

Causas de la movilidad de los asalariados registrados en cuarentena

La irrupción de la pandemia de COVID-19 sobre el cierre del primer trimestre de 2020 y que se extendió a lo largo del año y se extenderá hasta avanzado 2021 provocó un severo deterioro del entramado productivo y comercial, ante la clara retracción de los ingresos de las empresas y por extensión de las familias, que derivaron en una contracción del mercado de trabajo, que no solo fue captado por la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC en un aumento de la tasa de desempleo, sino también por la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. IDELAS analizó sus efectos a partir de la Encuesta de Indicadores Laborales sobre las características de las formas de nuevas contrataciones

La tasa de incorporación de personal a las empresas (tasa de entrada) descendió de un promedio de 2,5% de la nómina en relación de dependencia registrada por mes en el promedio de la serie de 15 años, equivalente a casi un tercio por año, a un rango de 1%, con una caída brutal al inicio de la cuarentena preventiva de COVID-19 a menos de 0,5 por ciento.

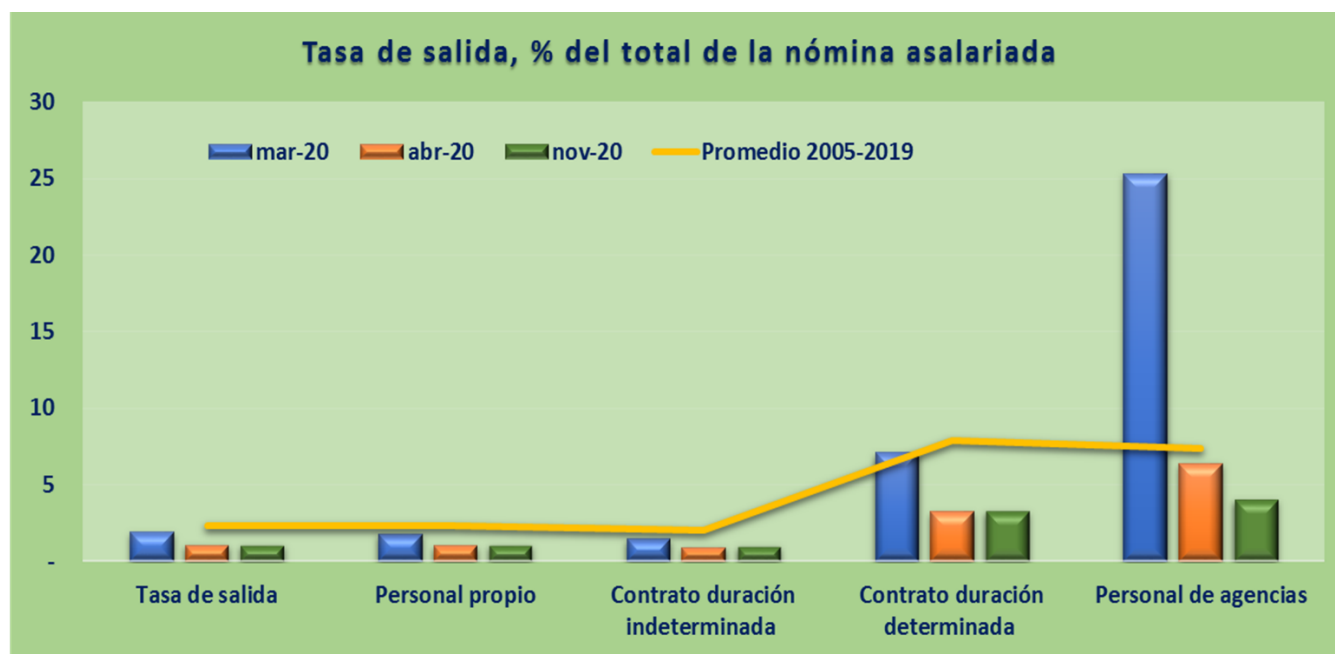
Y como era de esperar en un momento de creciente incertidumbre sobre la superación de la crisis sanitaria, agravado por los muy pobres grados de libertad para impulsar medidas activas compensatorio que determinó una economía que arrastra más de una década sin crecimiento real por habitante y elevado déficit fiscal, la caída más significativa de la tasa de

entrada se observó en el caso del trabajador que ingresó sin plazo de 2,16% promedio a poco menos de 1%; y en menor medida la de contratados, pasó de 9,7% a 6,66%; mientras que por el contrario aumentó la del personal de agencias de empleo.

