



CAP 8

MERCADO DE TRABAJO DE ARGENTINA



Capítulo 8: Mercado de trabajo de la Argentina

El presente capítulo analiza la evolución de las principales variables que describen el funcionamiento del mercado laboral argentino. Para ello, se estructura de la siguiente forma: en la primera sección se analizan los principales indicadores laborales en el tercer trimestre de los años 2019 y 2020. Luego, se estudia la dinámica del mercado laboral, con foco en la creación y destrucción de empleo, y en las suspensiones. Finalmente, en la última sección se examina la informalidad laboral.

Dentro de las principales conclusiones que se obtienen del análisis del mercado laboral en el año 2020, se encuentra que se produjo un marcado retroceso en el nivel de empleo, en particular en los empleos informales y de personas con menor nivel educativo. Lo primero, se refleja en diversos indicadores como la caída de la tasa de empleo, el alza en la tasa de desocupación, incrementos en la tasa de destrucción de empleo y disminución en la tasa de creación de trabajo.

Los datos dan cuenta de un fuerte impacto negativo en empleo de la pandemia y la cuarentena en el segundo trimestre de 2020 y una recuperación en el siguiente trimestre, aunque no lo suficiente para retornar a los niveles de empleo previos a la pandemia.

El impacto de la pandemia fue muy heterogéneo entre distintos grupos de trabajadores. Al considerar la educación, los trabajadores de nivel educativo alto se vieron menos afectados que los de niveles de educación inferiores. Por su parte, el empleo informal tuvo una caída muy superior al empleo formal, el que se vio beneficiado por el endurecimiento de las políticas de protección empleo, como la doble indemnización y la prohibición de despido, junto con las medidas de auxilio al sector privado formal para el pago de salarios, a través del programa ATP. Finalmente, la pandemia exacerbó las brechas de género en el mercado laboral; con mayores tasas de destrucción de empleos para mujeres que para hombres, y menores tasas de creación de empleo femenino que masculino.

8.1. Principales indicadores laborales

En la presente sección se presenta la evolución de los siguientes indicadores laborales:

- **Tasa de actividad:** mide la cantidad de personas que ofrecen sus servicios en el mercado laboral. Es, por ende, una aproximación a la oferta laboral. Se calcula como el cociente entre la población económicamente activa (PEA) y la población total de referencia. A su vez, la PEA se obtiene de sumar la cantidad de personas que se encuentran trabajando (ocupados) y la cantidad de personas que no trabajan, pero se encuentran buscando empleo (desocupados). En momentos de recesión económica y ausencia de restricciones a la movilidad y búsqueda de empleo, existen dos hipótesis contrapuestas que explican su comportamiento. Una de ellas, llamada hipótesis del trabajador adicional, establece que, ante una situación de recesión económica, las personas sin empleo se ven forzadas en mayor medida a buscar trabajo puesto que el hogar necesita de ingresos adicionales. Como consecuencia, se espera que la tasa de actividad aumente en las recesiones y disminuya en las expansiones de actividad. La otra hipótesis, indica que, en un contexto de recesión económica, dada la mayor dificultad para conseguir empleo, las personas consideran que al aumentar los costos de búsqueda laboral conviene resignarse. El resultado final sería una disminución en la tasa de actividad en las recesiones y un aumento en los ciclos expansivos de actividad. En la

práctica, ambas hipótesis inciden en las decisiones de búsqueda de empleo de los trabajadores.

- Tasa de empleo: aproxima el nivel de empleo del factor trabajo de una economía. Se calcula como el cociente entre la población ocupada y la población total de referencia.
- Tasa de desocupación (o tasa de desempleo): mide el exceso de oferta laboral de una economía; se calcula como el cociente entre la población desocupada y la PEA.
- Tasa de subocupación: está compuesta por la tasa de subocupación demandante y la tasa de subocupación no demandante. En términos generales, se obtiene del cociente entre la población ocupada menos de 35 horas por semana y la PEA. En tanto, la tasa de subocupación demandante mide qué proporción de la PEA está subocupada y al mismo tiempo se encuentra buscando empleo.
- Tasa de dificultad laboral: mide las dificultades que enfrentan las personas que buscan empleo. Se calcula sumando la tasa de desocupación y la tasa de subocupación demandante.

La Tabla 8.1 presenta la evolución de esos indicadores al tercer trimestre de 2019 y 2020. Allí, se aprecia una desmejora en casi todos los indicadores. Estos primeros resultados muestran en parte el impacto que significó la pandemia junto con la cuarentena estricta en el mercado laboral argentino.

En particular, se observa que la tasa de actividad en el tercer trimestre de 2020 cayó de forma interanual 4,9 p.p. lo que se explicaría principalmente por las restricciones impuestas a la actividad económica y a la movilidad de las personas. Del mismo modo, la tasa de empleo acusó una baja interanual de 5,2 p.p. en el tercer trimestre de 2020. Asimismo, el deterioro en las condiciones de mercado se advirtió también en un aumento, aunque algo menor, en la tasa de desocupación, que manifestó un incremento interanual de 2 p.p. en el tercer trimestre de 2020. El último de los indicadores que verificó una desmejora interanual en las condiciones del mercado laboral en el tercer trimestre de 2020 fue la tasa de subocupación, que mostró un alza de 0,6 p.p.

Por su parte, la tasa de informalidad de asalariados disminuyó interanualmente en el tercer trimestre de 2020, pero se explica principalmente por la fuerte destrucción de empleo informal durante los meses de mayor impacto de la cuarentena en relación a una mucha menor caída de los empleos asalariados formales, que se encontraron protegidos por medidas como el programa ATP, la prohibición de despidos y la doble indemnización.

Tabla 8.1: Principales indicadores laborales. Porcentaje, periodo 3T-2019 y 3T-2020

Tasas del mercado	Tercer trimestre 2019*	Tercer trimestre 2020**
Tasa de actividad	47,2%	42,3%
Tasa de empleo	42,6%	37,4%
Tasa de desocupación	9,7%	11,7%
Tasa de informalidad de asalariados	35,0%	28,7%
Tasa de subocupación	12,8%	13,4%
Tasa de subocupación demandante	9,5%	8,1%
Tasa de dificultad laboral	19,2%	19,8%

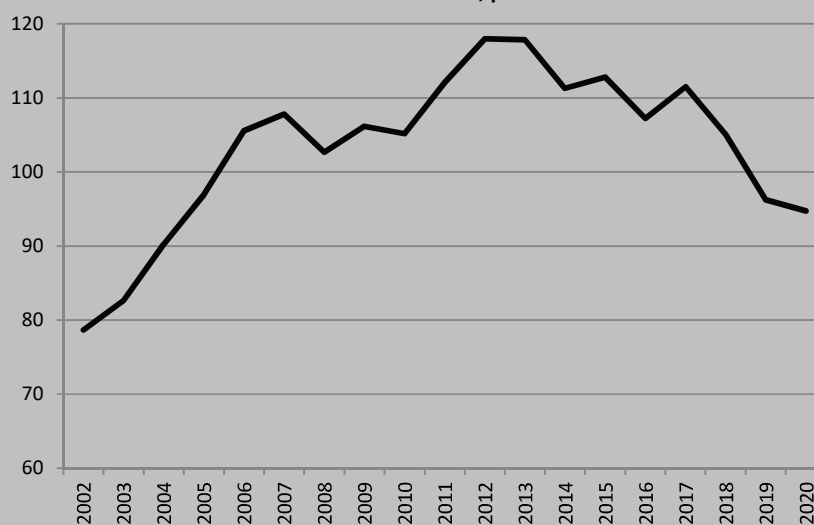
Nota:* los resultados del tercer trimestre de 2019 no incluyen el aglomerado Gran Resistencia. En consecuencia, este dato refleja resultados que representan el 98,5% de la población de los 31 aglomerados urbanos cubierta habitualmente por la EPH. ** los resultados del tercer trimestre de 2020 no incluyen el aglomerado Ushuaia-Río Grande. En consecuencia, este dato refleja resultados que representan el 99,4% de la población de los 31 aglomerados urbanos cubierta habitualmente por la EPH.

Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

Recuadro 8.1: En 2020 el salario real retrocedió al nivel de 15 años atrás

El salario real ha sido una variable de ajuste frecuente frente a las crisis económicas por las que ha atravesado el país, sobre todo desde mediados de la década pasada cuando la inflación ya se encontraba en niveles elevados. En el Gráfico 8.1 se presenta la evolución del salario real del empleo privado registrado desde inicios de siglo. Allí puede observarse que luego de alcanzar un máximo en 2012-2013, el salario real ha tenido una marcada tendencia a la baja solo interrumpida en los años de crecimiento económico, 2015 y 2017. Ante la persistencia de una inflación elevada, en periodos de caída del producto, los salarios nominales ajustan en menor medida que los precios y por lo tanto su poder de compra cae. Con tres años de caída consecutivos, el salario real se ubicó en el 2020 en 94,8, un 1,5% menos que en 2019 y un 5% por debajo de su nivel en febrero de 2020, base del índice analizado. Para dar una idea de la magnitud de la crisis económica actual, el poder de compra del salario en 2020 retrocedió a los niveles que tuvo entre 2004 y 2005. Esto junto con la pérdida de empleos frente a la pandemia y la cuarentena, son los principales determinantes de la fuerte caída del consumo en el año pasado.

