

Departamento de Investigación "Francisco Valsecchi"
Programa de Desarrollo e Instituciones

INFORME DE ECONOMÍA E INSTITUCIONES

Año 14 – Número 3

Junio de 2021

Índice

Resumen Ejecutivo	2
-------------------------	---

Columnas:

Introducción al Trabajo Remoto

Claudia Esteban	3
-----------------------	---

Algunos Determinantes Macro-Sociales del Mantenimiento en la Actividad de los Trabajadores Mayores en Europa

David Luque Balbona y Ana M. Guillén.....	6
---	---

Las Condiciones de un Capitalismo Inclusivo en Argentina

Marcelo F. Resico.....	9
------------------------	---

Editor: Dr. Marcelo F. Resico

Asistente de Edición: Martina Rosenfeld

Email: programadei@uca.edu.ar

El contenido del presente informe es responsabilidad de sus autores y no compromete la opinión de la Universidad Católica Argentina, se autoriza su reproducción citando la fuente. Los autores ceden sus derechos, en forma no exclusiva, para que se incorpore la versión digital de los artículos al Repositorio Institucional de la Universidad Católica Argentina, o a otras bases de datos que se considere de relevancia académica.

Resumen Ejecutivo

El Informe de Economía e Instituciones cuenta con cuatro columnas que abordan cuestiones teóricas y de política económica relacionadas con la temática de la economía y las instituciones.

En la primera columna, **"Introducción al Trabajo Remoto"**, Claudia Esteban profundiza sobre esta forma de trabajo a domicilio, más conocida en el ámbito privado pero completamente nueva para el público. Se trata de una modalidad distinta, efectuada en lugares ajenos al establecimiento del empleador que se impuso para cumplir con el confinamiento obligatorio a fin de proteger la salud de la población y evitar la propagación del virus Covid-19. A partir de esta situación, la autora analiza no solo el componente físico, sino también el emocional que ésta conlleva. Para ello, explica una serie de recomendaciones propuestas por la Oficina Nacional de Empleo Público, para transitar esta situación de la mejor manera posible, tanto en el sector público como en el privado.

En la segunda columna, **"Algunos Determinantes Macro-Sociales del Mantenimiento en la Actividad de los Trabajadores Mayores en Europa"**, David Luque Balbona y Ana M. Guillén desarrollan: "el mantenimiento de los trabajadores de mayor edad (55 y más años) en el mercado de trabajo y el alargamiento de la vida laboral van a ser dos de los mayores retos que deberán afrontar, conjuntamente, los mercados de trabajo y los sistemas protección social en el medio y largo plazo en el viejo continente. En este texto se repasan algunos de los factores a nivel macro-social que influyen en la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación".

Finalmente, en la tercera columna, **"Las Condiciones de un Capitalismo Inclusivo en Argentina"**, Marcelo F. Resico describe el concepto de un "capitalismo inclusivo" como forma útil para poder solucionar los problemas que atraviesa nuestro país, provocados, en gran medida, por la falta de consensos y la polarización de las visiones entre los distintos grupos políticos. En este sentido, analiza las condiciones que deberían darse para poder lograr crecimiento económico que implique beneficios para toda la sociedad. Además, se pregunta en específico por aquellas condiciones necesarias para que se pueda lograr este capitalismo inclusivo en Argentina.

Columnas

Introducción al Trabajo Remoto

*Por Claudia Esteban**

Abordaré en esta oportunidad el teletrabajo en la Administración Pública. Todos sabemos que con fecha 30 de julio de 2020 se sancionó la Ley N° 27555 (B.O. 14/8/20 de Teletrabajo que introduce a nivel nacional esta modalidad de trabajo. Recuérdese que por Resolución N° 54/2021 del Ministerio de Trabajo (B.O. 5/2/21) se dispuso que el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, previsto por la citada Ley N° 27.555, entrara en vigencia el 1° de abril del 2021.

Así las cosas, la presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Ello así, se incorpora al Título III "De las modalidades del contrato de trabajo" del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744¹ (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto: "Habrà contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21² y 22³ de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley".