Una tasa similar se registró en el caso de la tasa general de salida de trabajadores (desvinculaciones), se redujo de 2,39% por mes entre 2005 y 2019 a 1,1% en noviembre 2020; aunque más acelerada entre los contratados por tiempo indeterminado, de 2,13% a 1%, que entre los ocupados a plazo fijo, pasó de 8% a 3,3% porque fueron perdiendo representatividad, como los vinculados con agencias de empleo, de 7,47% a 4,04% del segmento.



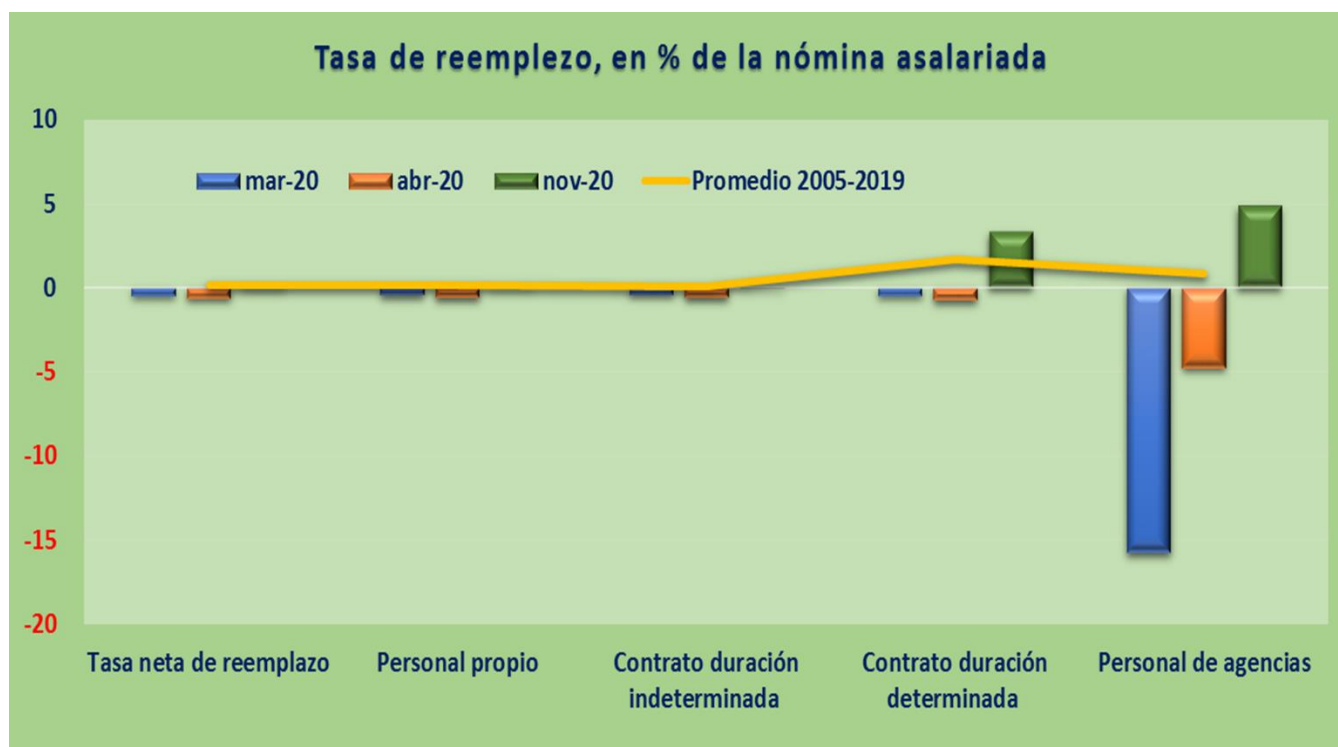
Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

