



**OBSERVATORIO
LABORAL
COVID-19**

DE LA CRISIS A LA OPORTUNIDAD: EL COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

AUTORES

**Oliver Azuara, Mariano Bosch, Mauricio Mondragón y
Eric Torres**

i AGRADECIMIENTOS

Desde que el 25 de febrero de 2020 se reportara el primer caso de COVID-19 en América Latina y el Caribe (sucedió en Brasil), la región se ha visto ante una crisis sin precedentes. La pandemia no solo ha tenido efectos en la salud pública. Su impacto también ha sido profundo en el ámbito económico y, particularmente, en el laboral, provocando un claro retroceso en algunos de los avances principales que la clase media latinoamericana y caribeña había conseguido en las últimas dos décadas. Una vez contenido el golpe inicial, una medida que la región avanza en su camino hacia la reactivación económica y, eventualmente, hacia la pospandemia, lo ocurrido representa una oportunidad para que la región transforme sus mercados laborales, superando sus hombres endémicos. Este informe especial, *De la crisis a la oportunidad: el COVID-19 en el mercado laboral de América Latina y el Caribe* da algunas posibles guías para esa transición. Por un lado, radiografía una crisis histórica para los mercados de trabajo de los países de la región, ofreciendo detalles hasta ahora desconocidos sobre el impacto desigual para los grupos más vulnerables. Por otro, presenta información útil para pensar en cómo será el escenario posterior a la pandemia. Para todo ello, el documento se nutre de los datos del [Observatorio Laboral COVID-19 del Banco Interamericano de Desarrollo](#), una herramienta que, desde su puesta en marcha el año pasado, ha venido reflejando el comportamiento de los mercados laborales de la región.

DE LA CRISIS A LA OPORTUNIDAD: EL COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

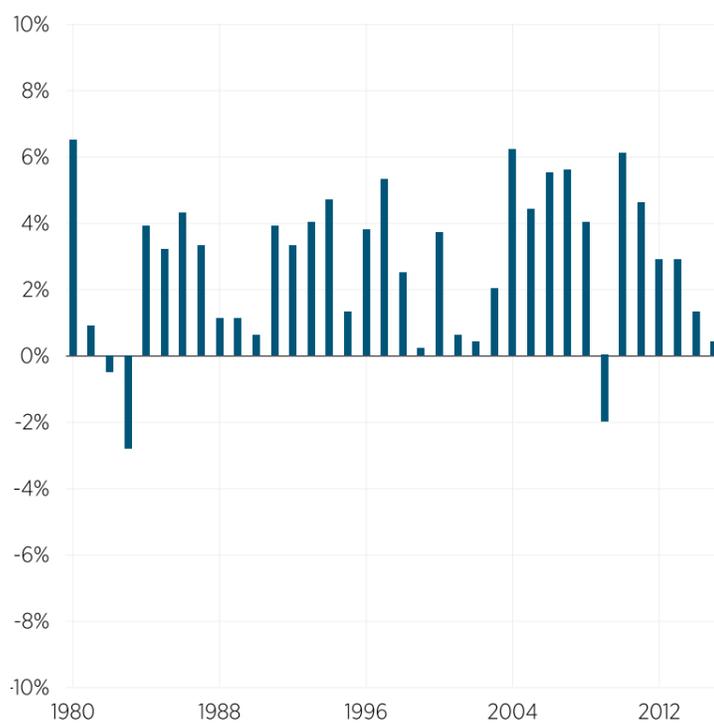
1 Una caída histórica: ¿Cuáles son las cifras de la crisis en el mercado laboral de la región?

Dos elementos nuevos son centrales para entender cómo esta crisis se diferencia de otras recesiones anteriores. Primero, que el detonante de la crisis es sanitario y, de hecho, la región se ha visto especialmente afectado. América Latina y el Caribe presenta 210,7 muertes por cada 100 000 habitantes (1,3 millones de muertes), en comparación con 185,1 en Estados Unidos (0,6 millones de muertes) y 130,6 en Europa (1,16 millones de muertes). El segundo elemento radica en que, para mitigar lo máximo posible el número de muertes, la mayoría de los países limitaron el contacto social, cerrando en parte sus economías. Esta repuesta, que ocurrió al unísono en gran parte del mundo, generó una de las mayores crisis económicas que se recuerdan. Sin embargo, el impacto en términos de crecimiento ha sido mayor en América Latina y el Caribe que en las economías de otras regiones. Así, en 2020, el PIB de la región cayó en un 7% (comparado con un 4,7% en economías avanzadas y un 2% con otras economías emergentes). Como se muestra en el Gráfico 1, ninguna de las crisis anteriores tuvo un efecto similar a este.