Sabemos que en el ámbito privado la modalidad de teletrabajo en muchas empresas se fue instalando antes de la situación pandémica actual. Sin embargo en el ámbito público esto no fue así. El disparador del teletrabajo en este ámbito lo provocó esta emergencia sanitaria. Es así, que atento a la Emergencia Sanitaria declarada a nivel Nacional y Mundial y la declaración de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y ante la propagación del nuevo Coronavirus (COVID 19), el Estado Nacional a través de los DNU Nros. 297/2020 y 325/2020, estableció y prorrogó la

*Profesor Abogada (UBA); especialista en negociación (posgrado en Negociación UCA); doctorando en Ciencias Jurídicas (UCA); Adjunta en las materias Derecho Público, Introducción al Derecho y Derecho Comercial, Facultad de Ciencias Económicas (UCA); docente Escuela de Negocios (UCA); asesora legal (Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación)

¹ **Ley 20744** - REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

² **Ley 20744- art. 21** — Contrato de trabajo. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

³ **Ley 20744- art. 22** - Relación de trabajo. Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio” a fin de proteger la salud pública para todas las personas que habitan en el país.

En tal sentido, la Secretaría de Gestión y Empleo Público dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros, a través de la Resolución N° 3/2020 establece otorgar una licencia preventiva a las trabajadoras y los trabajadores cuyas tareas habituales u otras análogas, puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, debiendo, en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

De esta forma, y procurando limitar desde el ámbito laboral la propagación del virus, se autoriza a los agentes del Sector Público Nacional a no concurrir al lugar de trabajo, permitiéndoles trabajar desde sus domicilios en cualquiera de las modalidades de contratación. En tanto este aislamiento es físico pero no emocional, continuar utilizando distintos medios tecnológicos (llamados, mails, videoconferencias, redes sociales, entre otras) permite seguir a los agentes públicos en contacto continuo con sus respectivos grupos de pertenencia (familiares, amigos, compañeros de trabajo, etc.), y disminuir de esta forma, posibles sentimientos de ansiedad, incertidumbre o soledad en la que muchos se sienten afectados.

Cabe recordar que gran parte de nuestra vida se vincula con nuestro trabajo ya que no sólo nos brinda los medios económicos, un espacio de desarrollo personal y profesional, sino que además constituye un elemento principal en la construcción y sostén de nuestra identidad. El hecho de haberse interrumpido circunstancialmente nuestra rutina laboral diaria puede ser un factor que nos desorganiza. Sin embargo, debemos tener en cuenta que toda situación de crisis conlleva la posibilidad de generar nuevas oportunidades si somos capaces de sobrellevar esta situación de la mejor manera posible.

"(...) toda situación de crisis conlleva la posibilidad de generar nuevas oportunidades si somos capaces de sobrellevar esta situación de la mejor manera posible"

Para favorecer dicha posibilidad, resulta en esta instancia mencionar que desde la Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal de la Oficina Nacional de Empleo Público, se elaboraron una serie de recomendaciones para facilitar la implementación de la modalidad de trabajo remoto en el ámbito público, las que pueden ser consideradas no solo para este ámbito sino también para el ámbito privado. Siendo así, estimo que la propuesta de la Oficina Nacional de Empleo Público puede ser tenida en cuenta no importa dónde trabajemos. Entre las recomendaciones propuestas se puede mencionar:

- Considerar el trabajo remoto tan serio como el presencial: Es sabido que de alguna manera el accionar de los empleados públicos impacta directa o indirectamente en los ciudadanos, ya que está íntimamente alineado con las políticas públicas que se desarrollan. Por tal motivo, en este contexto donde la sociedad se encuentra afectada en su totalidad, la labor de los agentes públicos adquiere un valor agregado ya que puede decirse que son quienes facilitan la implementación de esas políticas desarrolladas por el Gobierno para asistir a los ciudadanos y garantizar el bienestar de la sociedad en su conjunto.
- Definir con claridad los objetivos esperados: Es necesario organizarse, para ello es importante tener en claro lo que se debe hacer, cuáles son los objetivos a cumplir, qué es lo que se espera de la labor diaria de cada agente público y qué ideas se pueden aportar para llevar a cabo las mismas bajo esta nueva modalidad de trabajo. En este sentido, es de gran utilidad definir las fechas de entrega, efectuar y documentar el seguimiento de las tareas, conciliando los objetivos con los diferentes miembros del equipo para alcanzar las metas laborales establecidas.
- Establecer una rutina diaria: Una de las grandes polémicas que genera el teletrabajo es definir las horas destinadas al trabajo porque también es necesario definir las