El resultado neto de esos debilitados movimientos de personal, de entrada y salida, arrojó en el primer año de pandemia de COVID-19 una clara disminución de la tasa de rotación, definida como el promedio simple de esas dos tasas, de 2,45% por mes a 1,2%, con un

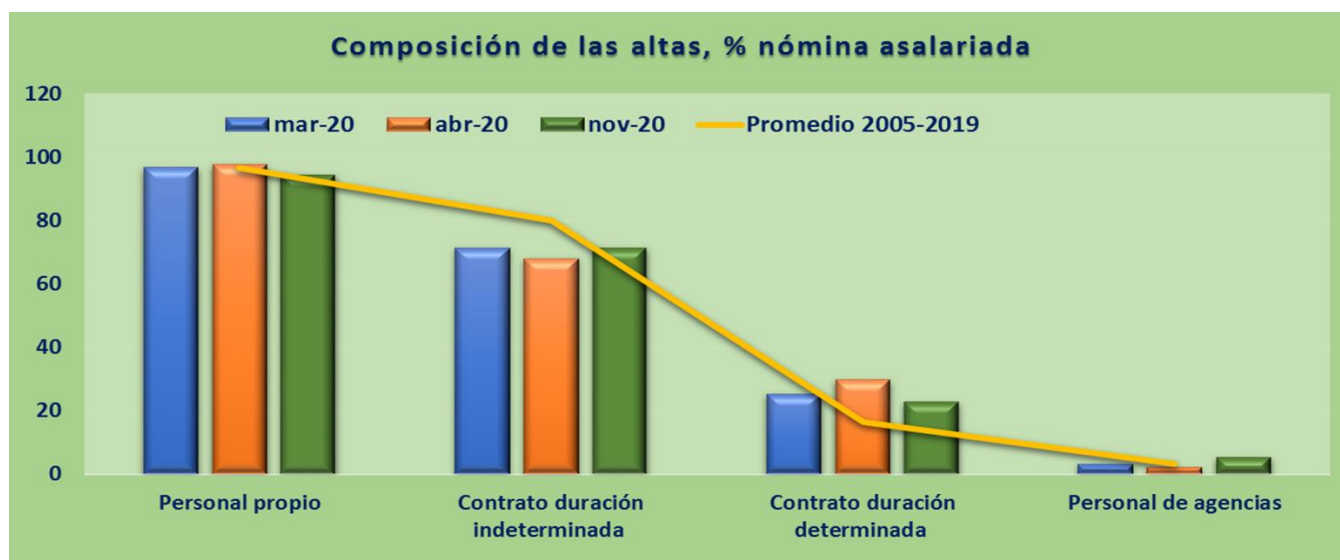
desagregado de 2,14% a 0,97 por ciento entre los trabajadores contratados con duración indeterminada; de 8,85% a 5,03% a los ocupados a plazo fijo; de 7,85% a 6,47% entre los empleados de agencias de empleo.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

El desempeño reciente de esas dos últimas franjas en las tasas de reemplazo es reflejo de la incertidumbre que prevalece entre los empresarios sobre la dinámica de la reactivación, luego de la brutal depresión que provocaron las medidas preventivas en el segundo trimestre de 2020, aunque en una economía que