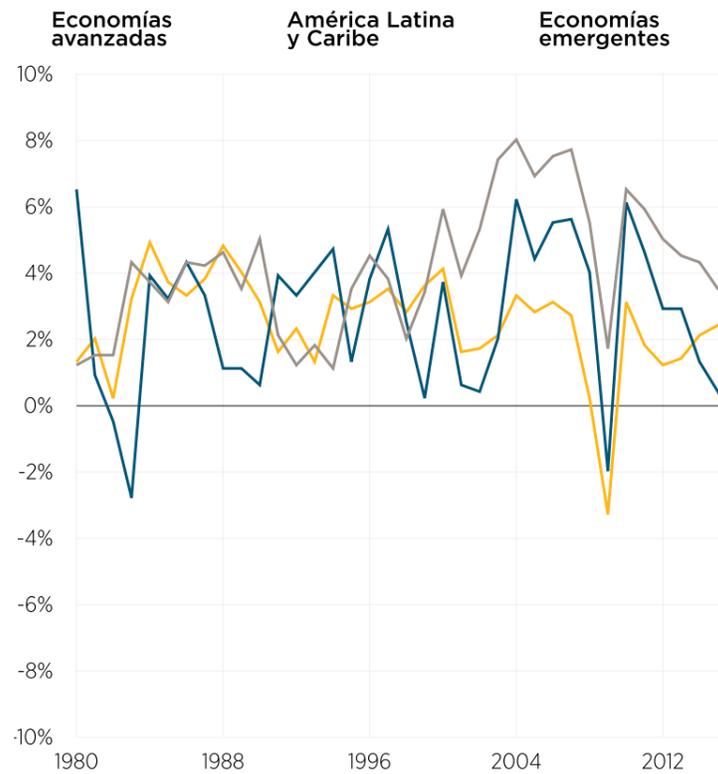
GRÁFICO 1 • CAÍDA DEL PIB EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE COMPARADO CON OTRAS RECESIONES (1980-2021)

Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia con datos del informe [Perspectivas de la Economía Mundial](#) (Fondo Monetario Internacional, 2021)

Datos en porcentajes



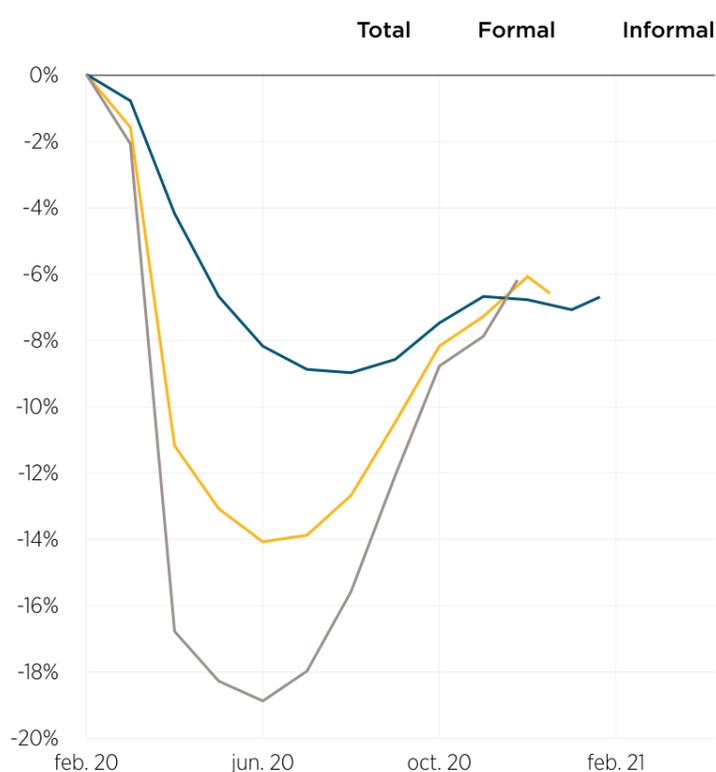
Fuente: Elaboración propia con datos del informe [Perspectivas de la Economía Mundial](#) (Fondo Monetario Internacional, 2021)

El impacto de la crisis en términos de crecimiento ha sido mayor en América Latina y el Caribe que en las economías de otras regiones.