Gráfico 8.1: Salario real del empleo privado registrado
Índice base febrero de 2020 = 100, periodo 2002 – 2020



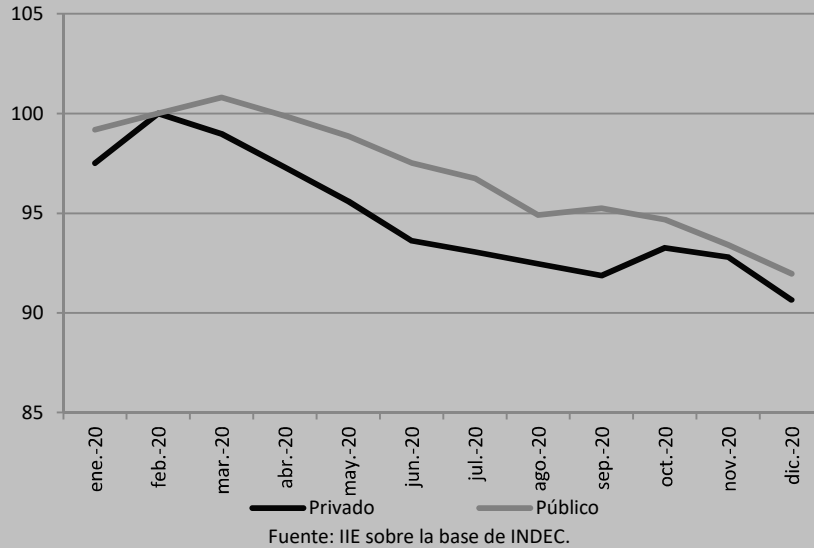
Fuente: IIE.

Para dar una idea del impacto de la pandemia sobre el poder de compra del salario, el Gráfico 8.2 muestra la evolución mensual del índice de salario real a lo largo de 2020. Allí se toma como mes base el de febrero, el mes anterior al del inicio de la cuarentena, y se reportan los índices tanto para los asalariados registrados público como los privados. En cuanto a los salarios públicos, la baja acumulada fue de 8% respecto a febrero y sólo hubo incrementos mensuales en marzo y en mucho menor medida en agosto. Por su parte, la caída en el salario real privado fue aún mayor, de un 9,3% en relación a febrero, presentando una marcada caída hasta septiembre, una importante recuperación en octubre, pero una nueva caída en el último trimestre producto del atraso del salario frente a la aceleración inflacionaria de fin de año.

El impacto de la cuarentena fue importante, incluso pese a que en los primeros meses la tasa de inflación mensual fue baja, la doble indemnización y la prohibición a los despidos acentuó el rol de ajuste de los salarios frente a las crisis. Sin embargo, medida que se acercaba fin de año se observa un intento de corrección y recuperación de los salarios, erosionado rápidamente por la aceleración inflacionaria.

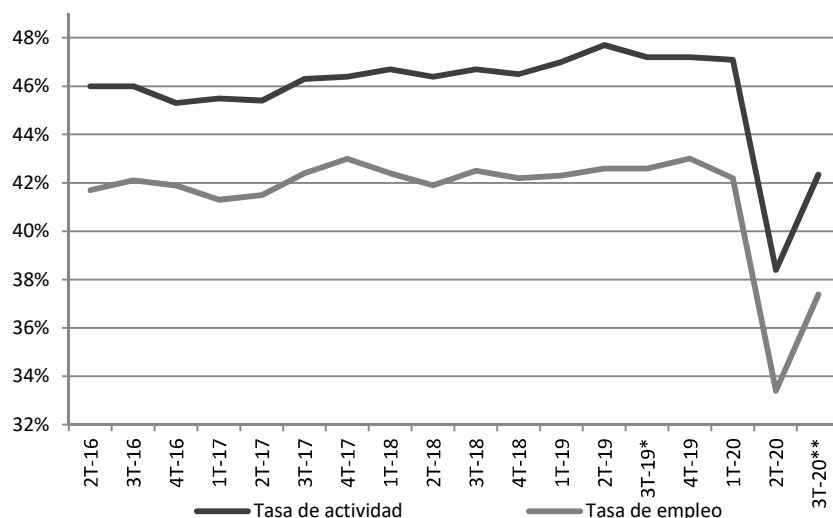
En resumen, los datos muestran que en un contexto de alta inflación y recesión como el actual, se acentúa la pérdida de poder de compra del salario. Esto si bien por un lado acentúa la caída del consumo durante la contracción económica, también actúa como un mecanismo de ajuste a la baja del costo laboral real, más allá de que esto ocurre en medio de fuertes rigideces institucionales, exacerbadas durante 2020, que dificultan el funcionamiento del mercado de trabajo.

Gráfico 8.2: Salario real del empleo registrado. Índice base febrero de 2020 = 100, año 2020



El Gráfico 8.3 presenta la evolución de la tasa de actividad y de la tasa de empleo en el periodo comprendido entre el segundo trimestre de 2016 y el tercer trimestre de 2020. En el gráfico se advierte una fuerte caída, en magnitudes similares, tanto de la tasa de participación como en la tasa de empleo en el segundo trimestre de 2020. En efecto, la tasa de actividad disminuye 9,3 p.p. interanual y la tasa de empleo cae en 9,2 p.p. La caída en actividad se debe a que la mayor parte de quienes perdieron el empleo pasaron a la inactividad y no a la búsqueda de trabajo, dadas las restricciones a la movilidad y le fuerte contracción en la actividad en los meses de cuarentena estricta. Tanto la tasa de actividad como la tasa de empleo alcanzan de esta forma su valor mínimo en el periodo bajo análisis en el segundo trimestre de 2020 (38,4% y 33,4% respectivamente). Posteriormente, en el tercer trimestre de 2020, si bien en la comparación interanual se aprecia una marcada disminución, en relación con el trimestre previo ambos indicadores exhiben un aumento de 3,9 p.p. y 4 p.p. respectivamente.

Gráfico 8.3: Tasa de actividad y de empleo. Periodo 2T-2016 – 3T-2020

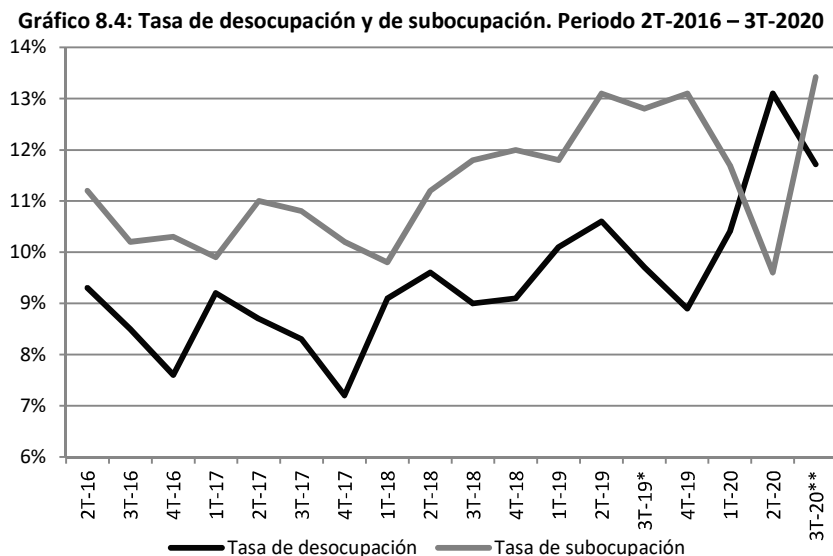


Nota:* los resultados del tercer trimestre de 2019 no incluyen el aglomerado Gran Resistencia. En consecuencia, este dato refleja resultados que representan el 98,5% de la población de los 31 aglomerados urbanos cubierta habitualmente por la EPH. ** los resultados del tercer trimestre de 2020 no incluyen el aglomerado Ushuaia-Río Grande. En consecuencia, este dato refleja resultados que representan el 99,4% de la población de los 31 aglomerados urbanos cubierta habitualmente por la EPH.

Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

En cuanto a las tasas de desocupación y subocupación, luego de cierta estabilidad en términos generales, hasta el primer trimestre de 2020, ambas tasas sintieron el impacto de la cuarentena estricta del segundo trimestre de 2020, alcanzando en dicho trimestre valores extremos en el periodo bajo estudio: en el caso de la tasa de desocupación un máximo de 13,1% mientras que la tasa de subocupación alcanzó un valor mínimo de 9,6%.

Entretanto, como se adelantó en el análisis de la tasa de actividad, la tasa de desocupación manifestó un alza interanual en el segundo trimestre de 2020, que no fue tan marcada debido a la considerable reducción en la PEA (denominador). En este sentido, la crisis por la que atraviesa el país y que hasta el momento de la redacción ha exhibido los peores indicadores laborales en el segundo trimestre de 2020, podría haber superado en términos de desocupación a la de los años 2001-2002 en caso de que aquellas personas que perdieron el empleo hubiesen buscado trabajo activamente en lugar de pasar a la inactividad. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, como se analizará posteriormente, gran parte de esos empleos perdidos son informales y se recuperaron parcialmente con las paulatinas flexibilizaciones de la cuarentena del tercer trimestre de 2020.



Nota:* los resultados del tercer trimestre de 2019 no incluyen el aglomerado Gran Resistencia. En consecuencia, este dato refleja resultados que representan el 98,5% de la población de los 31 aglomerados urbanos cubierta habitualmente por la EPH. ** los resultados del tercer trimestre de 2020 no incluyen el aglomerado Ushuaia-Río Grande. En consecuencia, este dato refleja resultados que representan el 99,4% de la población de los 31 aglomerados urbanos cubierta habitualmente por la EPH.

Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

Recuadro 8.2: Teletrabajo, normativa y COVID-19

A lo largo del 2020, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, el mercado laboral ha verificado una transformación hacia la digitalización sin precedentes. En meses, se ha avanzado lo que hubiese llevado años de no haber existido un evento extraordinario que haya forzado a empresas y trabajadores a adaptar sus tareas a la vía remota. Al mismo tiempo, ello representó una gran oportunidad para mejorar la inserción laboral de grupos vulnerables como mujeres y jóvenes. Sin embargo, para que esto ocurra, las reglas de juego deben ser acordes. Y es allí en donde en Argentina parece haberse tomado un paso en la dirección errónea al aprobar una Ley de teletrabajo que añade rigideces al mercado laboral en una modalidad cuya ventaja y potencial está en la flexibilidad.

En el caso de Argentina, el 30 de julio de 2020 se aprobó en el Senado la Ley que regula el teletrabajo en el país, siendo publicada en el Boletín Oficial el 14 de agosto del mismo año⁷. En ese momento se había establecido que la misma comenzaría a regir 90 días después de finalizado el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), aunque no fue hasta el 20 de enero de 2021 que fue reglamentada parcialmente por el Poder Ejecutivo Nacional. Desde entonces, la normativa se encuentra a la espera de que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dicte una resolución que fije la fecha de inicio del cómputo de los 90 días indicados.

