

La situación del trabajo en Chile

El panorama del trabajo en Chile, uno de los aspectos que mayor preocupación genera en la crisis actual, fue el tema analizado en un webinar organizado por la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, en el que expusieron **Ximena Clark**, Directora Ejecutiva del Decanato FEN y ex Directora del INE; **Lorena Flores**, Directora del Centro de Microdatos de la FEN; y **Carla Fuenzalida**, Directora de Lukkap Chile. Los comentarios estuvieron a cargo del Decano FEN, **José De Gregorio**.



El Decano destacó que “la cifra de desempleo que estamos acostumbrados a mirar subestima lo que realmente está pasando en el mercado laboral” debido a la cantidad de personas que forman parte de la fuerza laboral pero actualmente no están buscando empleo, y que, además, “el mercado del trabajo está cambiando y va a cambiar en forma muy importante en términos de sus demandas y las necesidades que va a tener”.

Transición hacia la inactividad

Ximena Clark se refirió a las estadísticas laborales del país, analizando los desafíos que enfrenta la reactivación. Detalló que la población en edad de trabajar asciende a 15,7 millones de personas, la que se desglosa, de acuerdo a las cifras del último trimestre informadas por el INE, en 7,1 millones de ocupados, casi un millón de desocupados, y 7,5 millones de inactivos.

La profesional comparó estas cifras con las de un año atrás, llamando la atención sobre el hecho de que el número de ocupados ha disminuido en 1,8 millones de personas, los desocupados han aumentado en más de 200 mil personas, y los inactivos se incrementaron en 1,8 millones. “De la sola mirada de estas cifras uno se da cuenta que ha habido una fuerte transición desde la fuerza de trabajo hacia la inactividad”, explicó.

La tasa de desocupación, por su parte, se ubica en 12,2%, mientras hace un año era de 7,3%. “Estos son aumentos que no se habían dado casi nunca, y como complemento, lo que hemos visto, que es muy grave, es que la tasa de participación y de ocupación se han derrumbado, con caídas de más de 10 puntos, lo cual da cuenta de la complejidad de lo que estamos viviendo”, advirtió.

Ampliando la mirada hacia las categorías que propone la OIT, se encuentran los ocupados ausentes, quienes tienen vínculo

efectivo con un trabajo y se espera que pronto vuelva a trabajar. Clark precisó que esta subcategoría se ha disparado desde un tradicional 7 a 8% del total de ocupación, a 18,1%, porque incluye todos los trabajadores acogidos a la ley de protección del empleo. Esto significa que, si no hubiera existido la ley y estas personas hubieran sido despedidas, la tasa de desocupación aumentaría hasta el 20%.

En particular, enfatizó que las mujeres se han visto más afectadas por la crisis, ya que han tenido mayores caídas en tasas de participación y ocupación. “Suelen tener una mayor transición desde la ocupación hacia la inactividad (o viceversa)”.

Asimismo, han tenido mayor trabajo no remunerado debido a la distribución de las tareas del hogar. Tienen mayor presencia en sectores de mayor contracción (comercio, turismo) y menor presencia en sectores de reactivación (construcción, obras públicas).

La Directora Ejecutiva del Decanato FEN señaló que la reactivación debiera incluir un enfoque de género y sectorial, donde no basta con bonos o subsidios al empleo si no van acompañados de una política nacional de cuidados que se haga cargo del trabajo no remunerado que realizan las mujeres. Asimismo, enfatizó que se debe fomentar el emprendimiento femenino a través de organismos del Estado como Fosis y Sercotec, y afirmó que el teletrabajo puede ser una oportunidad, pero con una normativa y cultura de trabajo apropiadas.

Potenciar participación laboral femenina

Lorena Flores, la Directora Ejecutiva de Microdatos, se refirió a los datos de la Encuesta de Ocupación y Desocupación (EOD) en el Gran Santiago, una encuesta que tiene 64 años y por lo tanto permite una comparación de más larga data. Desde una



perspectiva histórica, la actual tasa de desempleo está sobre el promedio de los últimos 20 años (9,5%) y de los últimos 10 años (7,6%); se ubica 1,5 puntos porcentuales (pp) más abajo que la observada en marzo de 2020, y 5,7 pp sobre la de junio de 2019.

Si bien están cayendo los desocupados en relación a marzo, están aumentando respecto de 12 meses. Este aumento llega al 47,6% en este período, en tanto los ocupados disminuyeron en 16,9% en 12 meses, cifra solamente comparable con la de junio de 1982.

“Esto quiere decir que la tasa de desempleo se está explicando porque la fuerza de trabajo está perdiendo 11,4% en 12 meses, empujada por la caída de los ocupados”, afirmó.

La cifra de inactivos ha aumentado 27,5% en 12 meses. “A diferencia de otras crisis, aquí hay en mayor medida un traspaso hacia los inactivos, sin necesariamente pasar por el desempleo”, expresó. El fenómeno se amplifica en las mujeres, que en más del 50% se encuentran inactivas. En relación a junio de 2019, la proporción de ocupadas retrocede 8 puntos porcentuales, de los cuales las inactivas absorben 7,6 pp, mientras que las desempleadas solo 0,4 pp. Así, la tasa de desempleo para hombres es de 15,8% y para mujeres, 11,6%.

Flores agregó que “si miramos la tasa de participación para los hombres, en el año ellos han perdido 10 puntos porcentuales, mientras que las mujeres, 7,6. Además, llama la atención que, de esta caída anual en los hombres, hay una parte importante que fue en el último trimestre. En junio, ellos están perdiendo más participación laboral que las mujeres”.

