadores y empleadores para fijar los ajustes de los salarios mínimos tiene un gran potencial a la hora de conciliar las necesidades de los actores laborales.

Pero no solamente para ese fin. Es preciso ampliar las fronteras del diálogo y buscar que de él surja una nueva fiscalidad, que apunte a la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y asimismo de los márgenes de protección que como sociedad estamos dispuestos a financiar.

Ese diálogo social además, no puede limitarse a cuestiones de números, sino como apuntamos a darle luz con potencia a las circunstancias de que estabilidad económica y social son sinónimos.

Las políticas de mero ajuste ortodoxo han dejado su huella en la Región. Quizá mejoraron números del PBI, sobre todo en determinadas naciones, pero también produjeron inestabilidad social.

A su vez, ha quedado demostrado, que una heterodoxia económica por si sola, sin ningún tipo de estabilidad inflacionaria y monetaria, y con expansión continua del déficit de las naciones, produce afectaciones a la larga en los niveles de ingreso generales y en particular de sectores vulnerables y medios.

El equilibrio puede colaborar con el sistema democrático, y los desequilibrios constantes, sean económicos o sociales, pueden generar crisis como ha sucedido en varios países de la Región.

De tal manera es dable pensar que hay que buscar soluciones que contemplen ambas facetas mediante la ampliación de las fronteras del diálogo político y social.

Ello serviría para aplicar los incrementos del salario mínimo que permitan compensar el aumento de la inflación, considerando también su impacto tanto en los costos de producción —sobre todo de las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes)— como en la generación y recuperación del empleo.

Por otra parte, también se observó que en 2021 los salarios reales promedio de la región se situaban un 6,8% por debajo de los niveles de 2019.

La evolución de los salarios se encontraba incluso más rezagada que la de la actividad económica (que había recuperado el nivel prepandemia) y la del empleo, que también se acercaba al nivel de prepandemia, como se expuso en la primera parte de este informe.

Por ende, si se tiene en cuenta el entorno económico de mayor inflación y la recuperación dispar del empleo entre los distintos grupos y sectores, se vuelve fundamental activar instrumentos de diálogo institucional como la negociación colectiva.

Por supuesto esa negociación colectiva no debe circunscribirse a la mera disputa sectorial, sino constituirse en un verdadero instrumento de justicia social y de progreso económico para los empleadores.

Del mismo modo, esos diálogos de convenciones colectivas de trabajo, tienen que ampliarse al nivel del autoempleo con soluciones imaginativas para comprender en herramientas que han funcionado para la sociedad salarial de modo que alcancen también a trabajadores por cuenta propia.

Seguros, aportes a fondos de cese, complementos de jubilaciones co administrados por trabajadores, estado, y empleadores, no pueden quedar fuera de la discusión sino por el contrario, estar sobre la mesa.

Está claro que , que el diálogo debe servir para que a nivel de las unidades productivas y de las ramas de actividad se discutan los ajustes salariales que permitirían responder tanto a las necesidades de los trabajadores para recuperar la pérdida de los salarios reales por efecto de la inflación como a las de las empresas y sectores, para que puedan ajustarlos según sus niveles de productividad (OIT, 2022b).

Pero a su vez, hay que tener en cuenta que el desempeño de los salarios reales de los asalariados que se encontraban en una situación relativamente más vulnerable durante la pandemia, como las mujeres, la juventud y las personas asalariadas de sectores de servicios o de menor escolaridad, tuvo características paradójales.

Es obvio que sus salarios reales registraron caídas con respecto a los niveles prepandemia igual que el del resto de los grupos. Pero por su falta de participación el número de la caída lleva a engaño.

Efectivamente, a medida que crezca el margen de recuperación de los empleos de estos grupos, los promedios de los salarios reales comenzarán a reflejar las brechas salariales que enfrentan en el período pospandemia.

En ese sentido, el momento de actuar como proponemos integrando las políticas que faciliten la inserción de las personas asalariadas (como los subsidios a la contratación) y estén focalizadas en los grupos más vulnerables no solo promoverán una recuperación más acelerada de la ocupación de estos colectivos, sino que además favorecerán condiciones no solo salariales sino de recuperación económica general.