A la Ley de teletrabajo aprobada en el Congreso argentino se la puede comparar con la Ley de teletrabajo aprobada en Chile⁸, también en 2020. Si bien ambas tienen similitudes, se destacan al mismo tiempo una serie de diferencias entre ellas. Respecto a las similitudes entre las dos normas, en ellas se advierte en primera instancia que el empleador debe proveer los medios de trabajo o acordar con el empleado el uso de instrumentos propios debiendo pagar las compensaciones correspondientes. Asimismo, en ambas el empleado tiene

⁷ Ley nacional argentina 27.555.

⁸ Ley nacional chilena 21.220.

derecho a percibir una compensación por gastos de conectividad y/o consumo de servicios que asuma para realizar sus tareas.

**Tabla 8.2: Principales diferencias entre las leyes de teletrabajo en Argentina y Chile
Periodo 2020**

Dimensiones clave	Ley argentina*	Ley chilena
Entrada en vigencia	90 días después de finalizado el ASPO	1 de abril de 2020
Desconexión digital	Total, fuera de la jornada laboral	Al menos 12 horas continuas en un plazo de 24 horas
Reversibilidad	Unilateral y solo para el empleado	Unilateral para ambas partes con aviso de mínimo 30 días
Cambio de modalidad	Según convenio colectivo	Acuerdo entre partes
Tareas de cuidado	Sí. Pautas a definir por convenio colectivo	Acuerdo entre partes
Contratación de extranjeros no residentes	Tope según convenio colectivo. Permiso ministerial	Sin restricciones adicionales
Capacitaciones obligatorias	Uso de tecnología	Salud e higiene

Nota: *Aspectos definidos en la Ley 27.555, no en su reglamentación parcial (Decreto 27/2021).

Fuente: IIE sobre la base de Ley Nacional 27.555 (Argentina) y Ley Nacional 21.220 (Chile).

Por el contrario, en relación a las diferencias, entre ellas se destacan las presentadas en la tabla anterior. Allí, en primer lugar, se advierte que la ley chilena fue precisa en cuanto al momento en el que entraría en vigencia, siendo este el 1 de abril de 2020. En Argentina, por otro lado, la entrada en vigencia de la ley no se conocía a priori (y sigue sin conocerse al momento de la redacción) y, adicionalmente, en su reglamentación parcial publicada el 20 de enero de 2021, se modificó el artículo que indica su entrada en vigencia, pasando esta a depender de lo que disponga el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Otra diferencia entre lo aprobado por el Congreso argentino y el chileno se refiere a la desconexión digital. En esta dimensión la ley argentina establece que fuera de la jornada laboral, la desconexión digital del tele-trabajador es total, en tanto que la ley chilena dispone que el empleado tiene derecho a una desconexión digital de al menos 12 horas en un plazo de 24 horas. Un tercer aspecto en donde surgen diferencias entre las legislaciones es en la reversibilidad⁹. Aquí, la legislación argentina establece que solo el empleado puede exigir volver al empleo presencial y de forma unilateral. De manera contraria, en Chile, la Ley de teletrabajo indica que cualquiera de las partes puede exigir la vuelta a la modalidad presencial de forma unilateral aunque presentando un aviso con al menos 30 días de anticipación.

Por otra parte, si empleador o empleado desean cambiar la modalidad de trabajo, en Argentina para que esto sea posible se deben adecuar a lo establecido en el respectivo Convenio Colectivo de Trabajo, en tanto que en Chile con un acuerdo entre las partes es suficiente. En quinto lugar, si el trabajador debe realizar tareas de cuidado, la norma argentina resuelve que estas pueden ser efectuadas interrumpiendo la actividad laboral o pactando un horario conveniente en el marco de lo acordado en la negociación colectiva. En el caso de Chile, no existe un artículo que especifique esta situación aunque deja libertad para que las partes libremente pacten la jornada laboral en el horario que les sea conveniente.

⁹ La reversibilidad se refiere a la situación en la que el empleo se determinó en una primera instancia como empleo presencial y posteriormente mutó a la modalidad de teletrabajo. En ese marco, la reversibilidad hace referencia a la vuelta a la modalidad original (en este caso la presencial).

Un sexto aspecto en el que difieren ambas leyes es en la contratación de extranjeros. A diferencia de la Ley chilena, la norma en nuestro país establece que, para contratar a un empleado extranjero no residente en Argentina bajo la modalidad del teletrabajo el empleador debe obtener una autorización del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y respetar un tope máximo definido en convenios colectivos. Por último, en cuanto a las capacitaciones obligatorias, ambas leyes disponen que deben existir, aunque la argentina considera que deben estar vinculadas al uso de las tecnologías mientras que la chilena resuelve que deben estar ligadas a la salud e higiene.

Como ya se comentó previamente, la Ley Nacional 27.555 (Ley de teletrabajo en Argentina) se reglamentó parcialmente y con ciertas modificaciones. Una de ellas es en relación a la desconexión digital: si bien en la Ley aprobada en el Congreso se indicaba que el derecho a la desconexión digital era total para el trabajador fuera del horario laboral, en la reglamentación se dispuso que el empleador pueda enviar mensajes por fuera de la jornada laboral siempre y cuando sea “indispensable por alguna razón objetiva”. De todas formas, aun cuando este último sea el caso, el trabajador puede responder cuando retome su jornada laboral.

En el caso de la reversibilidad, la reglamentación parcial publicada a partir del Decreto 27/2021 establece que ella continúa siendo unilateral y sólo para el empleador aunque debe estar fundada en una motivación “razonable y sobreviniente”. Otro cambio que se introdujo en la reglamentación parcial de la ley es que, en caso de que el trabajador interrumpa su actividad por tareas de cuidado, este debe avisarle al empleador de forma precisa el momento en el que se desconecta y el momento en el que retoma la actividad.

Finalmente, cabe destacar que los artículos referidos al acuerdo sobre la jornada laboral, la voluntariedad, la capacitación y la contratación de extranjeros, entre otros, no fueron reglamentados. En la Tabla 8.3 Tabla 8.3 se exponen las principales dimensiones analizadas de la ley y de su reglamentación parcial.

Tabla 8.3: Dimensiones destacadas de la Ley de teletrabajo y su reglamentación parcial
Periodo 2020

Dimensiones clave	Ley 27.555	Reglamentación parcial
Entrada en vigencia	90 días después de finalizado el ASPO	90 días desde que lo disponga el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Desconexión digital	Total, fuera de la jornada laboral	Total, pueden recibir mensajes a responder día siguiente
Reversibilidad	Unilateral y solo para el empleado	Unilateral y solo para el empleado con motivación razonable y sobreviniente
Cambio de modalidad	Según convenio colectivo	Según convenio colectivo o contrato individual
Tareas de cuidado	Sí. Pautas a definir por convenio colectivo	Sí. El empleado debe avisar al comenzar y al terminar la inactividad. Se pueden readecuar las horas de trabajo según lo indique el convenio colectivo
Contratación de extranjeros no residentes	Tope según convenio colectivo. Permiso ministerial	Sin reglamentar
Capacitaciones obligatorias	Uso de tecnología	Sin reglamentar

Fuente: IIE sobre la base de Ley de Teletrabajo y Decreto 27/2021.

Los aspectos expuestos de la Ley de teletrabajo y su reglamentación permiten evaluar si, como se consideró en la introducción, las reglas de juego son acordes o no. Y pareciera que la respuesta es no, dadas las rigideces introducidas por la ley, para las que no alcanzarían las parciales flexibilizaciones introducidas en el Decreto 27/2021. De esta forma, más allá de las oportunidades que se abren por la transformación digital, la regulación del teletrabajo actúa en sentido contrario, como un desincentivo a la contratación de trabajo asalariado. Así, con esta regulación, aumentan los incentivos para las empresas a contratar a los trabajadores como prestadores de servicios independientes más que como asalariados. Ello, como consecuencia de una ley que pareciera que se elabora considerando al empleo como un juego de suma cero¹⁰.

En síntesis, la Ley local parece estar diseñada para impedir más que alentar el teletrabajo, profundizando rigideces institucionales que deterioran el funcionamiento del mercado de trabajo. Este es otro ejemplo de cómo una regulación inadecuada reduce las oportunidades no solo de aprovechar los avances de la tecnología y aumentar la productividad, sino también de facilitar la inserción laboral de grupos importantes de la población en condiciones previas desfavorables.

8.2. Dinámica del mercado laboral

Para comprender mejor lo sucedido en el mercado laboral argentino en los primeros 3 trimestres de 2020 y el impacto que en él provocaron la pandemia junto con la cuarentena, se analiza a continuación la dinámica del mercado laboral a través del seguimiento de la evolución de las tasas de creación y destrucción de empleo, atendiendo a características como la categoría ocupacional y el nivel educativo.

La información expuesta en la presente sección, relativa a las transiciones en el mercado laboral, se obtiene a partir del procesamiento de la EPH, desde el segundo trimestre de 2016. Se hace uso aquí de la característica metodológica de paneles rotativos de dicho relevamiento nacional, que permite seguir a un mismo individuo por un año y medio. Si un individuo es entrevistado por primera vez en un periodo, llamémosle t , será encuestado nuevamente en el periodo siguiente, $t+1$. Posteriormente, la EPH contempla que en los periodos $t+2$ y $t+3$, el individuo no será encuestado, para después volver a ser relevado en los periodos $t+4$ y $t+5$, completando de este modo el año y medio de seguimiento¹¹. La metodología de la EPH permite entonces aproximar la dinámica de los indicadores a partir del seguimiento de los individuos. En el caso de este análisis, el estudio se concentra en la dinámica laboral de las personas de entre 15 y 64 años, en particular la transición al empleo y la pérdida de la condición de ocupado. Estos indicadores se estiman a partir de la información disponible de las personas que fueron seguidas a partir del panel rotativo previamente explicado, por lo que la dinámica observada a partir de las tasas puede no coincidir con la evolución de los indicadores presentados en los informes oficiales de INDEC.

