

Los múltiples factores que explican las altas y bajas del empleo en la economía

El mercado de trabajo se caracteriza por la elevada resiliencia, claramente más intensa en los episodios vinculados con recesiones prolongadas que en los de expansión del ciclo económico, porque las personas adquieren conocimientos básicos en su trayectoria educativa, pero en gran parte reciben especializaciones en el ámbito laboral, con características muchas veces particulares, que implican altos costos e inversiones por parte del empleador que no se quieren perder. Esa es la conclusión a la que llegó IDELAS tras analizar los datos del Ministerio de Trabajo. Los movimientos se observan en el margen, habida cuenta de que, en promedio casi 2 de cada 3 empresas no registra cambios netos en el total de la nómina a lo largo del año

Usualmente, se tiende a asociar los movimientos en el mercado de trabajo con la situación macroeconómica, pero la lectura detenida de la serie de tiempo de altas y bajas en la dotación de personal de las empresas permite concluir que también inciden factores propios inherentes al desempeño de un sector, o compañía en particular, como también a múltiples decisiones particulares de las personas.

De ahí que prácticamente casi dos tercios de las empresas no registran movilidad en sus dotaciones, y a veces aún más en episodios de crisis extremas, como fue el caso del primer semestre de 2002 donde la proporción se elevó a casi 3 de cada 4, porque se asumía que se trataba de una situación muy atípica y de carácter transitorio.

Y en particular, en los últimos 4 años se observó que, pese a las dificultades que enfrentó la economía para superar un largo ciclo de virtual estancamiento, la mayor parte de los empleadores, tanto del área de la producción, como de los servicios, mantuvo la nómina gracias a que pudo consensuar con sus trabajadores la estabilidad laboral a cambio de la baja de los ingresos en términos reales.

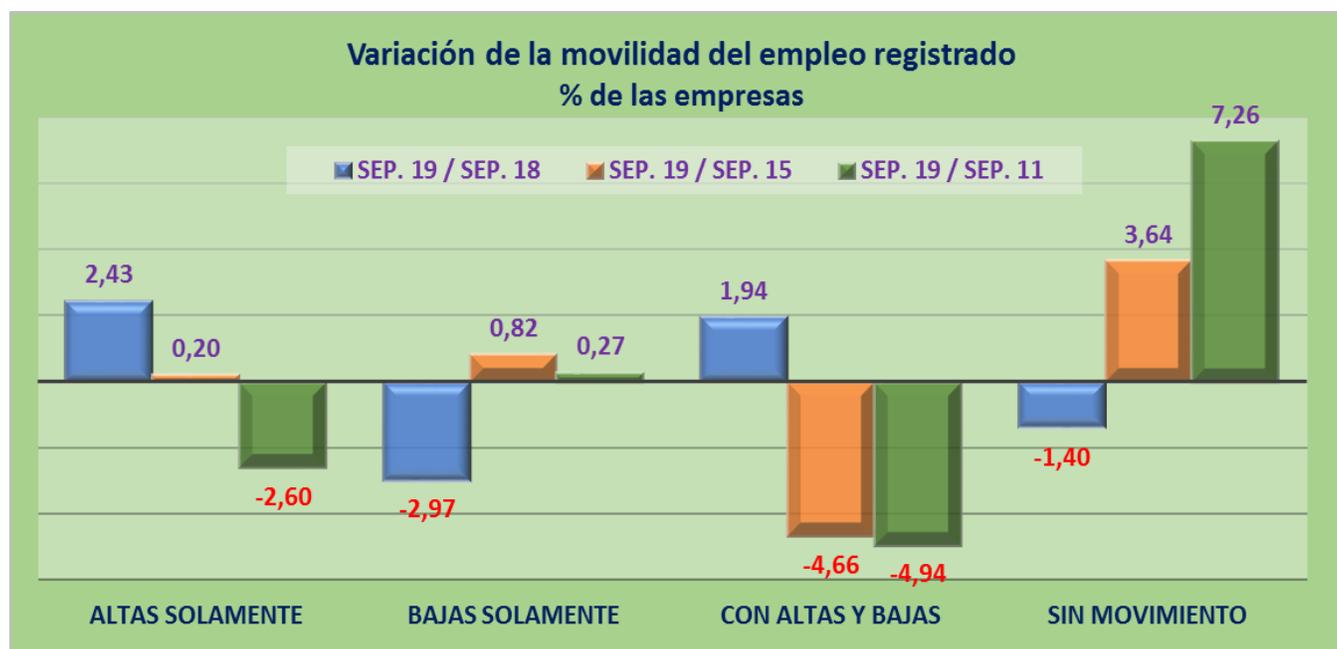
Esa característica del mercado determinó que apenas poco más de 1 de cada 10 empresas registrara sólo altas o únicamente bajas de la nómina, aunque claramente en un escenario de prolongado receso las que tuvieron que achicar los puestos de trabajo superaron a las que pudieron incorporar personal, como ocurrió en 2018, tras la devaluación del peso.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