Considerando la magnitud de la crisis económica, no resulta sorprendente que las pérdidas de empleo hayan sido tan elevadas. En el momento álgido de la pandemia en la región (junio de 2020), se llegaron a perder hasta 31 millones de empleos, un 14% del empleo total. A partir de entonces, la región inició un proceso de recuperación que se ralentizó a principios de este año, haciendo que la pérdida de empleos se mantuviera en un 4,7% con respecto a la prepandemia (al cierre de junio de 2021).

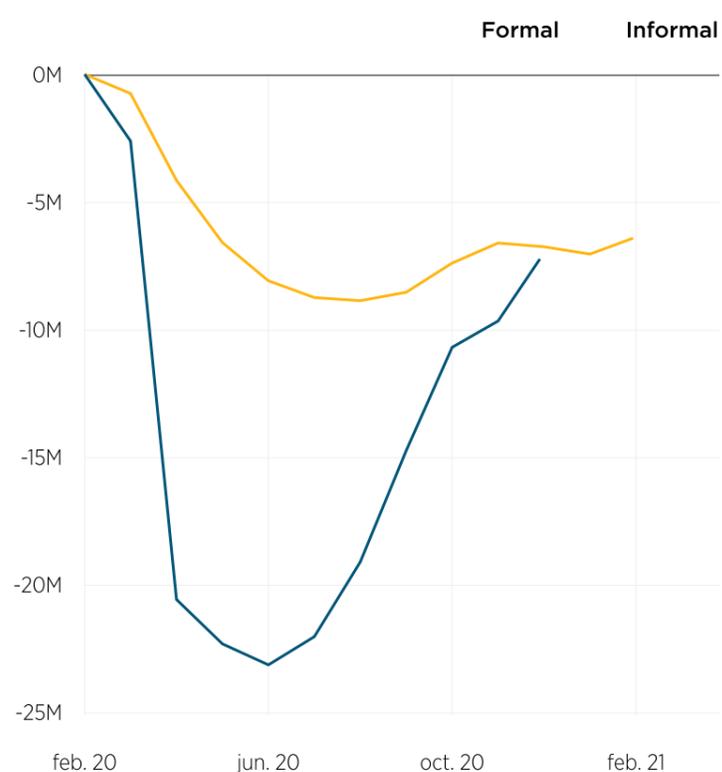
GRÁFICO 2 • PÉRDIDA DE EMPLEO TOTAL, FORMAL E INFORMAL

Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares y registros administrativos publicada en el Observatorio Laboral COVID-19

Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares y registros administrativos publicada en el Observatorio Laboral COVID-19