La tasa de participación laboral femenina alcanzó un 45%, equivalente a la de 2004, mientras que en el caso de los hombres cayó 10,1% a un nivel que no se había visto en los últimos 20 años.

Por actividades, en tanto, en el último año se observa un alza

de los ocupados en Industrias manufactureras de 5%, mientras en Construcción, los ocupados bajaron en 47,7%. En el sector servicios, el empleo reporta caídas en Comercio (15,8%), Servicios comunales y sociales (10,7%), Transporte y otros (8,9%), Servicios de gobierno y financieros (9,7%) y Servicios personales y de los hogares (43,2%).

El nivel observado del empleo total se explica, principalmente, por el empleo asalariado, que alcanzó un total de 2 millones 64 mil personas, lo que implica una caída de 15,9% en doce meses. En el empleo independiente se contabilizan 583 mil ocupados, por lo tanto, hubo una caída de 21% en doce meses.

De las 2 millones 612 mil personas inactivas, 400 mil no buscó empleo producto de la pandemia aunque tenían deseos de trabajar. Al recalcular la participación laboral, considerando estas 400 mil personas, se llega a una tasa del 61,3%, similar al 63,1% del año pasado. Si los 400 mil hubieran buscado trabajo, la tasa de desempleo subiría a 23,9%.

Entre los ocupados, un 30,4% son trabajadores inactivos temporales, los que aumentaron drásticamente desde la pandemia. En marzo, las mujeres se vieron afectadas en mayor medida que los hombres, brecha que se cierra para la medición de junio.

Un 32,7% de las personas señaló que sus horas de trabajo han disminuido debido a la pandemia, además de 30,4% que están trabajando cero horas. No obstante, durante la pandemia, la mediana de horas trabajadas solo cayó para las mujeres: en marzo de 2020, la mediana disminuyó a 40 horas semanales; en junio de 2020, se observa una leve recuperación de este indicador, alcanzando las 42 horas semanales.

Lorena Flores finalizó su presentación señalando que uno de los desafíos que quedan pendientes es avanzar en participación laboral femenina. Sobre todo, considerando que, si el retorno es sin vacuna, colegios, jardines infantiles y salas cunas tendrán disponibilidad nula o variable.

“Lograr el equilibrio entre la vida laboral y doméstica será uno de los desafíos de las políticas públicas, se requiere que sea tanto para hombre como mujeres”, concluyó.

Competencias tecnológicas son clave

Carla Fuenzalida, Directora de Lukkap Chile, presentó los resultados de una encuesta que la empresa de Outplacement realizó a los 18 principales headhunters del país, que reúnen en conjunto una alta proporción de las búsquedas laborales.

En la encuesta de junio, un 60% señaló que las búsquedas habían disminuido cerca de un 75% o más, y el 40% de las búsquedas tenían por objetivo el reemplazo de ejecutivos por perfiles más adecuados a desafíos actuales, el 36,4% buscaban llenar cargos nuevos, y el 24,2% se hacían para reemplazar ejecutivos con sueldos menores.

Las industrias que concentraban la mayor parte de las búsquedas eran agroindustria, logística, tecnología y telecomunicaciones.

Posteriormente, en la encuesta aplicada en agosto, un 40% señaló que las búsquedas se han mantenido o aumentado con respecto al mes anterior, y solo un 20% dijo que han disminuido un 75% o más. Además, la mayoría de las búsquedas son de cargos nuevos y las industrias más activas siguen siendo las mismas.

“Pensamos que las empresas se han ido rearmando en términos de lo que necesitan dados los desafíos que hoy perciben con más claridad que tienen, y han comenzado a buscar perfiles de acuerdo a los tiempos”, expresó.

Al comparar el período enero-julio 2020 con enero-julio 2019, encontraron que los tiempos de recontractación han aumentado un 6%, mientras que el número de recontractaciones han disminuido un 20%.

Respecto a la diferencia entre hombres y mujeres, acumulado a la fecha, el tiempo de recontractación de mujeres es un 10% menor al de los hombres y el número de mujeres en outplacement sigue representando un 30% del total.

En cuanto a las áreas funcionales, el 25% de las recontractaciones han sido en administración y finanzas, 23% en el área comercial/e-commerce, y 21% en operaciones/supply chain, es decir, cadena logística.

Como desafíos y oportunidades que surgen de esta crisis, Fuenzalida destacó en primer término la automatización. “Hace dos años, un estudio de Frey y Osborne hablaban que el año 2030, el 45% de los trabajos se iban a ver reemplazados por automatización, y en su estudio hicieron un ranking de los cargos o posiciones que tenían más posibilidades de ser reemplazados. Lo único que ha pasado con la pandemia es que esto se ha acelerado, y hoy las competencias tecnológicas son como saber leer”, advirtió.

Asimismo, las industrias están reinventándose y se están consolidando nuevos formatos laborales como el teletrabajo. “Va a tener un lugar bastante importante y habrá formatos que ni imaginamos, pero hay que tener normativas que permitan la flexibilidad”, puntualizó.

Como último desafío mencionó las nuevas competencias gerenciales, donde las habilidades blandas tienen un papel cada vez más relevante y podrían marcar una diferencia en este nuevo contexto de automatización.

Concluyó que “los cambios que veíamos venir en el mundo laboral y que pensábamos serían en 10 años, nos impactaron producto del Covid-19, y el mercado laboral hoy sufre grandes transformaciones, a velocidades muy altas, pero también presenta oportunidades. Los problemas a los que nos enfrentamos son nuevos, por lo cual necesitamos soluciones nuevas”.

