

# Mercado Laboral

## Reflexiones respecto de la recuperación en la post-pandemia



*Mauricio Tejada, Ph.D. en Economía, Georgetown University, EE.UU. Académico FEN- UAH*

La emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID 19 y las medidas de confinamiento adoptadas por el gobierno para contenerla, han llevado a una crisis económica sin precedentes.

En efecto, el crecimiento de la actividad económica se derrumbó de 0.8% en doce meses en diciembre del año pasado a -11.3% en agosto 2020 (siendo mayo el peor registro con -15.2%).

Cabe señalar que el crecimiento de diciembre ya venía mermado por los efectos del estallido social.

Como consecuencia del freno en seco de la actividad, el mercado laboral se ha deteriorado considerablemente en solo unos pocos meses.

Las tasa de desempleo trepó de 7.1% a finales de 2019 a 12.9% en el último registro de agosto. Este nú-

mero, sin embargo, muestra parcialmente la verdadera dimensión del problema. Primero, el crecimiento del empleo cayó alrededor de 20% en 12 meses (en junio, julio y agosto), mientras que la tasa de empleo lo hizo en alrededor de 12 puntos porcentuales, hasta 45.7% de la población en edad de trabajar en agosto pasado. Este número no se ve desde que se tienen registros del mercado laboral.

Por otro lado, la participación laboral ha disminuido más de 10 puntos porcentuales lo que ha evitado una aún más abultada tasa de desempleo. De los trabajadores que abandonaron el mercado, 24.8% son trabajadores inactivos potencialmente activos, lo que significa que muchos de ellos volverán a buscar un empleo una vez que la actividad empiece a recuperarse. Finalmen-

te, la Ley de Protección del Empleo ha acogido a más de 700 mil trabajadores desde que se inició la pandemia y con ello evitó de nuevo incrementos más sustantivos en la tasa de desempleo.

En suma, a agosto teníamos 1.067.684 personas registradas como desempleadas, pero si consideramos los que salieron del mercado laboral tendríamos casi 2 millones 400 mil desempleados (una tasa de desempleo del 29%). Esto sin considerar a aquellos empleados ausentes que podrían pasar al desempleo (potencialmente acogidos a la Ley de Protección del Empleo). Estas cifras son preocupantes. ¿Qué sucede al otro lado del mercado, con la demanda? Los datos de vacantes del Banco Central son igualmente desalentadores y muestran que no solo se ha destruido

empleo, sino que la creación de estos ha sufrido una merma considerablemente. En efecto, los índices de vacantes muestran caídas en doce meses de -74 y -41% en agosto, para las vacantes publicadas en periódicos e internet, respectivamente.

¿Qué implicancias tiene el contexto descrito para el desempeño del mercado laboral en los meses que siguen? A partir del levantamiento de las medidas de confinamiento bajo el “Plan Paso a Paso” definido por el gobierno, y con ello el paulatino inicio del movimiento de la actividad económica, las empresas han reiniciado lentamente el movimiento de la maquinaria económica. Para algunas empresas, de sectores como el de restaurantes y del comercio, el desconfinamiento ha significado literalmente la reapertura desde cero ingresos del negocio. Esto se ha empezado a notar en algunas cifras que han mostrado resultados “menos malos”. Ahora bien, claramente la actividad está aún lejos de lo que era pre pandemia y se mantendrá así al menos lo que resta del año y posiblemente parte del 2021. Las predicciones del Banco Central indican que la actividad caería -5% este año y crecería un 4.5% el próximo. Esto sugiere que aunque la actividad se levante relativamente rápido, las empresas en muchos sectores operarán muchos meses por debajo de su capacidad y por tanto no crearán suficientes vacantes para absorber la totalidad de las potencialmente más de 2 millones personas desempleadas que tendremos buscando por una de ellas. La recuperación del mercado laboral será, por tanto, lenta. Todo esto suponiendo por supuesto que una segunda ola potencial de la pandemia no sea tal que obligue a un confinamiento estricto nuevamente, o que la vacuna llegue, cómo algunas predicciones indican, antes del periodo invernal del 2021.

¿En qué dirección deberíamos apuntar entonces para incentivar y apoyar la creación de empleo? Cuando me refiero a la creación de empleo, tengo en mente por supuesto la recuperación de empleos formales, de largo plazo y de calidad. Es sabido que en tiempos recesivos, el empleo informal, el empleo temporal y el cuenta propismo, son las válvulas que típicamente funcionan cuando no se crean suficientes vacantes de empleo formal permanente. Estos tipos de empleo son precarios, sin beneficios sociales y en muchos casos dan cuenta de gran parte de la rotación del mercado laboral. En esta línea, las políticas de apoyo a la recuperación del mercado laboral, vía creación de empleo, deben -a mi modo de ver- apuntar a cuatro frentes: (1) facilitar e incentivar la participación laboral, (2) facilitar e incentivar la búsqueda de empleo y contratación de trabajadores, (3) capacitación para la reinserción laboral, y finalmente (4) evitar a corto plazo mayores rigideces en el mercado laboral.