La transición al empleo es calculada como la proporción de personas que se encontraban desocupadas o inactivas en el periodo previo de referencia y en el periodo bajo análisis están ocupadas. Dicha transición constituye una estimación de la tasa de creación de empleo de la economía y en el presente capítulo serán utilizados como sinónimos. Entretanto puede ser

¹⁰ En Teoría de Juegos, se conoce como juego de suma cero a aquel en el que la suma de los beneficios de los jugadores es cero. De esta forma, lo que ganan unos jugadores lo pierden en el agregado los otros.

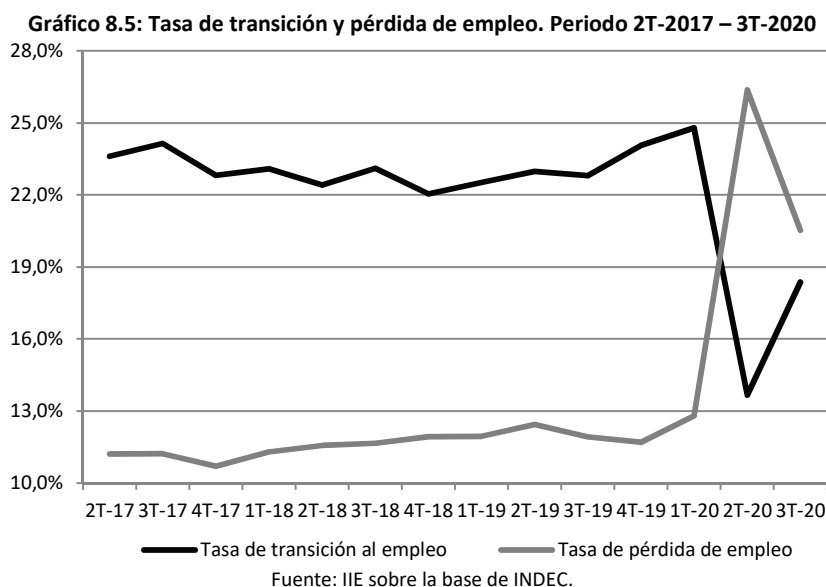
¹¹ Cada periodo se corresponde con un trimestre.

vista como la probabilidad de que una persona desocupada o inactiva consiga un empleo en el periodo siguiente.

Por otro lado, la pérdida de condición de ocupado es calculada como la proporción de personas que se encontraban ocupadas en el periodo previo de referencia y en el periodo bajo análisis están desocupadas o inactivas. Esta segunda transición es un estimador de la tasa de destrucción de empleos y es llamada también tasa de separación, tasa de baja o tasa de pérdida de empleos. Tal como ocurre con la tasa de nuevos ocupados, la tasa de pérdida de empleo aproxima la probabilidad de que una persona ocupada caiga en el desempleo o pase a la inactividad en el periodo siguiente.

Como último aspecto metodológico, resta por explicitar los periodos que serán considerados en el análisis. Las transiciones para cada trimestre serán calculadas en relación al mismo trimestre del año previo. Entonces, si por ejemplo se calcula la transición al empleo en el cuarto trimestre de 2018, se obtiene la proporción de personas que, estando desocupadas o inactivas en el cuarto trimestre de 2017, se encuentran ocupadas en el cuarto trimestre de 2018. La representatividad de la muestra interanual es de alrededor del 40% de las personas que fueron encuestadas originalmente. Esto es, del total de personas para las que se disponen datos en un trimestre t , alrededor del 40% sigue estando presente en la encuesta en el mismo trimestre del año siguiente. Dicha representatividad es similar a la que se observa para trimestres contiguos, dado la estructura de paneles rotativos específica de la EPH¹².

En primer lugar, se exponen en el Gráfico 8.5 las trayectorias de la tasa de creación de empleo y de la tasa de transición al desempleo y la inactividad. Allí se advierte un notable incremento en la tasa de destrucción de empleo y reducción de la tasa de creación en el segundo trimestre de 2020, seguido de una recuperación parcial en ambos indicadores en el trimestre siguiente.



Es interesante observar estos mismos indicadores, pero considerando posibles diferencias según el nivel educativo de las personas. Por ello, se calculan las tasas de creación y de destrucción de empleo para 3 distintos niveles educativos: bajo (hasta secundario incompleto), medio

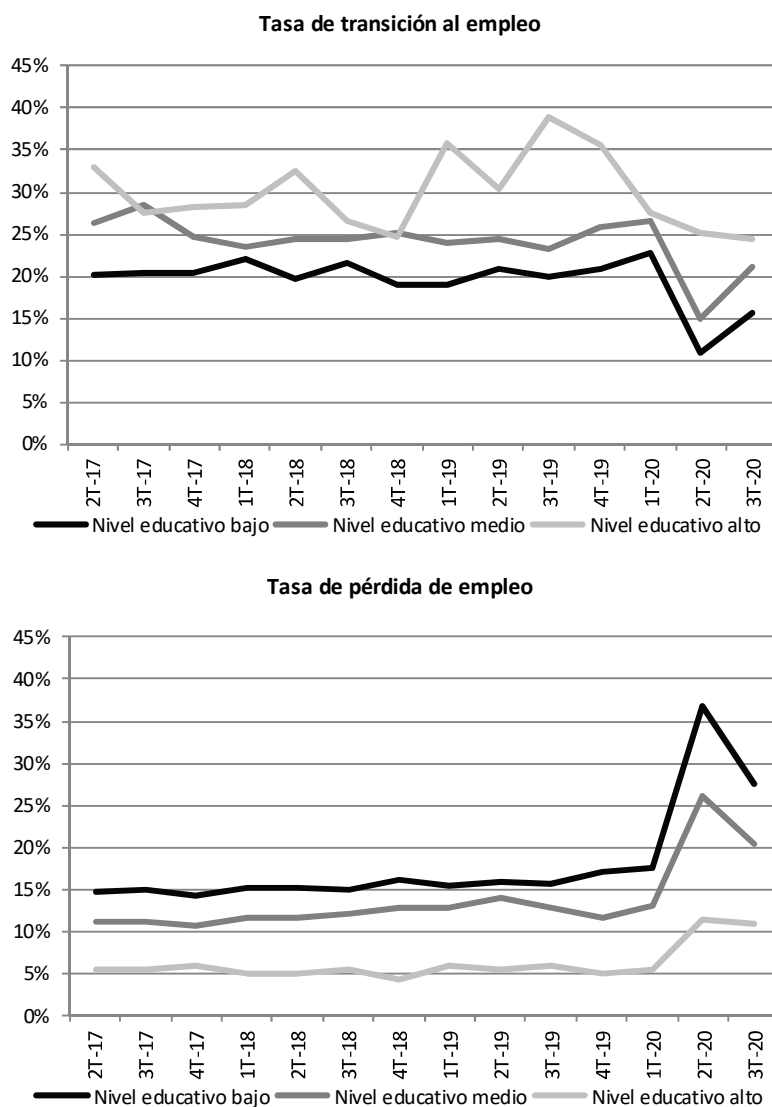
¹² A modo de ejemplo, si en el tercer trimestre de 2017 se disponen datos de 100 personas, de esas 100 personas alrededor de 40 continuarán siendo relevadas en el tercer trimestre de 2018. Sobre esas 40 se realizarán las estimaciones sobre su transición laboral.

(hasta universitario incompleto) y alto (universitario completo). Los resultados se presentan en el Gráfico 8.6.

Allí, se advierte que existen grandes diferencias tanto en los niveles en los que varían los indicadores como respecto al impacto que acusaron como consecuencia de la cuarentena según la máxima educación recibida. En efecto, las personas con nivel educativo bajo exhibían tasas de transición al empleo cercanas al 20% y tasas de destrucción de empleo próximas al 15%. Con la cuarentena estricta del segundo trimestre de 2020, la tasa de creación de empleo se vio afectada al punto de llegar al 10,9%, entretanto la tasa de destrucción de empleo ascendió marcadamente al 36,8%. El diferencial negativo entre ambas continuó en el tercer trimestre del 2020 en donde se verificaron leves mejoras en los indicadores, pero aún seguían lejos de los niveles previos a la pandemia.

El caso de las personas con nivel educativo medio se asemeja al de las personas con nivel educativo bajo, aunque mostrando mejores valores para ambas tasas: hasta el primer trimestre de 2020, tasas de creación de empleo de alrededor 25% y tasas de destrucción de empleo cercanas al 12%. Con el advenir de la pandemia y las restricciones máximas del segundo trimestre de 2020, la tasa de creación de empleo se redujo al 14,9% mientras que la tasa de transición al desempleo ascendió al 26,1%, marcando un fuerte impacto también en este segundo subconjunto de la población. En el trimestre siguiente, ambas tasas se recuperaron parcialmente, no retornando a los niveles del primer trimestre del mismo año.

Finalmente, en relación a las personas de nivel educativo alto, se advierte en el Gráfico 8.6 que su tasa de creación de empleo es muy volátil, y había pasado de un mínimo local en el cuarto trimestre de 2018 (24,6%) a un máximo en el tercer trimestre de 2019 (39%). Al mismo tiempo, continuando con la tasa de creación de empleo, esta fue por lo general mayor a la de los otros dos grupos por nivel educativo. En cambio, la tasa de transición al desempleo hasta el primer trimestre de 2020 fue muy estable en torno al 5%, considerablemente menor a las tasas de los dos restantes grupos. El impacto de la cuarentena del segundo trimestre de 2020 se observó en particular en la tasa de destrucción de empleo que pasó al 11,4% y apenas disminuyó al 10,9% en el tercer trimestre del mismo año. La tasa de creación de empleo, por su parte, descendió en el segundo trimestre de 2020 aunque no de forma pronunciada. Sin embargo, continuó cayendo en el tercer trimestre, lo que la diferencia de las trayectorias de la tasa de creación de empleo para los niveles medio y bajo.