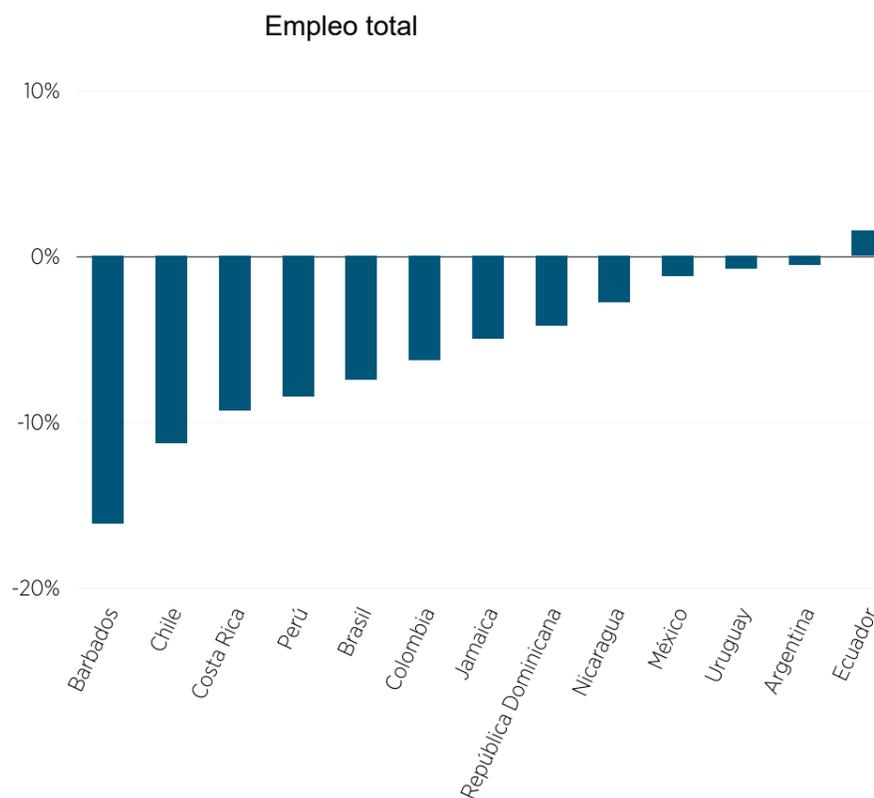
Nota

Al contrario que en otras crisis anteriores en la región, el empleo informal disminuyó más que el empleo formal. Derivado de los confinamientos, entre febrero y junio de 2020, el empleo informal cayó un 19% comparado con la caída de un 8% del empleo formal. Es decir, dos de cada tres empleos perdidos fueron informales. Esto significa que el empleo informal no funcionó como empleo de último recurso, como en otras recesiones, generando un fenómeno casi sin precedentes, en donde la tasa de formalidad (el porcentaje de trabajadores ocupados que son formales) aumentó durante una recesión. A partir de julio, el 80% del empleo recuperado fue informal. Sin embargo, 15 meses después del inicio de la pandemia, todavía el empleo informal seguía un 4% por debajo de su nivel en la prepandemia (febrero del 2020).

Dos de cada tres empleos perdidos en América Latina y el Caribe fueron informales. Esto significa que el empleo informal no funcionó como empleo de último recurso, como en otras recesiones.

GRÁFICO 3 • PÉRDIDA DE EMPLEO POR PAÍSES

Cambio porcentual entre febrero de 2020 y marzo de 2021



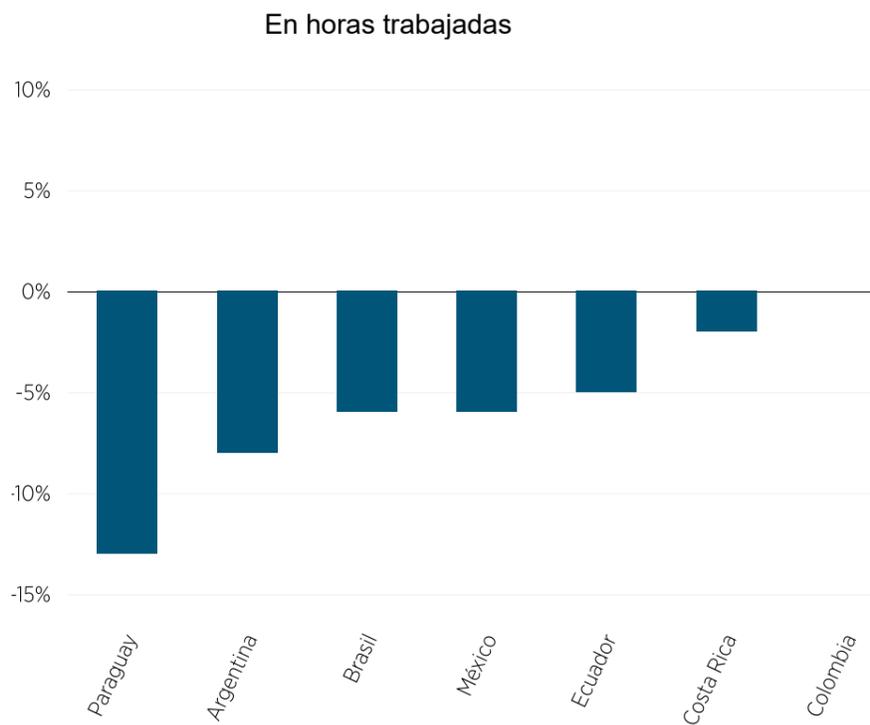
Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares y registros administrativos publicada en el Observatorio Laboral COVID-19

Nota

Pese a su contundencia, los números absolutos de pérdidas de empleo no muestran una realidad más compleja sobre otros efectos que ha provocado la crisis. Por ejemplo, incluso para aquellas personas que consiguieron mantener su empleo, se observan importantes caídas en el número de horas trabajadas y en los salarios por hora. Así, los datos más recientes muestran que, en promedio, para los ocho países de los que se dispone información detallada (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay) se observa una caída en horas de un 5% y del 1% en salarios por hora. Paraguay y Argentina, países que han recuperado rápidamente los niveles de empleo, registraron grandes reducciones de horas trabajadas (13% y 9%, respectivamente).