Primero, la caída en la participación laboral representa una reducción importante en la capacidad potencial de crecimiento de la economía, por lo que los trabajadores potencialmente activos que dejaron la fuerza laboral deben retornar. Es particularmente preocupante la caída en la participación laboral femenina. Ahora bien, sin resolver primero el problema de la no asistencia de los niños y niñas a sus colegios, jardines infantiles o salas cuna, no va a ser posible retornar a la normalidad en términos de participación laboral. Claramente el retorno normal no será completamente viable sin una vacuna, pero una vez que esta esté disponible es necesario avanzar rápidamente en proyectos que apunten a facilitar la compatibilización entre el mercado laboral y el cuidado infantil.



## “Dada la contingencia actual, poner en primera línea la creación de empleo y evitar poner presiones sobre las rigideces del mercado laboral es relevante”

Segundo, con la creación de vacantes deprimidas, muchos trabajadores demorarán mucho más tiempo en encontrar un empleo, llevándolos eventualmente a un desaliento y una salida del mercado laboral o a aceptar algún empleo precario. Por esto es necesario fortalecer el seguro de cesantía. El gobierno ha actuado en esta dirección, ampliando temporalmente la cobertura y los beneficios de este seguro, no obstante es necesario pensar en mecanismos que amplíen la cobertura del seguro de forma permanente. Esto aún más considerando que gran parte del empleo, informal y cuentapropista, no tiene derechos a recibir este beneficio. Existe evidencia de que mayores beneficios (y con mayor duración) del seguro de cesantía pueden reducir la intensidad de búsqueda, pero también existe evidencia en favor de que mejoran la calidad de empleo después del proceso de búsqueda. Respecto de los incentivos a la contratación, a corto plazo es necesario compatibilizar la merma de ingresos con los costos laborales de una contratación. El subsidio a la contratación recientemente anunciado por el gobierno va en esta dirección, no obstante este es, y tiene que ser, temporal. Particularmente relevante es el incentivo a la contratación de mujeres y jóvenes, cuyas tasas de desempleo serán probablemente las más altas en la post pandemia. Pero esta política es sólo paliativa y de corto plazo, por lo que a mediano plazo se requiere generar políticas que busquen mejorar la productividad laboral, que ha venido en descenso desde hace ya varios años.

Tercero, la emergencia sanitaria ha obligado a muchas empresas a cambiar algunos procesos de forma forzosa. Muchas han aprendido de la experiencia y probablemente generarán cambios permanentes en los mismos una vez concluida la pandemia. Otras, en tanto, pueden haber visto la oportunidad de acelerar procesos de automatización, que sin la emergencia habrían ido ocurriendo paulatinamente en el tiempo. La situación

por supuesto varía según sector económico. En cualquier caso, programas de capacitación técnica para la inserción y reconversión de trabajadores se hacen claramente necesarios. Esto es aún más importante si se considera que son aquellos trabajos de trabajadores vulnerables los más propensos a ser potencialmente automatizables.

Finalmente, existen políticas laborales que si bien buscan proteger a los trabajadores de desbalances en el poder de negociación entre trabajadores y empleadores, al mismo tiempo tienden también a rigidizar el mercado laboral dificultando la contratación.

En esta línea, los trabajadores actualmente empleados quedan beneficiados, pero los que están buscando un empleo por el contrario quedan en desventaja. Así, si bien estas políticas buscan reducir la destrucción de empleo, también lo hacen con la creación de empleo.

Dada la contingencia actual, poner en primera línea la creación de empleo y evitar poner presiones sobre las rigideces del mercado laboral es relevante. En este sentido, flexibilidad para retrasar discusiones de ajuste de salario mínimo o de reajuste salariales colectivos (más allá de la inflación), hasta que la recuperación del mercado laboral tome cuerpo, tienen sentido.

Más aún, dado el contexto actual de discusión de la reforma de pensiones, la recesión económica post pandemia va a seguramente condicionar los resultados de dicha reforma y por tanto es imperativa una mirada profunda y responsable del tipo y el momento de las reformas a realizarse (esto en su vinculación con el mercado laboral, como cotizaciones adicionales y beneficios no contributivos). No vaya a ser que, cómo pasó en otros países, el apuro y la insuficiente discusión nos dé como resultados un “ buenas intenciones, pero pésimos resultados”, esto en lo que respecta a los incentivos a la informalidad y la merma de crecimiento económico de largo plazo. **E**