Los datos del Ministerio de Trabajo al cierre del tercer trimestre de los últimos años dieron cuenta de que pese a la persistencia del escenario recesivo en 2019, las empresas que registraron exclusivamente

altas de personal se incrementaron en 2,43 puntos porcentuales en comparación con un año antes, y levemente en comparación con el punto de partida en 2015, totalizaron el 10,7% del total.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

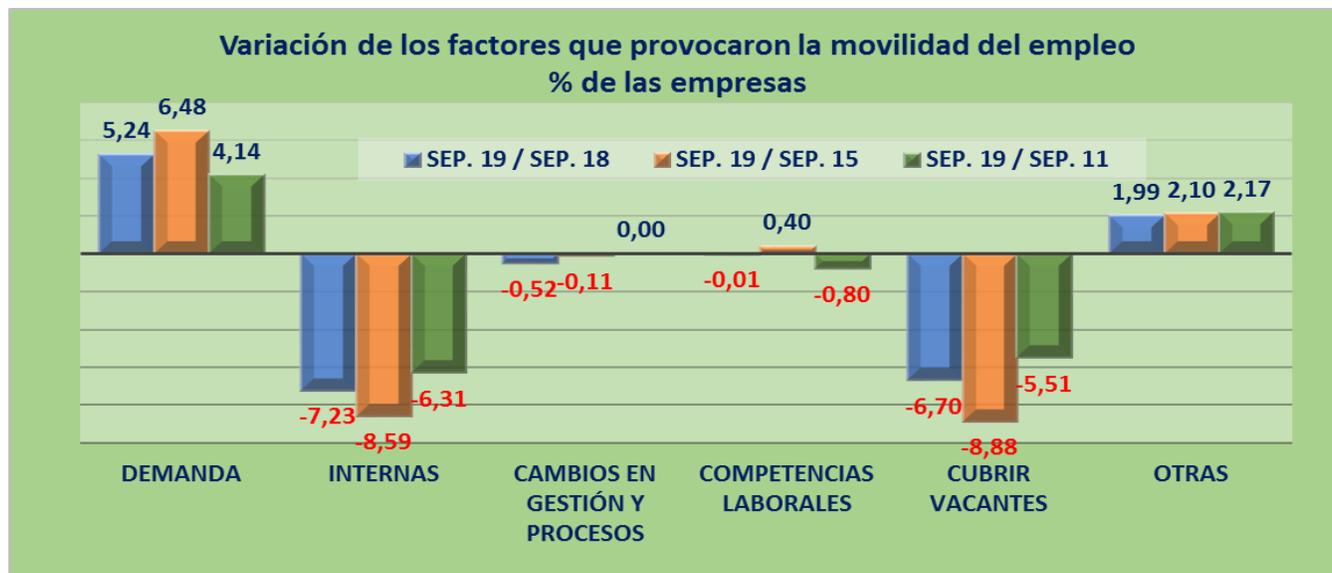
Mientras que, por el contrario, los empleadores que registraron recortes de personal acusaron una apreciable disminución de casi 3 puntos porcentuales respecto de septiembre de 2018, en tanto se incrementaron en 0,82 pp frente a la situación de 4 años antes, pasaron a representar el 13,7 del total.

En tanto las empresas que acusaron en simultáneo altas y bajas se elevaron en 1,94 pp en 2019, pero se contrajeron en 4,66 pp en el cuatrienio.