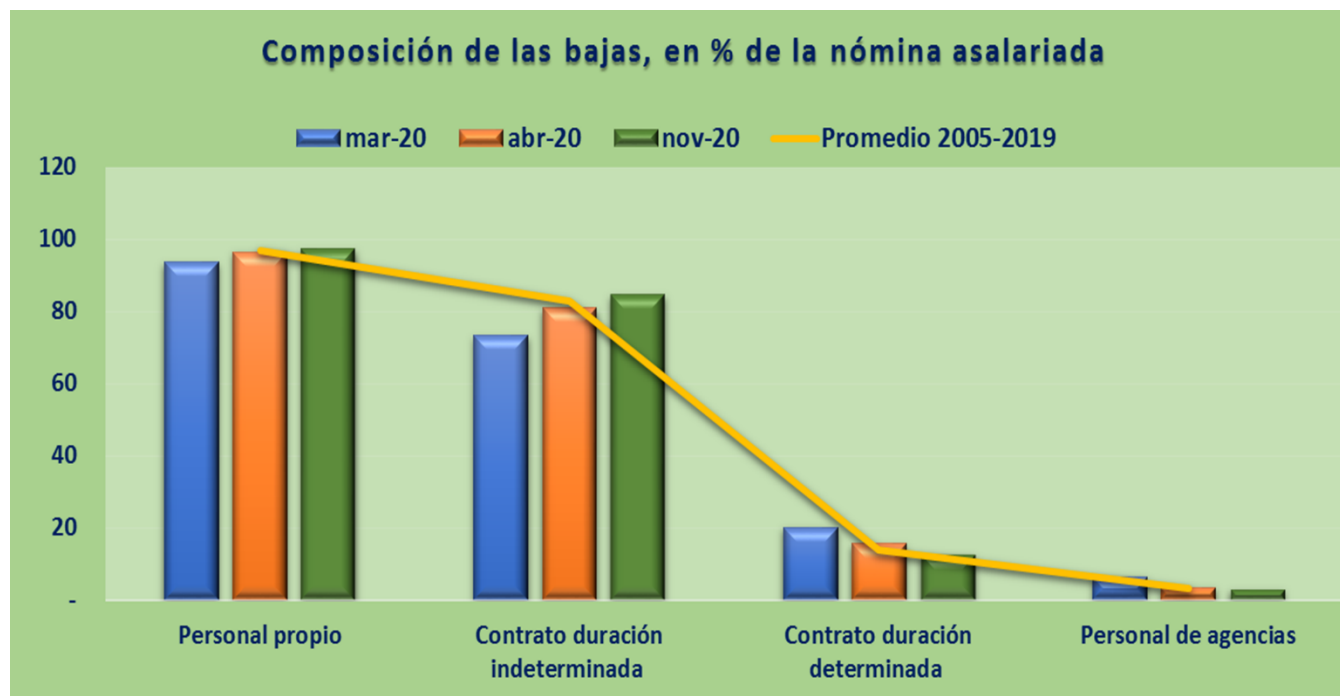
arrastra más de una década de estancamiento, la contratación por tiempo determinado, como a través de agencia de empleo, en particular para el primer empleo y coberturas de carácter transitorios, han sido también las opciones más dinámicas observadas a medida que se fue flexibilizando el aislamiento social.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

De ahí que, si bien como porcentaje del total de la nómina, los empleados por tiempo indeterminado en ese segmento se destacaron sobre el resto con poco

más de 71%, redujo su incidencia en poco más de 9 puntos porcentuales respecto del promedio en los tres lustros precedentes.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

Esa diferencia se repartió en 7 puntos porcentuales de aumento de la participación relativa del personal propio que trabaja a plazo fijo, se elevó de 16% a 23%; y en menor medida por los provenientes de agencia que creció de 3,4% a 5,5% de la nómina, tras haber alcanzado en septiembre un récord en 14 años de 8,7%, y por tanto bajó la proporción a un mínimo

histórico de los trabajadores “propios” de 91,3% del total de la dotación, ante la necesidad de reducir los costos de las contrataciones por tiempo indeterminado, como presentismo, vacaciones, aguinaldo y previsiones por despido, además de contribuciones patronales a la Seguridad Social y sistema de salud y PAMI, principalmente.