Gráfico 8.6: Tasa de creación y pérdida de empleo por nivel educativo. Periodo 2T-2017 – 3T-2020

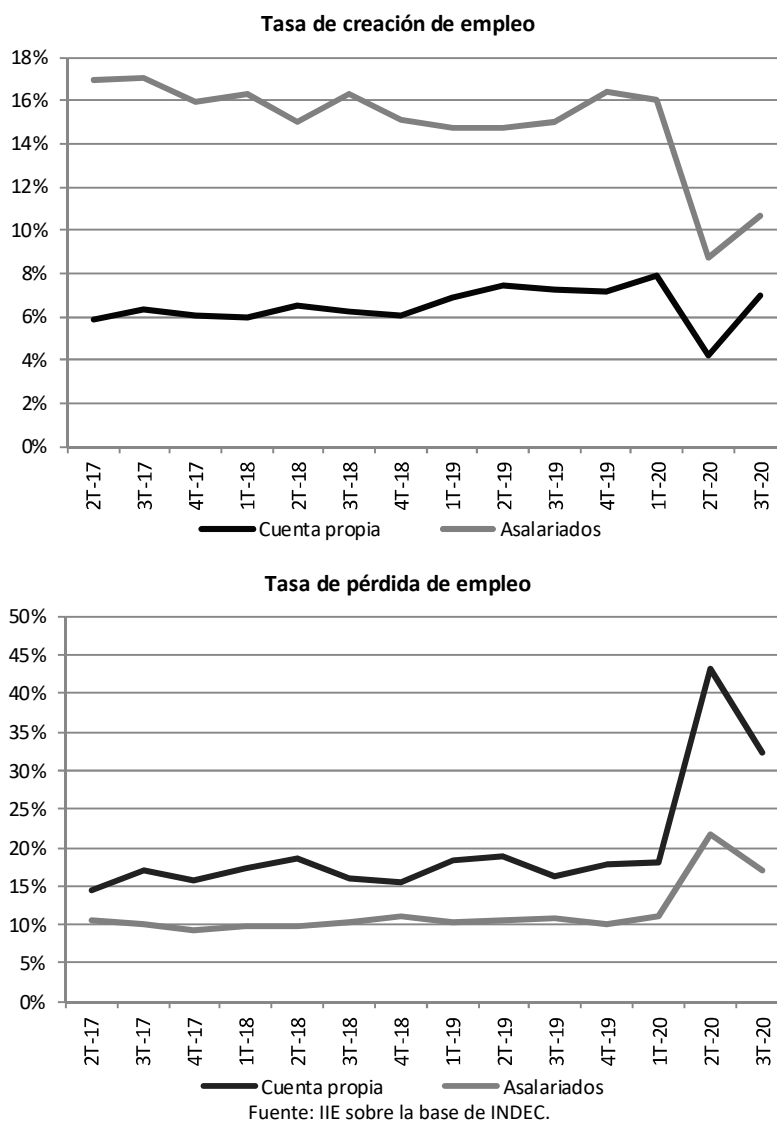
Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

Adicionalmente, en el Gráfico 8.7 se presenta la evolución de la tasa de creación y pérdida de empleo, para las dos principales categorías ocupacionales, ocupados asalariados y por cuenta propia. Allí se advierte en primer lugar que una mayor transición hacia empleos asalariados que hacia empleos por cuenta propia a lo largo de toda la serie, junto con menores transiciones hacia el desempleo y la inactividad desde empleos asalariados que por cuenta propia.

Por su parte, se observan fuertes caídas en las transiciones hacia el empleo y aumentos en la pérdida de empleo, en el segundo trimestre, que afectan de una manera mucho más marcada al empleo por cuenta propia que al asalariado. Luego en el tercer trimestre, si bien se advierte una mejora en los indicadores respecto al segundo trimestre, estas son más marcadas para el empleo asalariado que para los ocupados independientes.

Esta dinámica más volátil en el empleo por cuenta propia que en el asalariado frente al impacto económico de la pandemia en 2020, se explica por las mayores rigideces para el despido introducidas en 2020 y los programas de subsidios al salario como el ATP, tal como se analizará en la siguiente sección.

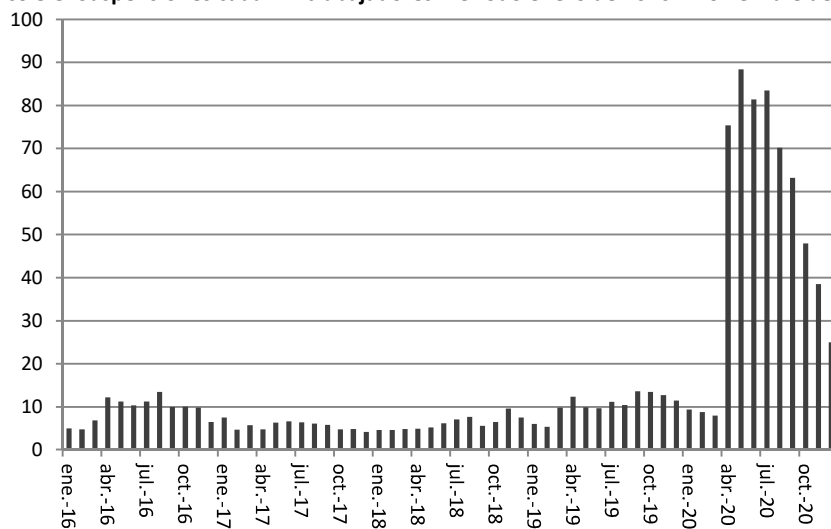
Gráfico 8.7: Tasa de creación y pérdida de empleo por categoría ocupacional
Periodo 2T-2017 – 3T-2020



El último indicador que se analiza en la sección es el de las suspensiones cada 1.000 empleados que, a diferencia de los anteriores, es publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Su cálculo se realiza en base a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), que cubre a empresas formales en 10 centros urbanos y representa alrededor del 67% del empleo registrado nacional. Los resultados de este indicador permiten conocer la situación financiera de las empresas, así como también el momento por el que pueden estar pasando los trabajadores, a causa de la incertidumbre por no saber qué sucederá con su empleo.

El Gráfico 8.8 expone los principales resultados de la encuesta. Allí, se observa que, a partir de la implementación de la cuarentena extrema iniciada a fines de marzo de 2020, las suspensiones cada 1.000 trabajadores se incrementan en abril en un 510% de forma interanual y 845% en relación al mes anterior. Así, en abril las suspensiones cada 1.000 empleados alcanzan a 75,4, una cifra exorbitantemente mayor a las registradas hasta el momento en el periodo bajo análisis. En los siguientes meses del año hasta julio incluido, las suspensiones cada 1.000 trabajadores se mantienen en cifras aún superiores a las de abril, para recién comenzar a decrecer en agosto. La tendencia descendiente que se verifica desde agosto continúa hasta diciembre, mes en el que el indicador es igual a 24,9. Dicha cifra no deja de ser elevada al punto de ser más del triple del promedio entre enero de 2016 y marzo de 2020.

Gráfico 8.8: Suspensiones cada mil trabajadores. Periodo enero de 2016 – noviembre de 2020



Fuente: IIE sobre la base de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Recuadro 8.3: Prohibición de despidos y doble indemnización

En el marco de la emergencia sanitaria, ocupacional y económica se llevaron a cabo una serie de medidas por parte del gobierno para evitar que los trabajadores pierdan la fuente principal de ingresos para su hogar dado el aislamiento social, preventivo y obligatorio. La prohibición de despidos y suspensiones, con distintos alcances, y la doble indemnización, fueron dos de las principales medidas que tomó el gobierno nacional para intentar apaciguar la pérdida de puestos laborales formales generada por el contexto nacional e internacional.

La prohibición de despidos dio inicio el 31 de marzo del 2020 a través del decreto 329/2020 con una duración inicial de 60 días, luego tuvo distintas prórrogas, cuatro fueron en el 2020 por 60 días y la una más en el 2021 por 90 días. El decreto prohíbe los despidos y suspensiones en el sector privado sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. Es decir, solo se podrá despedir por causas ciertas, concretas y que se puedan probar. Quedaron exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo¹³ y las contrataciones celebradas con posterioridad a julio de 2020 y por estas se pueden exigir otras sanciones como la de doble indemnización.

¹³ Art. 223 bis: "Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el

Estas prohibiciones pueden ser una buena idea en el muy corto plazo y en la medida que sean sostenidas financieramente con aportes del Estado, pero al tener una duración incierta y resultar los aportes del gobierno insuficientes, genera malos incentivos, como la no creación de nuevos puestos laborales por la incertidumbre del marco regulatorio que regirá para nuevas contrataciones, y la utilización de vías alternativas, como renunciadas acordadas y otros escapes legales, para concretar despidos. De esta manera se va en contra de la finalidad que es preservar los puestos laborales.

La doble indemnización por su parte, fue una de las primeras medidas que se tomaron a nivel laboral cuando asumió el nuevo gobierno nacional. Esta medida inició el 13 de diciembre de 2019, con el objetivo de proteger a los empleados declarando una emergencia ocupacional primeramente por 180 días.