GRÁFICO 4 • AJUSTE EN HORAS Y SALARIOS POR PAÍS (COMPARATIVA ENTRE 2019 Y 2020)

Datos en porcentaje



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay

Nota 

UNA CRISIS CON ROSTRO

Más allá de las cifras, la crisis laboral desatada por el COVID-19 tiene millones de nombres y apellidos. Escucha las historias de cuatro trabajadores de la región que se vieron afectados por la pandemia.



0:00 / 0:28

Eréndira Torres

Coopropietaria de cafetería

MÉXICO



0:00 / 0:30

Michael Welch

Animador turístico

BARBADOS



0:00 / 0:25

Miguel Reyes

Propietario de restaurante

PERÚ



0:00 / 0:22

Micaela Neira

Auxiliar docente

URUGUAY

Las cifras expuestas en este informe no arrojan dudas: la crisis ocasionada por el COVID-19 en el mercado de trabajo de América Latina y el Caribe no tiene precedentes. Ahora bien, la magnitud de los desafíos para los países de la región se multiplica al mirar con detalle los datos, puesto que la crisis no ha propinado el mismo golpe a todos los trabajadores por igual. ¿Quiénes han resultado más desfavorecidos? ¿Por qué los avances en igualdad se encuentran en peligro? Para saber más, continúa la lectura de este informe en la siguiente sección.

CONTINÚA LEYENDO



CONECTE

PARTICIPE

TRANSPARENCIA

INFORMES

NEGOCIOS

[Contáctenos](#) [Solicitud de información](#) [Alertas por correo electrónico](#) [Términos y condiciones](#) [Política de privacidad](#) [Personal](#) [Extranet](#) [BID365](#)

DE LA CRISIS A LA OPORTUNIDAD: EL COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

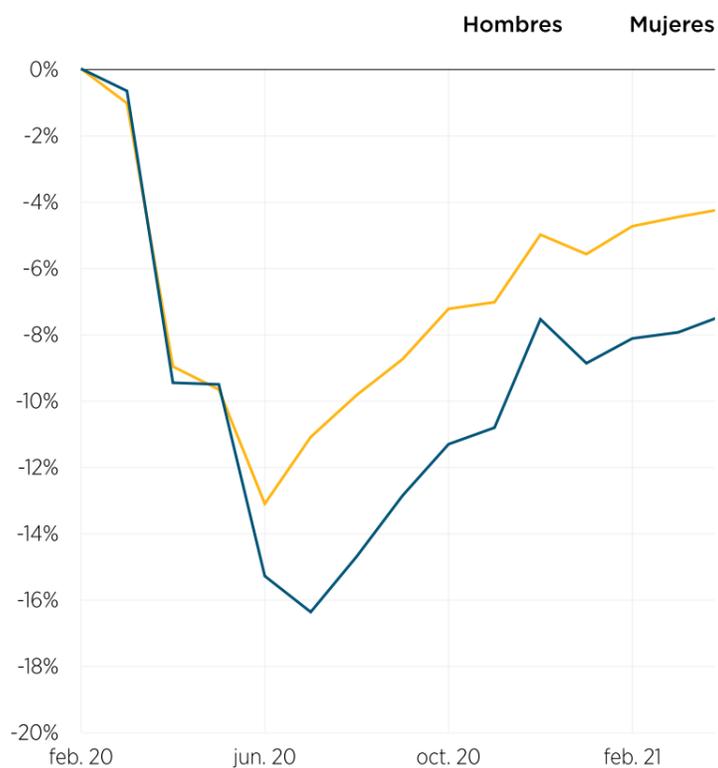


2 Peligran los avances en igualdad: ¿ha afectado la crisis a las brechas de género?

Una de las características centrales de la recesión actual es que está afectando desproporcionadamente a los más vulnerables. Los trabajadores jóvenes, de baja educación e informales y, en especial, las mujeres, han sido quienes han perdido empleo en mayor proporción. Esta realidad resulta particularmente preocupante al recordar que América Latina y el Caribe es la región más desigual. En este sentido, uno de los hechos que definen la crisis generada por el COVID-19 en el mercado laboral ha sido el impacto diferencial entre hombres y mujeres. En todos los países para los que se encuentran datos, las mujeres han perdido empleo a un mayor ritmo que los hombres (en promedio, la tasa de pérdida de empleo femenino es del 6%, mientras que la de los hombres es del 3%). En Argentina, Costa Rica, Colombia y República Dominicana, los diferenciales entre hombres y mujeres superan los 5 puntos porcentuales. A pesar de que las mujeres constituían solo el 42% de la población ocupada en la prepandemia, concentran el 58,5% de pérdidas de empleo. Estas diferencias están impactando en la capacidad de los países para recuperar los niveles de empleo agregado.