Para que esto suceda, como hemos apuntado antes, es preciso calibrar los efectos de la protección social, que no puede ser lo único, pero tampoco inexistente, con los beneficios de generar trabajos adicionales a los que normalmente y sin estas políticas puede dar una economía.

Para ilustrar este punto, en el próximo acápite nos adentramos en mayores precisiones sobre algunas posiciones que hemos desgranado tanto en la introducción como en este capítulo que finaliza.

III EL EMPLEO EN CRISIS.

Recientemente, El libro “El empleo en crisis” del Banco Mundial, publicado tras estudiar la estructura macro y micro del empleo en América Latina y el Caribe muestra varios efectos que provienen de esta y las sucesivas crisis anteriores de las cuales es preciso destacar 3:

.- Para las personas de baja calificación que dependen de un solo ingreso, perder el empleo significa la entrada en la pobreza del 55% de sus hogares.

.- Las crisis conllevan pérdidas de empleo e ingresos significativas, pero sus impactos varían en función del país o sector de actividad y de los trabajadores, generándose lugares especiales de rigidez laboral.

.- Los trabajadores en la informalidad independientemente de su calificación, pagan el costo por los altamente protegidos, en empresas protegidas que no tienen incentivo a ser más productivas, pero los efectos de las crisis pueden durar entre treinta meses después del pico de crisis y hasta 9 años entre los trabajadores con baja calificación, tanto en el nivel de empleo como en los ingresos.

Estos desequilibrios entre trabajadores informales y formales, las crisis de empleo e ingresos, la persistencia de una débil creación de puestos de trabajo, con incentivos contrarios a su generación, las ventajas de empleadores grandes frente a pequeños, en una economía argentina donde la identidad y la mayor cantidad de puestos están entre empleadores desaventajados (Micro-Pymes) generan la necesidad de un nuevo equilibrio.

Este nuevo equilibrio requiere medidas transitorias específicas laborales además de las medidas económicas de fondo.

Esas medidas tienen que tomar en cuenta el tiempo que cuesta salir de una crisis mencionado más arriba, y los lugares de rigidez laboral y sus efectos de desempleo y crisis de ingresos permanentes que producen.

Los autores del libro “EL EMPLEO EN CRISIS” son los consultores del BANCO MUNDIAL, JOANA SILVA, LILIANA D.SOUZA, TRUMAN G, PACKARD Y RAYMONDO ROBERTSON.

Los economistas del Banco se han basado en una serie de estudios realizados a lo largo de los 19 países latinoamericanos y caribeños sobre los que tenían datos confiables, les dieron uniformidad, y siguieron una tendencia mundial en la literatura que estudia los efectos de las crisis recesivas sobre el empleo en general, los ingresos, la relación entre formalidad e informalidad, la matriz alta-baja calificación en el capital humano, y por último, de forma novedosa, los lugares de rigidez laboral.

Parten de la siguiente premisa: “Un marco de políticas más adecuado para prevenir, gestionar y ayudar a las personas a recuperarse de las crisis es fundamental para lograr impulsar el crecimiento a largo plazo y los medios de subsistencia en América Latina y el Caribe (ALC)

Uno, clásicamente, es el enfoque macro, de políticas para la estabilidad, de cómo se ajustan los mercados laborales por el efecto de los ciclos económicos. Otro es el enfoque microeconómico, que trata de identificar las afectaciones por tipo de trabajador, y novedosamente, por lugares.

Una de las primeras afirmaciones contundentes y para el análisis es que “Las crisis conllevan pérdidas de empleo e ingresos significativas, pero sus impactos varían en función del país o sector, y de los trabajadores.”

Así, según estos autores que OISS reseña en este informe “Las distintas dinámicas del mercado laboral se escudan en reducciones de empleo similares. Incluso con las grandes economías informales de los países de ALC, que sirven como amortiguadores al absorber parte del exceso de mano de obra, el desempleo absoluto sigue siendo un

margen significativo de ajuste del mercado laboral a los shocks económicos a corto plazo.”