horas destinadas tanto al trabajo, como a otras actividades o al descanso. Es muy importante hacerlo y aún más cumplirlo. Es crucial para evitar excederse en el tiempo dedicado al trabajo y/o perder el tiempo atendiendo cuestiones personales cuando uno debería estar trabajando. Es por ello que establecer una rutina diaria para poder llevar a cabo todos los compromisos laborales y de tener el espacio para cumplir con los familiares, resulta fundamental. Poder trabajar para alcanzar una meta exige contar con un buen manejo de tiempo en las tareas a desempeñar en función de su importancia y criticidad para el logro de los objetivos establecidos. La idea es definir un plan de trabajo de acuerdo a las prioridades, estableciendo metas o tareas diarias y semanales de acuerdo al nivel de importancia o de urgencia de las mismas.

- Tener un espacio propio donde trabajar: En la medida de lo posible es aconsejable contar con un lugar de trabajo propio, un espacio bien iluminado, cómodo y con algo de privacidad. Es clave contar con los elementos requeridos para trabajar y tener la conectividad necesaria para poder comunicarnos con los demás.
- Mantener un esquema de comunicación con compañeros, equipo y superiores: Lo importante es que, aunque ya no se comparta un espacio físico común, la comunicación entre los diferentes miembros del equipo, sea fluida. Hay un sinnúmero de herramientas tecnológicas que pueden fortalecer el trabajo colaborativo y acortar la distancia entre los miembros del equipo: video conferencia, correos electrónicos, llamadas individuales, entre otras. Este esquema de comunicación evitará la impresión de que el trabajo remoto afecta negativamente nuestra labor y permite compartir o hablar de lo que nos sucede con otros, disminuyendo la sensación de aislamiento o soledad que esta situación que estamos viviendo despierta.
- Buscar actualizarse o capacitarse: Dentro de la Administración pública se encuentra el Instituto Nacional de la Administración Pública, donde se pueden encontrar ofertas de capacitaciones de modalidad virtual que pueden ayudar en este momento para trabajar en forma remota eficazmente, y mantener la comunicación con los demás.
- Buscar actividades para mantener el bienestar personal. Es importante además darle un lugar a la recreación y a las actividades lúdicas; la incorporación de la actividad física es un buen punto de partida, sobre todo teniendo en cuenta el sedentarismo que el teletrabajo impone.

"(...) el funcionario o el agente público debe demostrar a través de su trabajo cotidiano su compromiso con su labor y con las políticas públicas implementadas por el Gobierno Nacional"

En resumen, estamos todos y los agentes públicos también ante una nueva realidad. Resulta imperioso adaptarse a este nuevo contexto de Emergencia Nacional, siendo flexibles en nuestros ámbitos laborales. Ahora bien, el funcionario o el agente público debe demostrar a través de su trabajo cotidiano su compromiso con su labor y con las políticas públicas implementadas por el

Gobierno Nacional.

Considero que en el ámbito público este compromiso debe ser mayor. Es necesario demostrar en los distintos equipos de trabajo, la madurez y capacidad de dar respuesta, de ser resilientes, optimizando los resultados en condiciones atípicas y contribuir o colaborar, desde casa, para lograr implementar de la manera más eficaz y eficiente las políticas públicas que el Gobierno adoptó en esta situación de pandemia mundial.

Esta situación es transitoria y el propio esfuerzo por respetar las regulaciones es la que permitirá que finalice lo antes posible.

Todos debemos hacer en estos tiempos una oportunidad de crecimiento no sólo como individuos desde lo personal, sino también en conjunto como sociedad y así

reflexionar, expandir nuestra conciencia y evolucionar como miembros de una sociedad de avanzada, pero a la vez más empática y solidaria.

Algunos Determinantes Macro-Sociales del Mantenimiento en la Actividad de los Trabajadores Mayores en Europa

Por David Luque Balbona* y Ana M. Guillén*

Dado el drástico cambio en la estructura demográfica de la población que están experimentando las sociedades europeas, el mantenimiento de los trabajadores de mayor edad (55 y más años) en el mercado de trabajo y el alargamiento de la vida laboral van a ser dos de los mayores retos que deberán afrontar, conjuntamente, los mercados de trabajo y los sistemas protección social en el medio y largo plazo en el viejo continente.