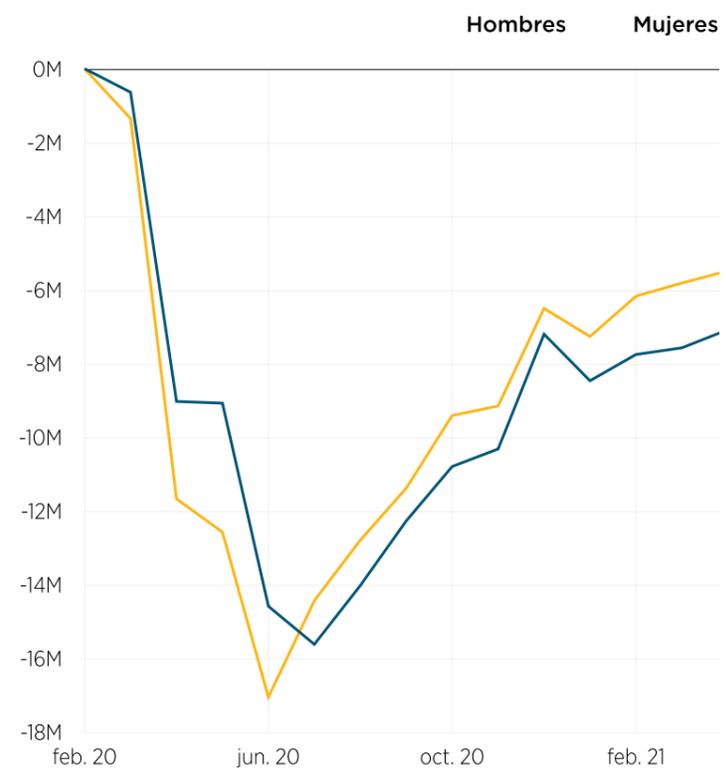
GRÁFICO 5 • PÉRDIDAS DE EMPLEO POR GÉNERO (DESDE FEBRERO DE 2020 A JUNIO DE 2021)

Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares y registros administrativos publicada en el Observatorio Laboral COVID-19

Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares y registros administrativos publicada en el Observatorio Laboral COVID-19