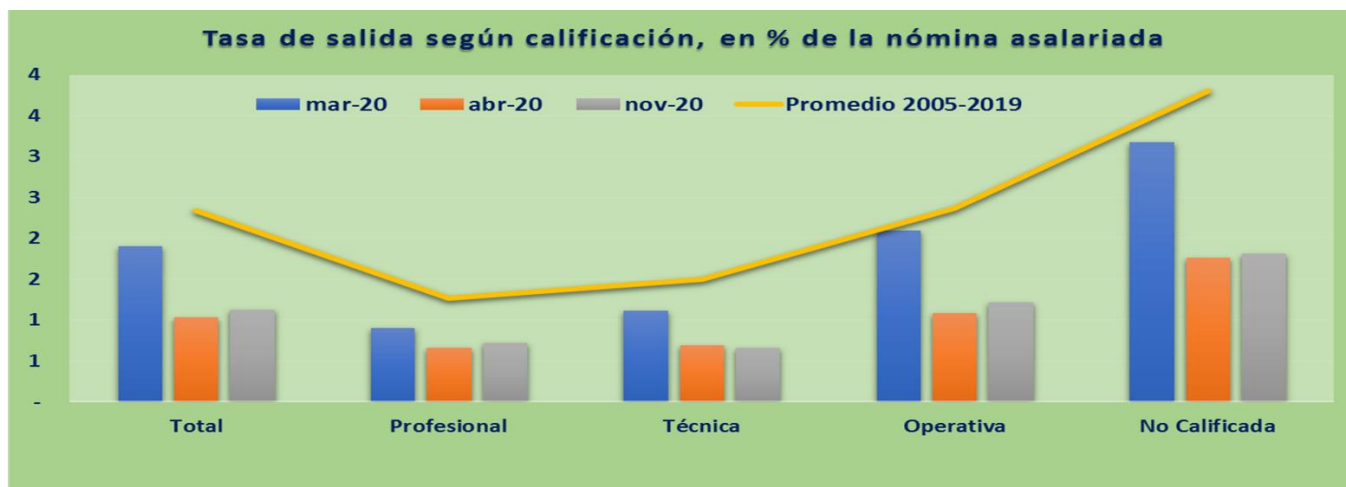
Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

Otra característica de las contrataciones y bajas de trabajadores asalariados en tiempo de COVID-19 fue que, por calificación de habilidades y clima educativo, en las cuatro grandes divisiones: profesional, técnica, operativa y no calificada, se observaron disminuciones en comparación con el promedio histórico, y algo menos respecto de un año antes.

Del lado de la tasa de entrada el segmento más afectado en toda crisis, y en particular en un escenario

inédito de pandemia de COVID-19, es el de los trabajadores no calificados, se redujo de un promedio de 4,1% a 2,1%, seguido de los técnicos que pasaron de 1,7% a 0,7%; mientras que en menor proporción disminuyó en los casos de los operarios, de 2,5% a 1,3%, y de los profesionales de 1,4% a 0,8 por ciento.

La tasa de salida se retrajo en todos los segmentos del mercado, aunque contrariamente a lo previsible, de modo más acentuado en las categorías de menor calificación.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

El resultado de esos movimientos fue que la tasa de rotación de personal se aceleró en todas las categorías ocupacionales, pero más intensa entre los no calificados y operarios, en un año con notable volatilidad, con 0,1 puntos porcentuales, mientras se redujo levemente en las dos restantes. Y las expectativas para los primeros meses de 2021 indican

que esas características se sostendrán hasta que la actividad productiva y comercial pueda ingresar en un sendero de reactivación sostenida, en particular en los sectores mano de obra intensiva que fueron los más afectados por la crisis sanitaria que irrumpió sobre el cierre del primer trimestre del año anterior, por las medidas preventivas de aislamiento social.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

La decisión del Gobierno nacional de intentar “proteger” a la nómina de personal registrado por las empresas a través de la prohibición de los despidos sin causa, y la penalización al empleador con el pago

de doble indemnización, determinaron un singular cambio en las causas de movimiento de personal.

La Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social detectó que desde el inicio de la crisis sanitaria se observó una sostenida disminución de la representatividad de los despidos sin causas sobre el total de las bajas de cada mes, desde un promedio de 13,4% de 2005 a 2019, y un máximo de más de 24% en octubre de 2019 a un rango de 1% a 3% en el último trimestre de 2020.

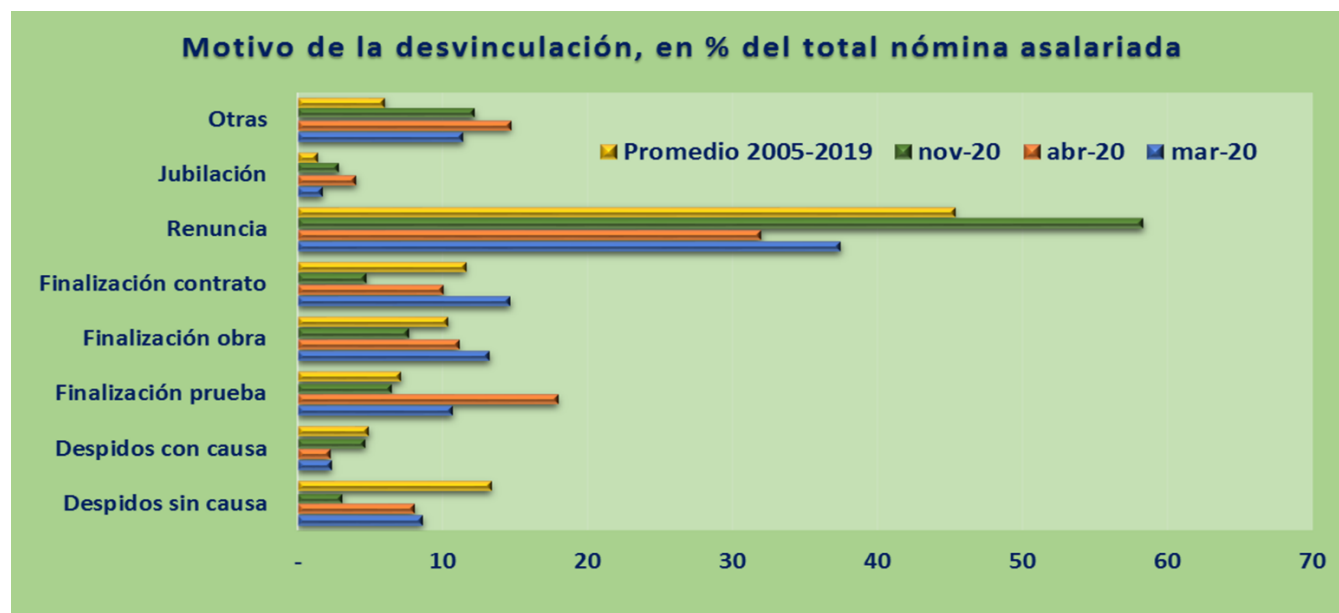
Por el contrario, saltó de un promedio de 45% a casi 60% la renuncia voluntaria, y pasó de representar poco más de tres veces en la media histórica a unas 20 veces sobre el cierre de 2020. Se trató de una clásica de respuesta del mercado, en acuerdo entre empleadores y trabajadores para esquivar el exceso de regulaciones que terminan afectando a ambas partes, tanto para entrar como para salir de la formalidad.

Más aún en un escenario de pandemia de covid-19 con protocolos rigurosos que redujeron no sólo la densidad demográfica en los establecimientos fabriles

y del comercio, sino que además impidió operar a un ritmo suficiente como para al menos cubrir los costos variables y parte de los gastos fijos.

De ahí que surgieran formas de esquivar las regulaciones destinadas más a incrementar los costos que a proteger a los trabajadores y generar un marco atractivo para la inversión y el empleo, como el rubro “otros”, en el cual se engloban los retiros por insatisfacción, el exceso de ausentismo por limitaciones para la movilidad y, en menor medida, la búsqueda de otras oportunidades.