Otra conclusión de alto impacto, que se sigue lógicamente, es que “Entre los hogares que no viven en la pobreza, la pérdida de empleo de la principal fuente de ingresos del hogar abocaría a la pobreza al 55 % de ellos.”

La uniformidad de fenómenos en la Región, permite afirmar que “La alta informalidad y las protecciones laborales del sector formal de la región de ALC sugieren que existe una jerarquía en los costos de ajuste, lo que implica que los trabajadores informales — que tienen menos protecciones— hacen frente a la mayor probabilidad de pérdida de empleo, independientemente de cuáles sean sus cualificaciones”.

Esta aseveración muestra la poca justicia en la que desembocan nuestros sistemas económicos cuando acentúa la protección en determinados grupos, a la vez que se cae continuamente en ciclos recesivos.

Se desarrollan entonces efectos no deseados de la alta protección parcial.

Esto hace que las crisis no solo repercutan por calidad, lugar, sino que también se registren graves efectos “en los flujos de trabajadores de manera temporal, sino que también acarrear importantes efectos postcrisis en la estructura del empleo durante varios años.

Dichos efectos tienen tal magnitud que las oportunidades del sector formal tradicional se reducen de forma gradual en las economías de la región de ALC.

Las economías de ALC tardan muchos años en recuperarse de la contracción en el empleo formal provocada por una crisis: 20 meses después del inicio de una recesión, el empleo sigue sin recuperar sus niveles precrisis, y el empleo formal sigue situándose

por debajo de los niveles previos al inicio de una recesión después de más de 30 meses”

De esta manera, pareciera ser que afirmaciones realizadas por distintos organismos internacionales comienzan a confluir.

Toma forma el pensamiento de que, aunque los cambios estructurales de más larga duración están transformando la naturaleza del trabajo a escala mundial, las crisis acentúan la reducción de oportunidades de empleo en lo que tradicionalmente se consideraban «buenos trabajos»: el empleo estándar, estable y protegido, normalmente asociado con el sector formal.

Es decir, que puede separarse para el análisis más objetivo la necesidad de que haya una extensa cantidad de trabajadores con la calidad de empleados formales, de los efectos particulares de las crisis recesivas, y de la necesidad de para obtener más gente protegida, surja la necesidad de revisar políticas laborales y de protección social. En segundo lugar, este informe concluye, en consonancia con la publicación que reseñamos “que algunos trabajadores se recuperan del desplazamiento y otros shocks de los medios de subsistencia, mientras que otros sufren los efectos permanentes.

En la región de ALC los efectos permanentes son más notorios entre trabajadores menos cualificados; en particular, quienes no han recibido educación superior.”

Para ilustrar esta postura, se toma el ejemplo de Brasil y Ecuador donde “los trabajadores con educación superior apenas sufren los impactos de las crisis sobre los salarios y solo sufren impactos de corta duración sobre el empleo; sin embargo, tanto el empleo como los salarios del trabajador promedio sufren los efectos de una crisis hasta nueve años después del inicio,”

El otro costado que se alumbraba es que “Tras las crisis, las pérdidas de empleo duran más para los trabajadores formales de localidades con sectores primarios más grandes, sectores servicios más pequeños y menos empresas grandes.”

Esto es particularmente relevante para Argentina, puesto que nuestro tejido socioeconómico tiene una gran mayoría de empleadores que son PYMES, o MICROPYMES, y pocos grandes empleadores.

Sin embargo, nuestras normas laborales y de protección social no prestan atención a esa dimensión y asimilan a localidades con mucho empleo o con poco empleo, con grandes empresas o pequeñas.

Asimismo, la existencia de una gran economía informal podría “proteger”, en determinado sentido a algunos trabajadores contra las crisis.

Esto es y para dimensionar la afirmación, según el estudio “Las pérdidas de empleo y salarios en respuesta a una crisis son menores entre trabajadores formales del sector privado que residen en localidades con mayores tasas de informalidad. “

Este resultado sugiere que “la informalidad, incluido el empleo por cuenta propia, puede ser un importante amortiguador del empleo a medio y largo plazo, a medida que los trabajadores transitan del desempleo a la formalidad.”