"En un repaso a la literatura académica, se pueden encontrar de forma recurrente una serie de factores que influyen especialmente en el mantenimiento en la actividad del colectivo de trabajadores mayores (...)"

En un repaso a la literatura académica, se pueden encontrar de forma recurrente una serie de factores que influyen especialmente en el mantenimiento en la actividad del colectivo de trabajadores mayores y/o en su reincorporación al mercado de trabajo. En este texto nos centraremos en el nivel de análisis macro-social. Esto es, en las investigaciones que tratan de conocer cómo las condiciones institucionales y las pautas culturales obstaculizan o promueven la prolongación de la vida activa en las sociedades envejecidas.

En Europa, las principales intervenciones a nivel institucional durante los últimos 20 años han estado centradas, casi en exclusiva, en el lado de la oferta. Los gobiernos

"(...) las principales intervenciones a nivel institucional durante los últimos 20 años han estado centradas, casi en exclusiva, en el lado de la oferta"

nacionales europeos se han limitado principalmente a eliminar los obstáculos para trabajar más años, cerrando las vías hacia la jubilación anticipada y posponiendo la edad de jubilación ordinaria. No obstante, se han olvidado en gran medida del lado de la demanda, prevenir la pérdida de empleabilidad de los trabajadores mayores

(Guillemard, 2016)⁴.

En cuanto a los efectos de las reformas orientadas a aumentar la oferta de trabajadores mayores, para el caso de Austria, Staubli y Zweimüller (2013)⁵ encuentran el retraso de la edad de jubilación anticipada aumentó el empleo en 9,7 puntos porcentuales entre los hombres afectados y 11,0 entre las mujeres. No obstante, este cambio también tuvo efectos indirectos en el gasto por desempleo. En concreto, el desempleo aumentó en 12,5 puntos porcentuales entre los hombres y en 11,8 puntos porcentuales entre las mujeres. La respuesta al empleo fue mayor entre los trabajadores sanos y con salarios altos; mientras que los trabajadores con salarios bajos y con peor salud continuaron jubilándose anticipadamente a través de las prestaciones por discapacidad o a través de las prestaciones y subsidios por

*Doctor en Sociología. Profesor del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo (España). Grupo de investigación PROMEBI. luquedavid@uniovi.es

*Doctora en Sociología. Catedrática del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo (España). Grupo de investigación PROMEBI. aguillen@uniovi.es

4 Guillemard, A. M. (2016). France: working longer takes time, in spite of reforms to raise the retirement age. Australian Journal of Social Issues, 51(2), 127-146.

5 Staubli, S. y Zweimüller, J. (2013). Does raising the early retirement age increase employment of older workers? Journal of public economics, 108, 17-32.

desempleo. En el caso de España, Sánchez-Martín et al. (2014)⁶ analizan los efectos de la reforma de las pensiones de 2011, caracterizada por retrasar dos años tanto en la edad de jubilación anticipada como la ordinaria, encontrando que la reforma genera grandes incrementos en la oferta laboral y recortes considerables en el coste de las pensiones; pero estos se logran a expensas de grandes pérdidas de bienestar, especialmente entre los trabajadores desempleados.

"La respuesta al empleo fue mayor entre los trabajadores sanos y con salarios altos; mientras que los trabajadores con salarios bajos y con peor salud continuaron jubilándose anticipadamente"

En un contexto institucional diferente, como el de Estados Unidos, Purcell (2007)⁷ señala que la tasa de empleo entre las personas de 55 años o más está influenciada por las condiciones económicas generales, la elegibilidad para los beneficios del seguro social, la disponibilidad de seguro médico y la prevalencia y el diseño de las pensiones patrocinadas por el empleador. Phillipson y Smith (2005)⁸, en el caso de Reino Unido, también señalan el acceso a una pensión ocupacional, de empresa, como un factor asociado a la salida temprana de la actividad.