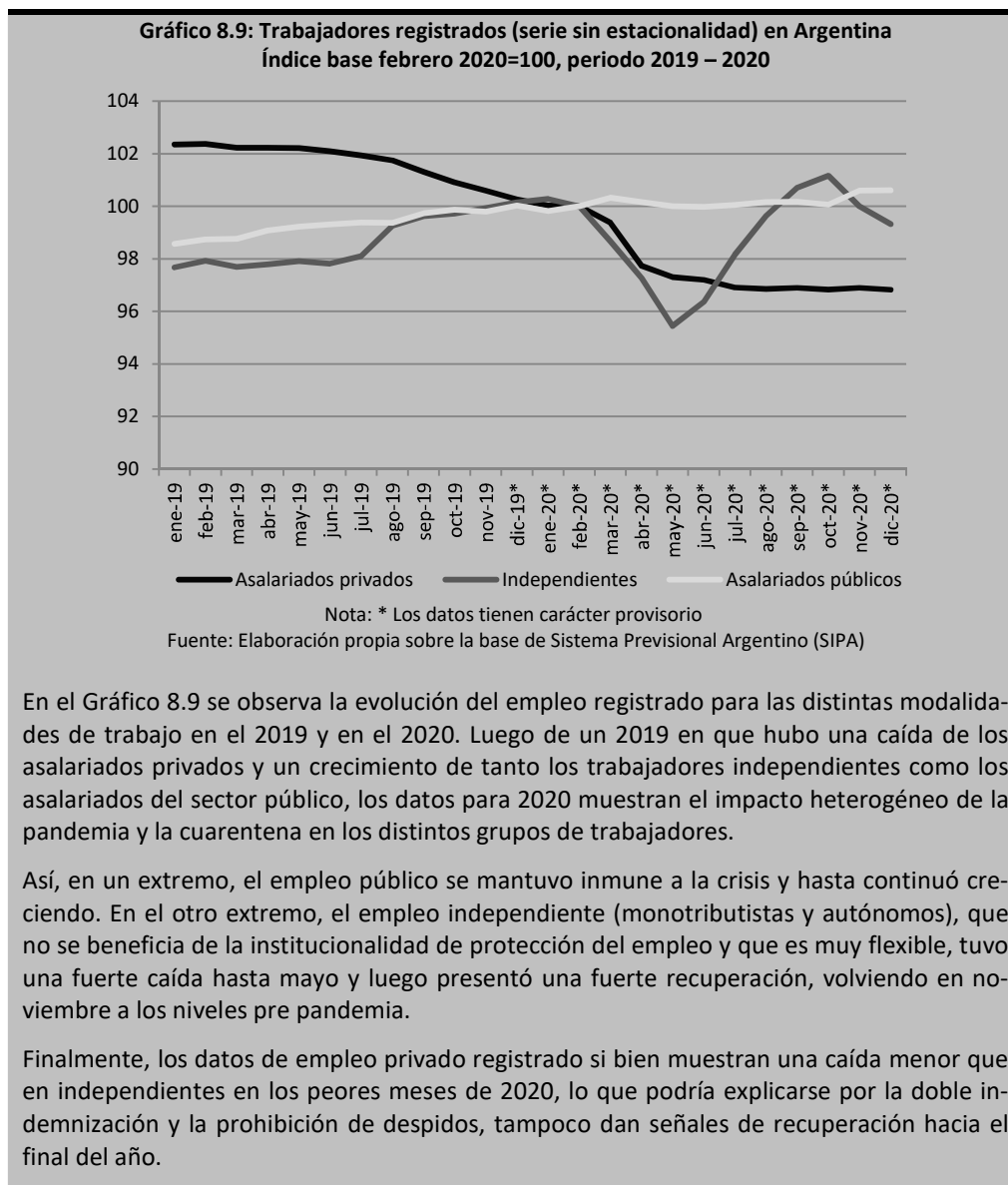
El decreto que le dio inicio establecía entre otras cosas que, en caso de despido sin justa causa, durante su vigencia, el trabajador tendrá derecho a recibir el doble de la indemnización correspondiente a la legislación vigente. Además, no sería aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia y, al igual que en el caso de la prohibición de despidos, tampoco opera para el Sector Público Nacional.

La norma establece que, en los casos de despidos sin justa causa que no sean cuestionados en su eficacia extintiva, el trabajador tendrá derecho a percibir la doble indemnización correspondiente, en los términos del citado Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19. En estos casos, cuando se calcule la indemnización definitiva, el monto correspondiente a la duplicación no podrá exceder los 500.000 pesos en ningún caso.

Por su parte, cuando se produce el cierre de la empresa o firma empleadora, ésta tiene que pagar los sueldos adeudados y hacer efectivos los despidos pagando el doble de la indemnización correspondiente.

Este decreto tuvo dos prórrogas en el 2020 y la última fue el 22 de enero del 2021 donde se prorrogó la medida hasta finalizar el 2021 (Decreto DNU 31 / 2021).

trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661.”



En el Gráfico 8.9 se observa la evolución del empleo registrado para las distintas modalidades de trabajo en el 2019 y en el 2020. Luego de un 2019 en que hubo una caída de los asalariados privados y un crecimiento de tanto los trabajadores independientes como los asalariados del sector público, los datos para 2020 muestran el impacto heterogéneo de la pandemia y la cuarentena en los distintos grupos de trabajadores.

Así, en un extremo, el empleo público se mantuvo inmune a la crisis y hasta continuó creciendo. En el otro extremo, el empleo independiente (monotributistas y autónomos), que no se beneficia de la institucionalidad de protección del empleo y que es muy flexible, tuvo una fuerte caída hasta mayo y luego presentó una fuerte recuperación, volviendo en noviembre a los niveles pre pandemia.

Finalmente, los datos de empleo privado registrado si bien muestran una caída menor que en independientes en los peores meses de 2020, lo que podría explicarse por la doble indemnización y la prohibición de despidos, tampoco dan señales de recuperación hacia el final del año.

8.3. Informalidad

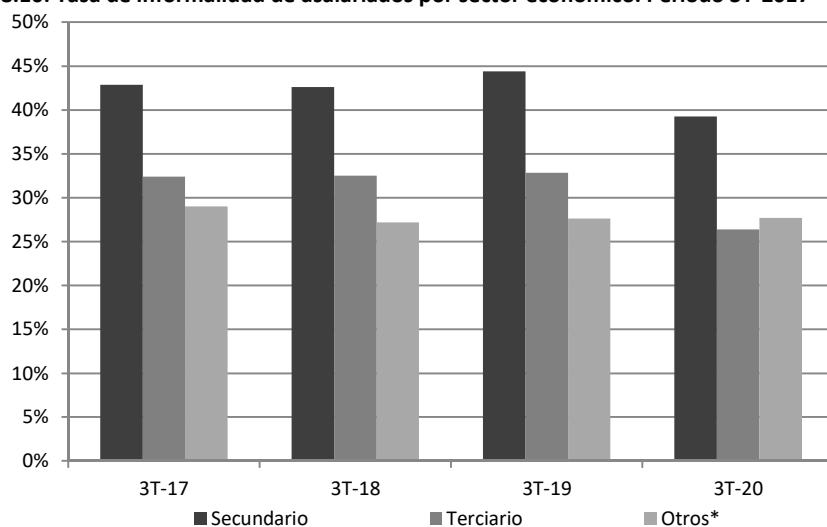
El análisis del mercado laboral en el año 2020 se completa al estudiar la informalidad laboral. Como ya se introdujo en la Tabla 8.1, en el 2020 el impacto que afrontaron los agentes económicos no fue el mismo según se encontraban en el segmento formal o en el informal. En particular, las medidas implementadas tuvieron en el año un impacto negativo más marcado en los trabajadores informales, lo que por un efecto de composición se manifestó en menores tasas generales de informalidad de asalariados.

En este contexto, en la presente sección se estudia la informalidad laboral de asalariados en el país para los terceros trimestres de los años 2017, 2018, 2019 y 2020. Las dimensiones que se

tendrán en cuenta serán: el sector económico (secundario, terciario y otros)¹⁴, nivel educativo (bajo, medio y alto)¹⁵ y tamaño de empresa (micro, pequeña, mediana y grande)¹⁶. Posteriormente, se estudiarán de la misma forma que en la sección previa las dos transiciones laborales relevantes a la informalidad, la tasa de creación y pérdida de empleo de los asalariados.

De acuerdo al Gráfico 8.10 la tasa de informalidad en los sectores secundario y terciario disminuyó de forma interanual en el tercer trimestre de 2020, lo que se explicaría por una mayor pérdida de empleos informales en esos sectores. Por su parte, en el sector otros se experimentó una leve suba interanual de 0,1 p.p. Una segunda observación del Gráfico 8.10 es que la mayor tasa de informalidad de asalariados en el periodo considerado se registró siempre en el sector secundario, que superó a la del sector terciario por una diferencia de entre 10,1 p.p. y 12,9 p.p.

Gráfico 8.10: Tasa de informalidad de asalariados por sector económico. Periodo 3T-2017 – 3T-2020



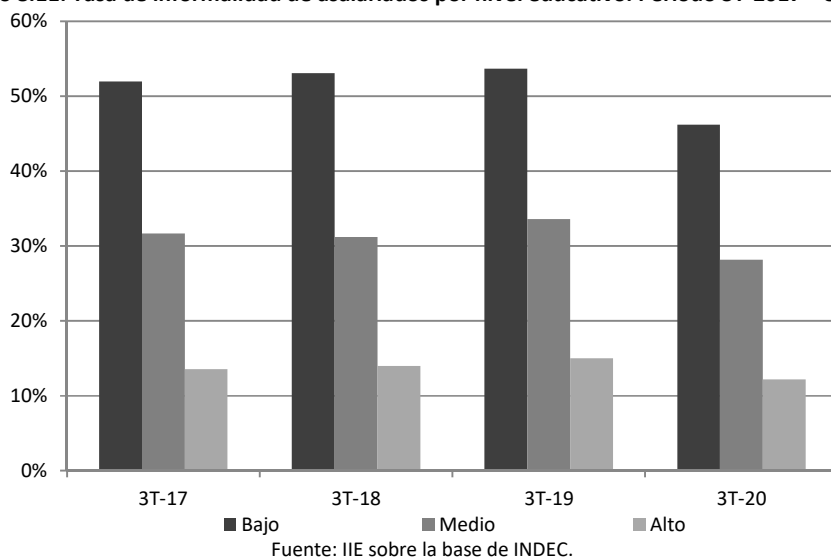
Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

Si, en cambio, se considera la tasa de informalidad de asalariados por nivel educativo se encuentra que ésta cae a medida que el nivel educativo del asalariado aumenta. En el caso de los asalariados con un bajo grado de educación, se aprecian tasas de informalidad mayores al 50% hasta el tercer trimestre de 2019 y del 46,2% para el tercer trimestre de 2020. Asimismo, en el grupo de asalariados con un nivel educativo medio, la incidencia de la informalidad laboral alcanzó al 28,2% en el tercer trimestre de 2020, lo que no había ocurrido en los terceros trimestres de los tres años previos, en los que la cifra superó siempre el 30%. En tanto, para los asalariados que responden haber finalizado los estudios universitarios, la tasa de informalidad es la menor, situándose en el tercer trimestre en 12,2%. Dicha tasa fue, en el tercer trimestre de 2020, 2,8 p.p. menor a la del mismo trimestre de 2019.