Para comprender bien el concepto, no se está hablando de que sea el Estado o decisiones políticas meditadas las que logren tal efecto, sino que es más bien una forma de autodefensa de los ciudadanos cuando enfrentan prolongadas crisis de empleo.

Aún se diría más, es un efecto distorsivo más de las recesiones, una distribución injusta de la carga negativa que inyecta a una economía dicho fenómeno, que en el caso particular de nuestro país suma, a diferencia de los vecinos, a la alta inflación.

Con claridad, los autores del Banco Mundial indican por otro andarivel, pero en el mismo sentido que “los trabajadores de localidades con más oportunidades de empleo —tanto formales como informales— se recuperan mejor. Cuando el empleo escasea, se produce una menor rotación de trabajadores, lo que a su vez resulta en coincidencias laborales de menor calidad”

Es decir, que este estudio demuestra al igual que abundante literatura que los sectores y las empresas protegidos contra la competencia en el mercado se ajustan menos durante una crisis, lo que sugiere que están menos expuestos a un efecto depurador que suelen tener los episodios recesivos en otras economías.

En los sectores donde unas pocas empresas retienen un gran porcentaje de la cuota de mercado, un shock no conduce a ajustes a la baja de los salarios reales o el empleo.

Tal fenómeno apunta a una nueva desigualdad al interior de los trabajadores: “aunque los trabajadores de estos sectores están mejor protegidos contra las crisis, los costos de dicha protección corren a cargo de la economía en su conjunto” tal como afirman los expertos.

Así, en vez de volverse más ágiles y productivas durante las recesiones económicas, “empresas protegidas aglutinan una mayor cuota de mercado y desplazan aún más a la competencia, reteniendo al mismo tiempo recursos que podrían emplearse de manera más eficiente en otra parte”.

Dicha conclusión es de una importancia capital para la economía argentina de grandes ciudades.

En la medida que no se perciba que se necesitan normas cumplibles por el tejido socioeconómico de micropymes, emprendedores, y pymes, la cantidad de empleos formales se concentrará en grandes empresas, y será menguante en general, en la medida que los primeros más pequeños nunca podrán dar el salto hacia una

competencia real y estarán siempre más sujetos a vaivenes susceptibles de causar su quiebra.

De tal manera, el debate sobre si hay que extender la protección laboral que poseemos es preciso darla bajo esta nueva mirada; aumentar la ultra protección de pocos, perjudica al conjunto, mientras que bien concebido, un sistema de protección social y trabajo formal con normas cumplibles para más empleadores formales, permitiría colaborar con una mayor competencia, y mejor desempeño de nuestra identidad socio-laboral y económica.

Si bien son conceptos novedosos y desafiantes, es evidente, y en este sentido, OISS coincide con la publicación del organismo colega, en que “Los marcos macroeconómicos estables y prudentes y los estabilizadores automáticos deberían constituir una primera línea de defensa y protección de los mercados laborales contra posibles crisis, las reformas fiscales, que incluyen fiscalidad con menos efectos falseadores, gasto público más eficiente, programas de pensiones más sostenibles y reglas fiscales claras, son fundamentales para protegerse contra las crisis”

En segundo lugar, lograr esos altos y complejos fines, debe darse a la vez que se trata de aumentar la capacidad de las políticas laborales y de protección social de los países de la Región, y aglutinarlas en sistemas que brinden apoyo a los ingresos y preparación para nuevos puestos de trabajo por medio de la asistencia para la readaptación profesional y el reemplazo (conocidos como programas activos de mercado laboral,).

Pero eso no es suficiente, coincidimos en la mirada con otras agencias en punto a que las evidencias indican que habría que incorporar a esos sistemas;

a) la especificidad a las necesidades particulares de quienes buscan empleo;

(b) coherencia y coordinación con otras estructuras del sistema laboral y de protección social (principalmente, los planes de prestaciones por desempleo);

(c) seguimiento de la puesta en marcha de los programas y evaluación de su impacto;

y (d) recursos suficientes de los presupuestos nacionales.