En cuanto a los (des)incentivos que presenta la regulación española para alargar la vida laboral, García-Pérez et al. (2013, 118)⁹ destacan la vía del desempleo como la senda dominante hacia la jubilación: "las pequeñas tasas de reingreso observadas en España entre los trabajadores de 55 y más años son, al menos en parte, consecuencia de un diseño institucional que subvenciona la no participación frente a la costosa alternativa de búsqueda de empleo. La combinación de generosas prestaciones por desempleo (duraciones de hasta 2 años) y sanciones sustanciales por jubilación anticipada hacen que el desempleo sea una alternativa muy atractiva para un gran número de personas. El mismo efecto se manifiesta en las elevadas tasas de jubilación que se observan entre los trabajadores desempleados una vez que dejan de estar disponibles las prestaciones por desempleo". De igual forma, Marmora y Ritter (2015)¹⁰ encuentran que los trabajadores mayores desempleados abandonan permanentemente la fuerza laboral a una tasa significativamente más alta que los trabajadores mayores empleados. En el mismo sentido, en el caso de Francia, Baguelin y Remillon (2014)¹¹ apuntan que tanto empleadores como trabajadores consideran el seguro de desempleo como un plan de jubilación anticipada en lugar de un seguro contra el riesgo de pérdida del empleo. Finalmente, en lo que refiere a las reformas más reciente de las pensiones en España, siguiendo a García-Gómez et al. (2018, 13)¹², "se espera que las reformas de las pensiones de 2011 y 2013, al reducir las expectativas de beneficios y también al incluir algún

6 Sánchez-Martín, A. R., García-Pérez, J. I., y Jiménez-Martín, S. (2014). Delaying the normal and early retirement ages in Spain: behavioural and welfare consequences for employed and unemployed workers. *De Economist*, 162(4), 341-375.

7 Purcell, P. (2007). Older workers: Employment and retirement trends (RS30629) [Electronic version]. Washington, DC: Congressional Research Service.

8 Phillipson, C. y Smith, A. (2005) Extending working life: A review of the research literature. Department for Work and Pension, Research Report No 299.

9 García-Pérez, J.I.; Jiménez-Martín, S. y Sánchez-Martín, A. (2013). Retirement incentives, individual heterogeneity and labor transitions of employed and unemployed workers. *Labour Economics*, 20, 106-120

10 Marmora, P., y Ritter, M. (2015). Unemployment and the retirement decisions of older workers. *Journal of Labor Research*, 36(3), 274-290.

11 Baguelin, O. y Remillon, D. (2014). Unemployment insurance and management of the older workforce in a dual labor market: Evidence from France. *Labour Economics*, 30, 245-264.

12 García-Gómez, P., Jiménez-Martín, S., y Castelló, J. V. (2018). Trends in labor force participation of older workers in Spain (No. w24637). National Bureau of Economic Research.

incentivo para trabajar más tiempo (compatibilidad parcial de la prestación después de la edad normal de jubilación), incentiven la oferta laboral de trabajadores mayores”.

Finalmente, en cuanto a los factores culturales, cabe destacar la distinta valoración social que se otorga a la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación en distintos contextos culturales. Sirve como ejemplo ilustrativo el acusado contraste que se da entre la sociedad japonesa, que registra la tasa de actividad de los trabajadores mayores más alta de los países industrializados, y la estadounidense, descrito por Williamson e Higo (2007, 3)¹³: “La cultura japonesa otorga un gran valor a permanecer productivo el mayor tiempo posible a lo largo de la vida, especialmente para los hombres. Incluso entre los trabajadores de más edad, el trabajo se valora mucho más que el ocio. En contraste, la sociedad estadounidense acepta mucho más que los trabajadores mayores se retiren de la fuerza laboral remunerada para realizar actividades de ocio a una edad en la que todavía gozan de buena salud y son plenamente capaces de continuar trabajando”.

En resumidas cuentas, en este breve repaso de la evidencia empírica internacional se muestra cómo las variables de tipo institucional y cultural influyen de forma significativa en el comportamiento de los trabajadores mayores a la hora de tomar la decisión de seguir trabajando más allá de la edad ordinaria de jubilación o de jubilarse de forma anticipada. En sociedades envejecidas como las europeas, la agregación de estas decisiones individuales repercute directamente en la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones, dado que afectan a la clave de bóveda de los sistemas de reparto, la ratio entre cotizantes y beneficiarios.

¹³ Williamson, J.B. e Higo, M. (2007). Older Workers: Lessons from Japan, Center for Retirement Research at Boston College, series 11, June 2007.

Las Condiciones de un Capitalismo Inclusivo en Argentina

Por Marcelo F. Resico*

Vemos crecer día a día el diagnóstico que ve que muchos problemas del país radican en lo que se ha dado en llamar "la grieta," es decir, en la polarización de visiones y la dinámica que se establece excluyendo compromisos para la solución de problemas acuciantes como la política por la pandemia del Covid-19, la recuperación económica, la inflación, el desempleo, la pobreza, la educación, etc.