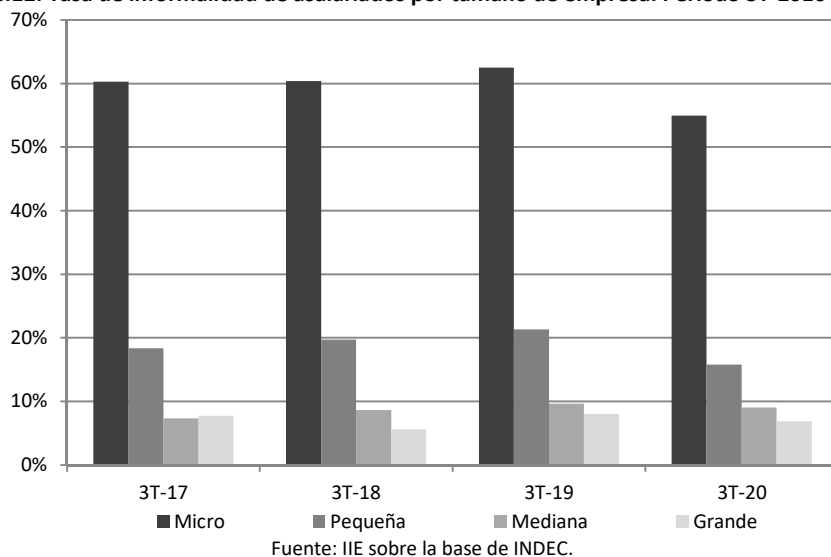
¹⁴ Por sector secundario se entiende a industria, construcción y electricidad, gas y agua. Dentro del sector terciario están presentes comercio y servicios. Por su parte, la categoría otros, está conformada por las actividades primarias - agricultura, ganadería y caza y minería y petróleo- y por las personas que no contestaron en qué sector son empleadas. Al ser la EPH de carácter urbano no se crea una categoría llamada primario debido a que no se posee una muestra representativa del sector.

¹⁵ Se utilizan las mismas categorías que en la sección previa.

¹⁶ Por micro empresas se consideraron a aquellas que contraten hasta a 10 empleados; por pequeñas empresas a las que empleen entre 11 y 40 trabajadores; por medianas empresas a los establecimientos que posean entre 41 y 200 empleados; por grandes empresas a aquellas que contraten a más de 200 personas.

Gráfico 8.11: Tasa de informalidad de asalariados por nivel educativo. Periodo 3T-2017 – 3T-2020

En tercer lugar, se presenta en el Gráfico 8.12 la tasa de informalidad de asalariados según el tamaño de la empresa en la que trabajan. Allí se advierte una fuerte concentración de asalariados informales en micro establecimientos. Asimismo, se observa que a medida que el tamaño de empresa se incrementa, la proporción de asalariados informales disminuye.

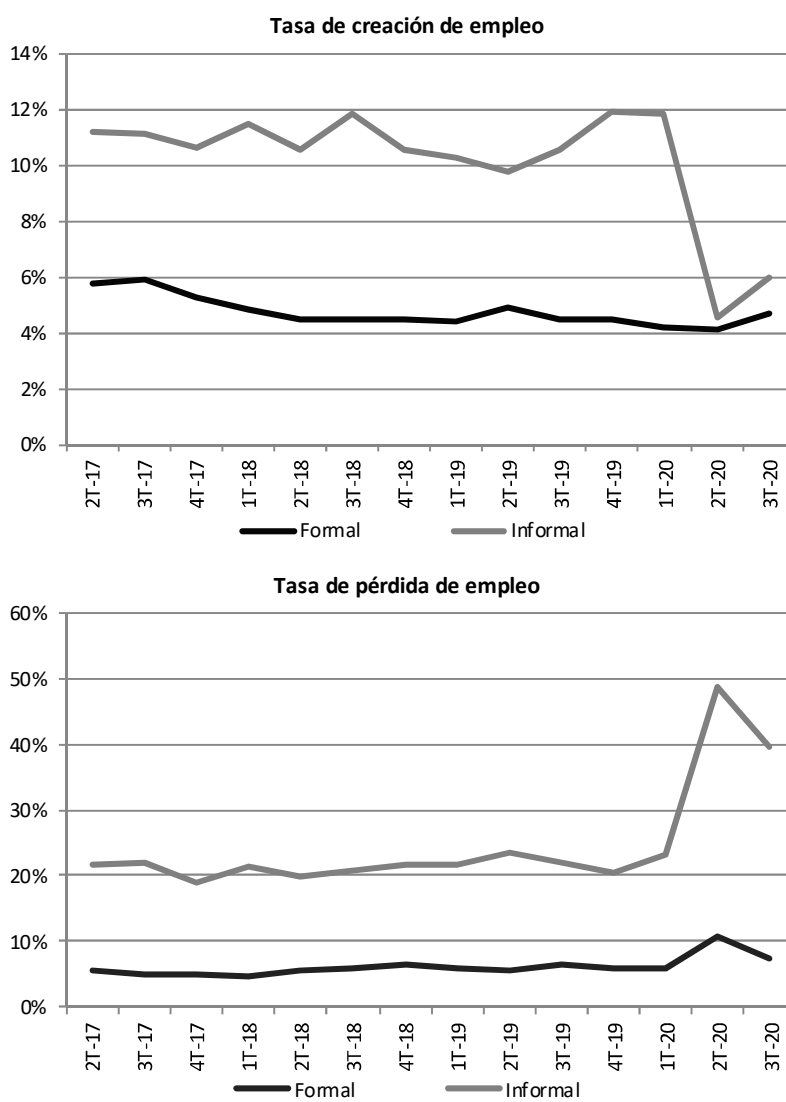
Gráfico 8.12: Tasa de informalidad de asalariados por tamaño de empresa. Periodo 3T-2016 – 3T-2020

En cuanto a su evolución, la tasa de informalidad de asalariados venía en ascenso hasta el tercer trimestre de 2019 para cada categoría de firmas. Sin embargo, en el 2020, como ya se comentó anteriormente, la tasa de informalidad de asalariados disminuyó en el tercer trimestre de forma interanual, lo que fue común también para cada grupo de empresas, desde las micro hasta las grandes. De esta forma, en el tercer trimestre de 2020, en las empresas que contrataron hasta 10 personas, el 55% de los asalariados lo hizo de manera informal. Este indicador, en el mismo momento, fue igual a 15,8% para las pequeñas firmas, y 9,1% para los establecimientos de tamaño mediano. Finalmente, en las grandes empresas el 6,8% de los asalariados contratados lo hizo en condición de informalidad.

En el Gráfico 8.13 se presenta la evolución de las transiciones anuales hacia el empleo desde el desempleo y la inactividad (creación de empleo) junto con la pérdida de empleo, para asalariados formales e informales entre el segundo trimestre de 2017 y el tercer trimestre de 2020.

Algo esperable, dadas las rigideces a la contratación, el despido y los elevados costos laborales en general, es que la rotación de empleos formales es mucho menor a la de empleos informales. En otras palabras, a lo largo de toda la serie, tanto la tasa de creación como de destrucción de empleos asalariados formales es menor que las correspondientes a empleos asalariados informales. Por su parte, se observa que ante la cuarentena del segundo trimestre de 2020 se dio una muy fuerte caída en la tasa de creación de empleo informal y un gran aumento en la destrucción de ese tipo de empleos, dinámica que no fue acompañada de igual modo por los empleos asalariados formales, que tuvieron variaciones mucho menores.

**Gráfico 8.13: Tasa de creación y pérdida de empleo de asalariados según formalidad
Periodo 2T-2017 – 3T-2020**



Esa muy baja respuesta de tanto la creación como la destrucción de empleos asalariados formales, observada en el gráfico estaría relacionada con el endurecimiento de las medidas de protección del empleo formal durante la mayor parte de 2020. En particular, ya desde diciembre de 2019 se había implementado la doble indemnización, a lo que se sumó la prohibición de despidos a partir del segundo trimestre de 2020. Estas medidas junto con la política de subsidio al salario a través del programa ATP, habrían contribuido no solo a limitar la destrucción de empleo, sino también la creación de empleo formal ante los mayores costos laborales esperados y la incertidumbre.

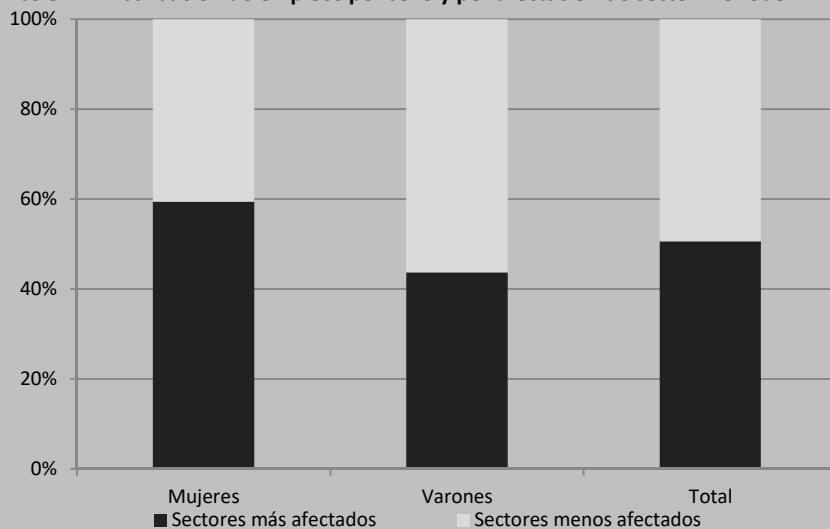
Algo que también se destaca en el gráfico, es que, a pesar de la mejora en los indicadores de creación y destrucción de empleo asalariado informal en el tercer trimestre de 2020, la situación continuaba siendo muy desfavorable en relación a los trimestres previos a la pandemia.