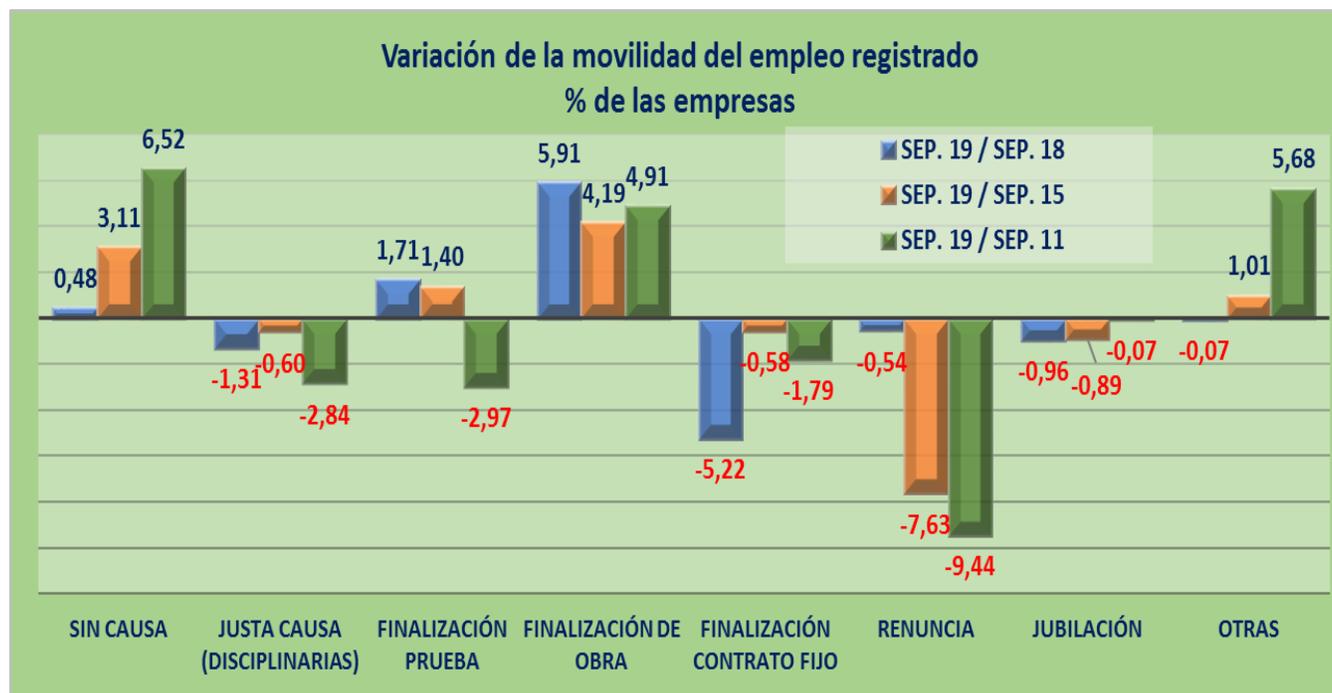
Y la amplia legión de empleadores que mantuvieron la nómina se achicó el último año en sólo 1,4 pp, en

tanto aumentó en 3,64 pp respecto de la situación de septiembre de 2015, previo al cambio de gobierno, un claro indicador de la resiliencia que adquirió el mercado de trabajo, pese a que las expectativas de contrataciones en los 3 meses siguientes se mantenían en la senda moderadamente contractiva.

Al parecer, la aplicación de la reforma tributaria de fines de 2017, contribuyó a ese particular fenómeno, al disponer la gradual disminución de las contribuciones patronales sobre la nómina de personal en relación de dependencia, en particular para las pequeñas y medianas empresas.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

Del lado de las empresas que únicamente acrecentaron la nómina, sin registros de bajas relevantes, el relevamiento del Ministerio de Producción y Trabajo identificó en el último año un

aumento en 5,24 puntos porcentuales asociados a razones de aumento de la demanda de bienes y servicios que produce, comprendió a poco más de la mitad de los empleadores en esa situación.