La mayoría de las personas en nuestro país prefieren un sistema democrático donde cada uno pueda expresar libremente sus ideas, elegir a los candidatos que más los representen, y, con algo más de dificultad, nos podríamos acostumbrar a lo positivo de la alternancia. Lo que la grieta imposibilita, al excluir la formación de consensos --puntuales, pero necesarios--

"Lo que la grieta imposibilita, al excluir la formación de consensos -- puntuales, pero necesarios -- es la formulación de políticas de estado eficaces, y así se torna imposible solucionar los problemas"

es la formulación de políticas de estado eficaces, y así se torna imposible solucionar los problemas. Por esto la democracia queda renga en los resultados de desarrollo económico y social, y esto es peligroso porque siempre hay pequeños grupos dispuestos a ir en contra de ella. En el campo económico de la cuestión creemos puede ser útil la idea de un "capitalismo inclusivo".

Comencemos por explicar lo que entendemos por capitalismo. Es un sistema económico basado en el "capital". El capital en su primera acepción consiste en bienes de producción. A diferencia de los bienes de consumo que se aplican a la satisfacción de necesidades humanas, los bienes de producción se definen como intermedios porque son los que sirven para producir otros bienes. Por ejemplo, máquinas, transportes, computadoras, etc. Al dinero se lo llama también "capital" por extensión porque es posible de ser cambiado por bienes de producción, si no es un mero medio de cambio. El punto central del capitalismo es que el excedente o ahorro disponible se utilice para acumular bienes de producción (inversión productiva), lo que posibilita el crecimiento de la producción y crecimiento económico.

Existe una polémica de larga data al interior del capitalismo en cuanto a la propiedad y el uso del capital. Las principales opciones son que esta sea privada (capitalistas), o estatal. La primera lleva a la pregunta ética si el crecimiento del capital en manos privadas lo hace sirviendo al consumidor o no, como veremos en breve. La propiedad exclusivamente estatal de los medios de producción ha dado resultados contraproducentes en el caso de la economía soviética. Entonces la mayoría de los países tienen sistemas mixtos que aceptan en diversas proporciones tanto la propiedad privada como la estatal.¹⁴ Mencionemos que también existen otras formas de propiedad como la cooperativa, etc.

En muchos países la mayor proporción la representa la propiedad privada, y aquí es donde podemos retomar la pregunta de ¿cómo poner el capital privado a beneficio de la sociedad?

Una respuesta muy extendida es que el intercambio en mercados libres (Por ejemplo,

*Director Programa de Desarrollo e Instituciones UCA.

14 China compensa por mano de obra barata y confiable, y ahora por tamaño del mercado interno.

mercado de trabajo, de bienes o servicios), donde cada agente busca de su propio interés, deberá encontrar la forma de responder a la necesidad, o deberá beneficiar indirectamente a otro con el cual se desea intercambiar.

Probablemente este sea el tema más debatido al interior de la ciencia económica, y esto es así porque esta lógica es *parcialmente* correcta, mejor dicho *solamente* correcta si se dan una serie de condiciones importantes. Para que se dé ese intercambio que beneficia a ambas partes, deben verificarse: que los agentes que intercambian resuelvan acuerdos libres y voluntarios, en el que cada parte se entienda beneficiada. Pero puede verificarse un intercambio de hecho, y, sin embargo, una de las partes verse engañada, o forzada en diversos grados por las circunstancias a aceptar un intercambio no del todo beneficioso, o directamente perjudicial. Puede, por ejemplo, existir engaño o fraude. Puede darse, asimismo, que ante el intercambio no han existido suficientes alternativas, es decir, falta de competencia (el caso más evidente el monopolio, donde sólo existe un proveedor). Pueden existir aparentemente alternativas, pero acuerdos informales o formales, colusión o carteles que restringen las posibilidades generan posiciones privilegiadas y situaciones cuasi-monopólicas.

En definitiva, para que haya un intercambio libre y voluntario debe existir un cierto equilibrio en el poder de negociación y de la información disponible en ambas partes, posibilitado por la existencia de alternativas y abundancia de información transparente. Si esto no se cumple, la balanza se inclina a favor de la parte con mayor control, con mayor poder de negociación, o con mayor información disponible. Así se desarrolla un "capitalismo salvaje", como lo llamó Juan Pablo II (*Centesimus Annus*), y como lo constata hoy Francisco, porque se asemeja a la "ley de la selva," donde "el más grande se come al más pequeño".