En definitiva, el análisis de este capítulo refleja un impacto muy heterogéneo de la pandemia y la cuarentena sobre el mercado de trabajo, siendo los trabajos por cuenta propia, asalariados informales, de menor nivel educativo y de mujeres los más afectados. Algo por demás preocupante es que, más allá de una tenue mejora en los indicadores laborales en el tercer trimestre de 2020, en relación al trimestre anterior, las brechas de desigualdad entre los distintos grupos ocupacionales aumentaron fuertemente durante 2020. Finalmente, el empleo asalariado formal, parece estancado y sin señales claras de reactivación, dando muestras del complejo escenario por el que atraviesa la economía argentina.

Recuadro 8.4: Brechas de género en el mercado laboral en el marco de la pandemia de COVID-19

La crisis económica por el COVID-19 tuvo un impacto muy marcado y heterogéneo sobre los sectores productivos. En los sectores que se vieron más afectados, como comercio, hoteles, restaurantes y transporte, entre otros, se desempeñaba la mitad del total de ocupados del país, tal como se muestra en el Gráfico 8.14. Un aspecto observado tanto a nivel local como internacional, es que, dada la composición por sexo del empleo en esos sectores más afectados, las mujeres se encontraron en mayor grado de exposición y vulnerabilidad que los hombres, ante el shock económico causado por la pandemia. En efecto, el gráfico muestra que, el 60% del total de mujeres ocupadas antes de la pandemia se desempeñaba en los sectores más afectados, en comparación al 44% de los hombres.

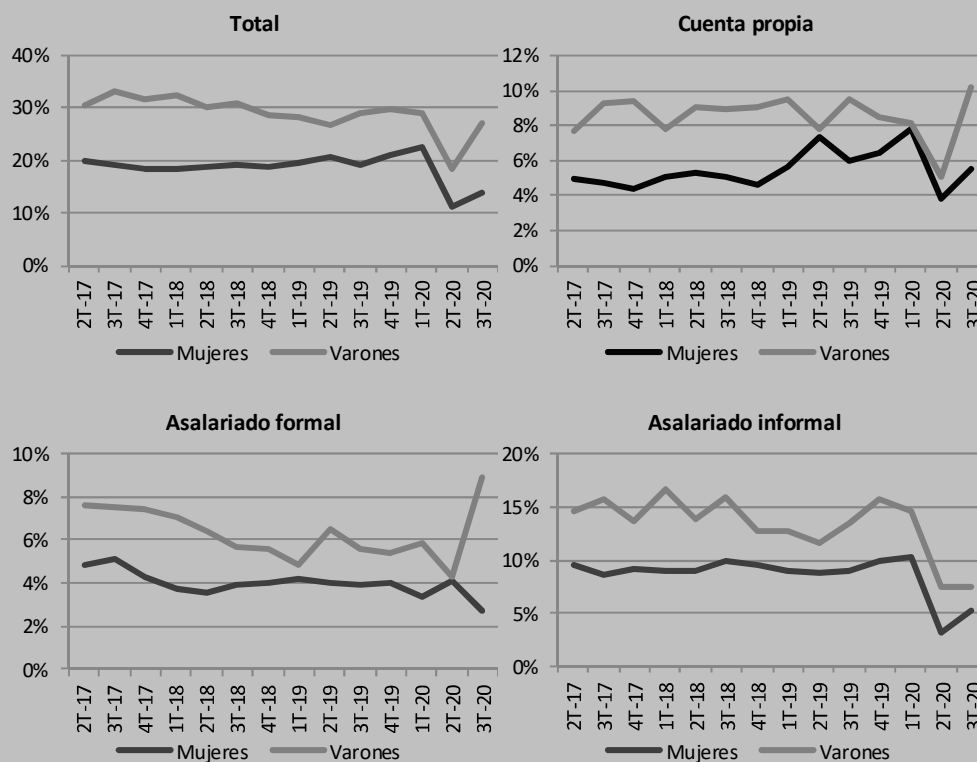
Gráfico 8.14: Distribución de empleos por sexo y por afectación de sector. Periodo 4T-2019



Como agravante, las posibilidades de teletrabajo también son más reducidas en mujeres que en hombres en esos sectores más afectados. Así, en los sectores de Servicios, Comercio y Restaurantes y hoteles, tan solo el 7,7% de las mujeres habría podido trabajar de forma remota, contra el 15,1% de los hombres. Además, la tasa de informalidad en estos sectores es 51% entre las mujeres y 43% en el caso de los hombres.

La pandemia también ha derivado en mayores dificultades para la inserción laboral de las mujeres, ante la mayor demanda de tareas en el ámbito de la administración del hogar. Con el cierre de colegios, la demanda de ayuda escolar a los niños en el hogar aumentó drásticamente y hay datos que indican que esa tarea recayó en mayor medida sobre las mujeres. Las mujeres menores de 45 años destinan más del doble del tiempo que los varones a tareas no remuneradas, entre las que se incluyen cuidado de niños, ayuda de niños en edad escolar, y otras tareas necesarias para el funcionamiento del hogar. Esto adquiere mayor relevancia si se considera que el 45% del total de mujeres ocupadas tiene al menos 1 hijo de hasta 12 años en el hogar. Probablemente, con esto tenga que ver que en promedio las mujeres realizan 10 horas menos de trabajo remunerado que los hombres. Más problemático aún es que 31% de las mujeres con al menos un hijo de hasta 12 años están a cargo de hogares monoparentales, con lo cual las dificultades para esas trabajadoras son aún mayores.

Gráfico 8.15: Tasa de creación de empleo por sexo y categoría ocupacional

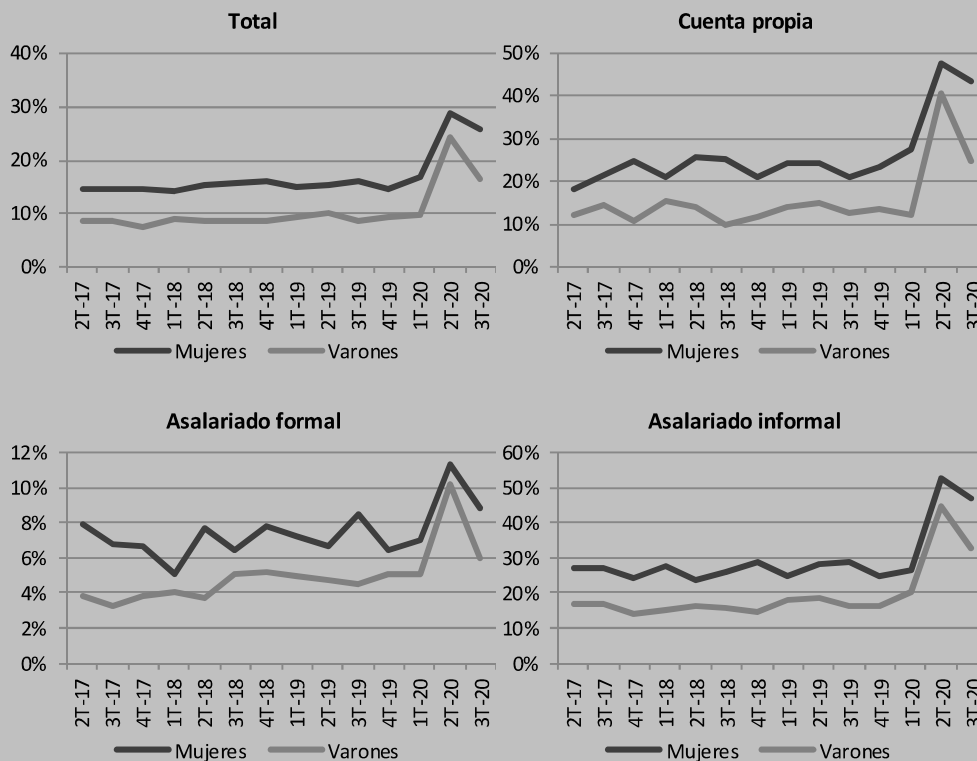


Fuente: IIE sobre la base de paneles rotativos de la EPH (INDEC).

Al evaluar cómo se vieron afectados los empleos de hombres y mujeres en 2020, la evidencia es elocuente. El Gráfico 8.15 presenta la evolución de la tasa de creación de empleo en los últimos años, definida como el porcentaje de ocupados del trimestre de cada año que se encontraban en el desempleo o fuera del mercado trabajo en el mismo trimestre del año anterior. Por su parte el Gráfico 8.16 muestra la evolución de la destrucción de empleo, esto es desempleados o inactivos de cada trimestre que se encontraban ocupados en el mismo

trimestre del año anterior. Los datos muestran que a lo largo de todo el período considerado la tasa de pérdida de empleos de mujeres es mucho mayor que la de los hombres y la tasa de creación de empleos es mucho menor en relación a la de hombres, algo que ocurre para todas las categorías de empleo, esto es, cuenta propia, asalariado formal y asalariado informal. Lo más llamativo es que luego de un fuerte aumento en la destrucción de empleo y una fuerte caída en la creación de empleo para ambos sexos en el segundo trimestre de 2020, en el tercer trimestre del año pasado esas diferencias aumentaron fuertemente. Algo que llama la atención en ese sentido es que más del 76% de las mujeres que perdieron su empleo, versus 61% de los hombres, se retiraron del mercado de trabajo y dejaron de buscar empleo.

Gráfico 8.16: Tasa de pérdida de empleo por sexo y categoría ocupacional



Fuente: IIE sobre la base de paneles rotativos de la EPH (INDEC).

Los datos dan cuenta de que las dificultades que enfrentan las mujeres para una inserción laboral exitosa se vieron acrecentadas durante 2020. Esa profundización de las brechas de género en el mercado laboral plantea desafíos para potenciar políticas que faciliten la inserción laboral de las mujeres, para mejorar su bienestar y contribuir al desarrollo económico.