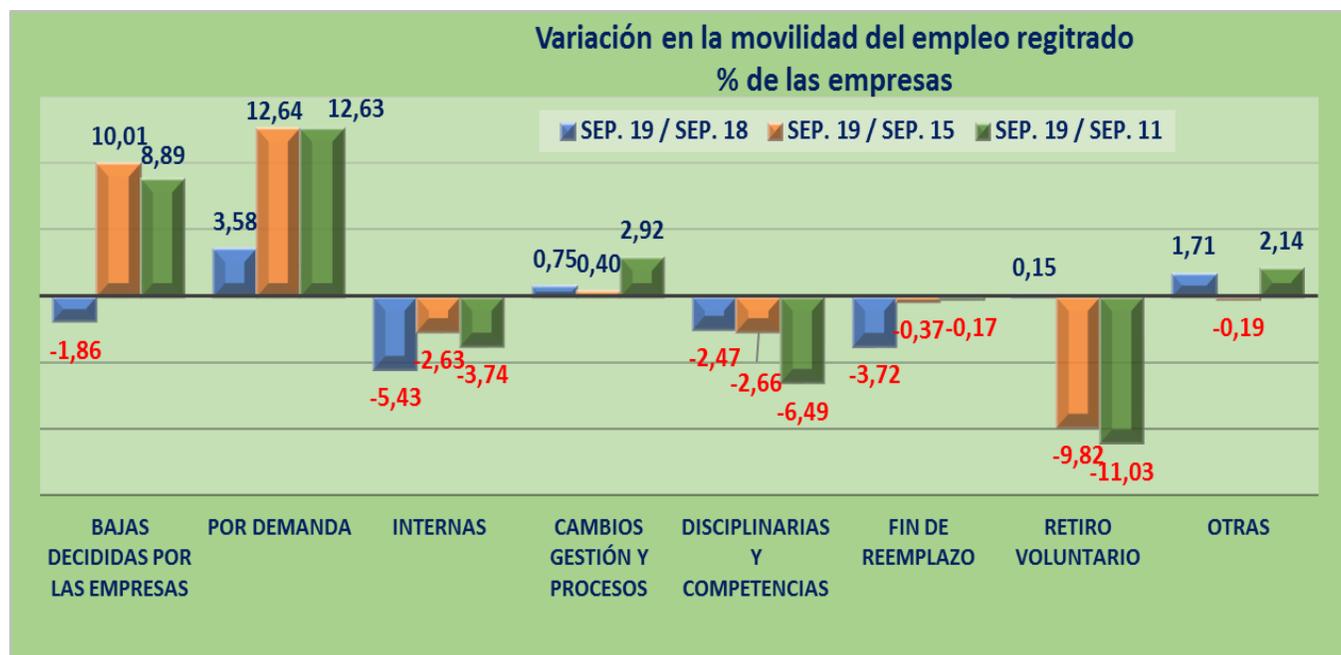
Por el contrario, disminuyeron notoriamente las altas motivadas en reorganización del proceso productivo; incorporación de máquinas y equipos; cambios organizativos en la gestión, y subcontratación de otra empresa; adecuación de competencias laborales; cubrir vacantes, y por cubrir bajas por razones disciplinarias.

Mientras que la prolongada recesión observada en los últimos años provocó una notable disminución de la demanda de trabajadores fundadas en la cobertura de puestos vacantes por múltiples causas. En tanto, acusaron mínimas variaciones las motivaciones asociadas a cambios en la gestión y procesos, como a la reposición de competencias laborales.

Las proporciones de cambio resultaron similares en el último año y en comparación con las observadas 4 años antes.

En el caso de las bajas, el aumento más marcado en 2019 respecto de 2018 se explicó por la finalización de obras, comprende básicamente a las empresas dedicadas a la construcción, habida cuenta de que en el resto de los casos se registraron disminuciones generalizadas: sin causa; disciplinarias; renuncia y retiros voluntarios por cambio o por jubilación.

Y si bien los gobiernos suelen instrumentar medidas de emergencia destinadas a potenciar el empleo, en particular de sectores “vulnerables” asociados con claras deficiencias de clima educativo, entendido por la cantidad de horas de estudios acumuladas, pero también con carencias nutritivas que limitan la acumulación de conocimientos, pareciera que no es menor la situación generada por una legislación del trabajo y estructura tributaria que es contraria al incentivo a las empresas a incorporar personal, al menos en blanco, por el riesgo de insolvencia frente a una crisis de mercado.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

De ahí que una verdadera contribución al mercado de trabajo será debatir una moderna legislación laboral que no sólo proteja los derechos de los trabajadores a recibir una remuneración digna,

descanso semanal, cobertura social y vacaciones pagas, sino también a las empresas, en particular a las pymes y nuevos emprendedores, de modo de

desalentar las contrataciones precarias, en la informalidad, y por tiempo fijo.

De ese modo, se podrá dar un paso sustancial a dar sustentabilidad al sistema de jubilaciones y pensiones de reparto, porque posibilitaría revertir la desequilibrada relación entre aportantes activos y

beneficiarios del sistema, con la formalización de más de 8 millones de personas, según los datos que se desprenden de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC y del Sistema Integrado Previsional Argentino que procesa el Ministerio de Trabajo.