Las consecuencias son la inequidad, y luego el conflicto social. Históricamente cada vez que se impuso un liberalismo ingenuo, que no reconoce las condiciones para que los intercambios lleguen a buen puerto, luego se produjo desigualdad, y luego conflictos sociales y soluciones autoritarias de diversas orientaciones. ¿Podemos estar hoy día en medio de ese camino? ¿Estamos a tiempo de evitarlo? Esperemos que sí. Y propuestas en diversas formas de un "capitalismo inclusivo" pueden ayudar a ello.

La pregunta que debemos hacernos entonces es: ¿qué condiciones se requerirían para un capitalismo inclusivo en Argentina? En principio evitar las condiciones que aumentan la pobreza. Es decir, evitar por todos los medios la inestabilidad macroeconómica, evitando la alta inflación y las recesiones con desempleo (por ejemplo, por decirlo muy grosso modo, crisis como la de 1989, o del 2001 en Argentina, la del Covid-19 debemos contarla como mayormente "exógena," (si bien no son neutrales las políticas que se implementan para atenuar sus efectos). En este respecto Argentina tiene muy mal record. Siguen existiendo grupos que no terminan de consensuar acerca de la necesidad de estabilidad macroeconómica, y menos de cómo lograrla, cuando es evidente que la base son políticas monetarias y fiscales prudentes y sustentables.

En segundo lugar, es necesario mejorar las condiciones de inversión y empresarialidad para la producción y de trabajo digno. Digamos estabilidad macro y de las reglas, racionalizar los impuestos y simplificar regulaciones. Si bien esto es necesario, no es suficiente para un capitalismo inclusivo tal como estamos desarrollando. También se requiere un sistema de seguridad social provisto por el estado. Este debe ser viable económicamente, tener un diseño que efectivamente

saque a la gente de la pobreza (es decir hasta que se pueda conseguir trabajo, incentivando su búsqueda), en lugar de conservarla en esa condición (efecto del clientelismo político, presente en el populismo).

Pero muy especialmente se requiere disolver los mecanismos que posibilitan posiciones de privilegio de origen tanto estatal como económico.

Que los funcionarios y políticos tengan éxito cuando sirven a los ciudadanos, en lugar de hacerlo extrayendo recursos otorgando privilegios a las facciones que los apoyan en contra del bien común. Por esto es necesaria la alternancia en el poder, la división y el control entre poderes del estado, la primacía de la ley, y el federalismo. En el sector de la economía sucede algo análogo, se requiere que el éxito económico se produzca por el servicio al consumidor. Esto es así cuando se cumplen las condiciones que mencionamos arriba --en particular la competencia-- en lugar de acudir al estado para lograr un mercado cautivo o coludir para evitarla. En este campo es importante mejorar las capacidades técnicas y de autonomía en el estado, y favorecer las "condiciones de competencia" en la economía. Esto implica erradicar los "mercados cautivos," o cuasi, diseñados por la política y los empresarios rentistas, combatir a los monopolios, cuasi monopolios, la colusión, los vacíos regulatorios, etc.

Si se aplican estas políticas, veremos que el éxito se alinearán más con el mérito, entendido este como servicio al otro, en lugar de estar determinado por privilegios cruzados entre política y economía: el así llamado "capitalismo de amigos," (aunque a esa corrupción no queda claro se la pueda llamar correctamente "amistad"). Esto es lo que precisamente la dirigencia debería incorporar si queremos que la desconfianza actual en ella, y en nuestras instituciones, comience a ser revertida.

¿Cómo puede hacerse posible este cambio? La opinión pública cada vez más detecta que el recurso al "chivo expiatorio," por la cual se acusa de los males del país al sector enfrentado por el signo político contrario, es sólo una táctica que encubre la corresponsabilidad compartida. Pero hoy los resultados de estas conductas son demasiado evidentes para poder seguir siendo ocultadas. Y, por el contrario, hay que afianzar ese camino: la formación de una opinión pública clara en estos puntos, y el cambio de mentalidad, de cultura, y de comportamiento de una dirigencia que esté a la altura de las circunstancias.