Por último, es vital para lograr paliar los efectos de las crisis recesivas, revirtiendo el ciclo hacia una etapa virtuosa de crecimiento, máxime en un país con las diferentes realidades regionales, abordar la dimensión espacial del empleo y la protección social.

En tal sentido, las políticas en materia de competencia, políticas regionales y normativas laborales son una tercera dimensión de política fundamental, ya que Latinoamérica y el Caribe tienen una insólita tasa de poco contacto entre sus economías, particularmente entre las PYMES de la Región, que tratan de sobrevivir en medio de gigantes empresarios para los cuales suelen existir protecciones de las que ellas carecen.

Precisamente, el informe también destaca “la baja movilidad geográfica de las personas trabajadoras de la región, lo que magnifica los efectos de las crisis en el bienestar social y los focos de rigidez laboral que dificultan las transiciones y los ajustes necesarios en el mercado laboral”.

Las conclusiones de este informe, junto con una creciente literatura en esta área, sugieren que las políticas regionales podrían abordar la falta de movilidad geográfica de la región de ALC y maximizar los beneficios de reubicación para los trabajadores.

Reducir los focos de rigidez laboral —especialmente aquellos causados por restricciones a las decisiones sobre recursos humanos por parte de empresas y personas— podría acelerar los ajustes del mercado laboral y acortar las transiciones

Tomando como referencia las lecciones de crisis pasadas, las conclusiones de este informe “proponen nuevos planteamientos para formular respuestas políticas centradas en trabajadores, sectores y lugares”.

Del mismo modo hay que poner en debate la necesidad de fortalecer el encare de ciertas aplicaciones particulares de las normativas generales según sea la región, y una mayor libertad sindical que permita defensas de las secciones regionales muchas veces apartadas del diálogo colectivo del trabajo por las conducciones centralizadas nacionales.

En este sentido, es auspicioso el enfoque realizado por el Gobierno Nacional de darle impulso a la negociación colectiva, a mantener abierto el diálogo con sectores con liderazgo en comunidades vulnerables, y también a una convocatoria a elaborar una agenda común en un Consejo Económico y Social.

Sin embargo, dentro del alcance de lo que las facultades constitucionales le permitan a cada nivel de gobierno, nuestra recomendación es acentuar esas posibilidades de diálogo social, ampliar el foco hacia las regiones circundantes a las grandes ciudades y en la medida de lo posible, incluir la variable política en un diálogo que permita establecer una nueva fiscalidad acorde con un marco integral como el que proponemos.

Obviamente en próximos informes iremos desgranando las implicancias más profundas que tiene este enfoque más integral, menos clásico, más audaz tal vez, pero nos gustaría ir finalizando, planteando con claridad que no existen dos economías.

Hay una sola economía que distribuye con poca eficacia los niveles de protección e inserción laboral, los niveles de salud, y quien accede a una elite previsional y quien no.

Tenemos sectores con alta protección, y otros que han crecido de manera inorgánica, menos protegidos, a la que denominamos de muchas maneras diferentes pero que en

realidad lo que exhiben son las inequidades en las consecuencias de las crisis a cara descubierta.

Entendemos que el Estado ha hecho el esfuerzo tal vez más grande la historia argentina durante la pasada crisis pandémica, contando con pocas herramientas institucionales y ciertamente, tuvo el valor de afrontar el esfuerzo fiscal poniendo a las personas en el centro de su accionar.

Ahora bien, se abre una etapa en la cual se requieren consensos muy amplios, fruto de discusiones fuertes, serias, que se salgan de los moldes que ya no nos sirven para ir en busca de un nuevo equilibrio.

En próximos envíos, nos iremos adentrando en el análisis de cuales serían las ventajas de trabajar en conjunto frente a los futuros desafíos a los que se enfrenta la protección social entre ellos la necesidad de avanzar hacia pisos de inclusión que garanticen prestaciones mínimas para todas las personas, ampliar las políticas para la población infantil y la de los adultos de más de 65 años, expandir y unificar la ayuda contra el desempleo, y garantizar la sostenibilidad de financiamiento, especialmente frente a elevados niveles de deuda y procesos inflacionarios como los que lamentablemente enfrentamos.

Aprovechamos la oportunidad para saludarla muy atte.