De un promedio histórico de 6% del total de las desvinculaciones se duplicó a más de 12. En menor medida se elevó la representatividad de los retiros por el fin de la vida laboral, al menos en relación de dependencia por parte de quienes alcanzaron la edad y el tiempo de aportes para la jubilación, se elevó de 1,4% histórico a picos de más de 4% en julio de 2020 y terminó el año en casi 3 por ciento.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo

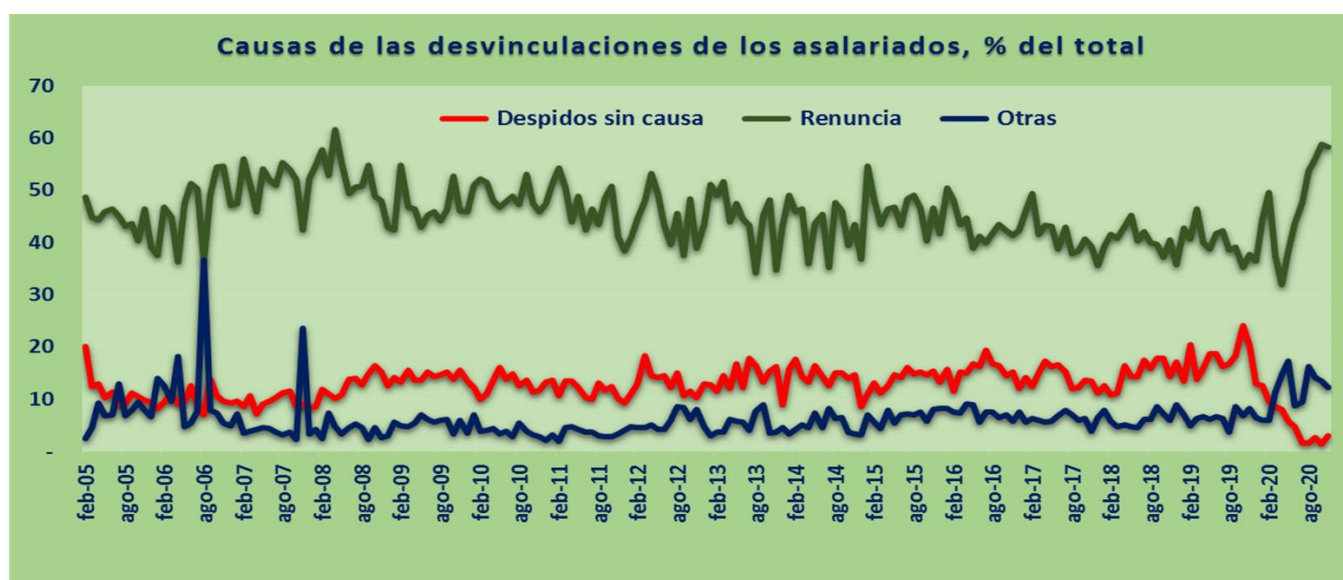
Como resultado de esos movimientos de personal asalariado en el conjunto de la actividad privada la proporción de renuncia sobre los despidos sin causa pasó de un promedio entre 2005 y 2019 inferior a 4

veces, a un extremo de 43 en octubre y cierre del año en 19 veces. Mientras que la suma de renuncias más otras causas respecto de los despidos sin causa se

elevó desde casi 4 veces, a más de 53 en octubre y 23 en noviembre del último año.

Otras causas fueron, en términos de representatividad del total, la finalización de obras, concentradas en el caso particular de la rama de la construcción la cual terminó 2020 con un cuarto menos de personal que en el promedio del año anterior; se ubicó 3 puntos porcentuales por debajo de la media histórica.

le siguieron la finalización del período de prueba con 6,5%, se mantuvo en torno al promedio de los tres lustros previos; y la expiración del tiempo del contrato para los casos de los trabajadores que ingresaron a plazo fijos sin cláusula de renovación automática, se redujo a poco menos de 5% del total, menos de la mitad del promedio histórico.



Fuente: IDELAS con datos del Ministerio de Trabajo