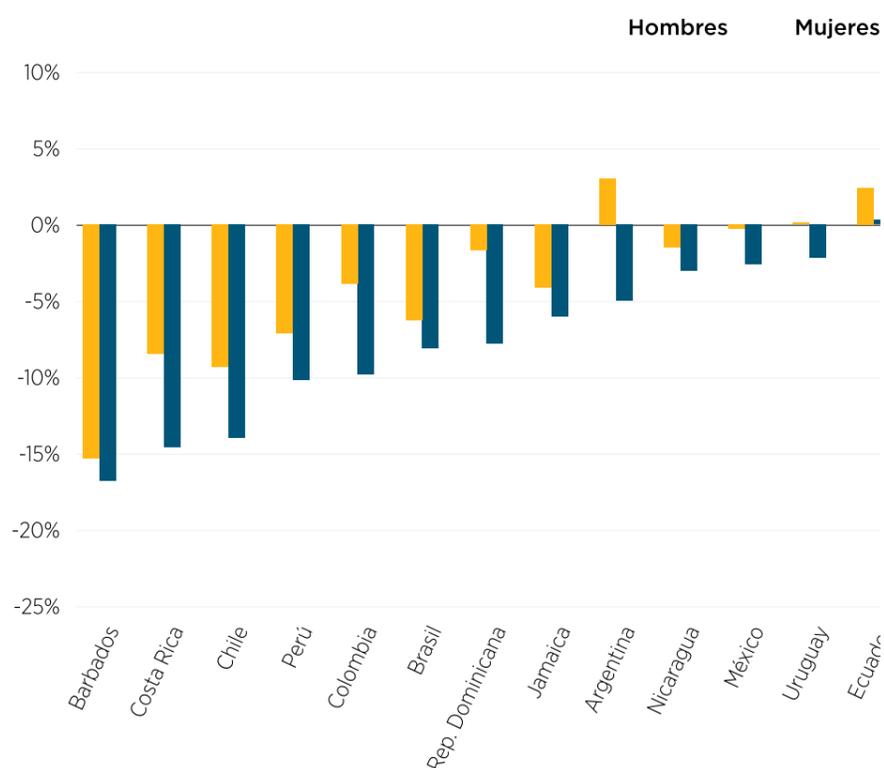
Nota 

En todos los países para los que se dispone de datos, las mujeres han perdido empleo a un mayor ritmo que los hombres.

Los países con menor recuperación de sus mercados laborales (en promedio) son aquellos donde el impacto diferencial entre hombres y mujeres ha sido mayor. Es decir, en los países en cuyos mercados de trabajo las mujeres tienen un menor peso relativo, su regreso a la actividad económica se ha retrasado con respecto a los niveles previos a la crisis, lo cual está directamente relacionado con las oportunidades laborales disponibles, los riesgos de contagio y la asignación de tiempo en el hogar y el mercado laboral.

GRÁFICO 6 • PÉRDIDAS DE EMPLEO POR GÉNERO PARA CADA PAÍS (DESDE FEBRERO DE 2020 A JUNIO DE 2021)

Datos en porcentajes



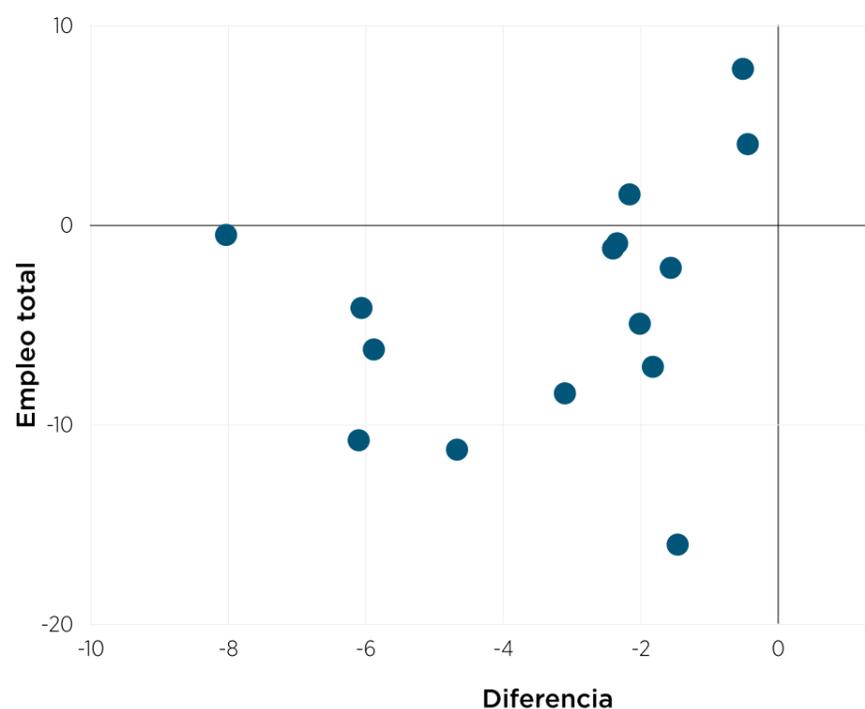
Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares y registros administrativos publicada en el Observatorio Laboral COVID-19

Nota

Esta realidad puede observarse en el Gráfico 7, que muestra cómo ha cambiado el mercado de trabajo a partir de la pandemia y su relación con la brecha laboral de género. En él, se ve cómo los países donde la caída del empleo fue relativamente mayor para las mujeres son, también, los que registraron mayores caídas en el empleo total. Por lo tanto, la crisis del COVID-19 ha exacerbado la inequidad laboral en América Latina y el Caribe, la región más desigual, ampliando las brechas de género.

GRÁFICO 7 • CAMBIO EN EL EMPLEO POR DIFERENCIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES (DESDE FEBRERO DE 2020 A JUNIO DE 2021)

Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares y registros administrativos publicada en el Observatorio Laboral COVID-19

Nota 

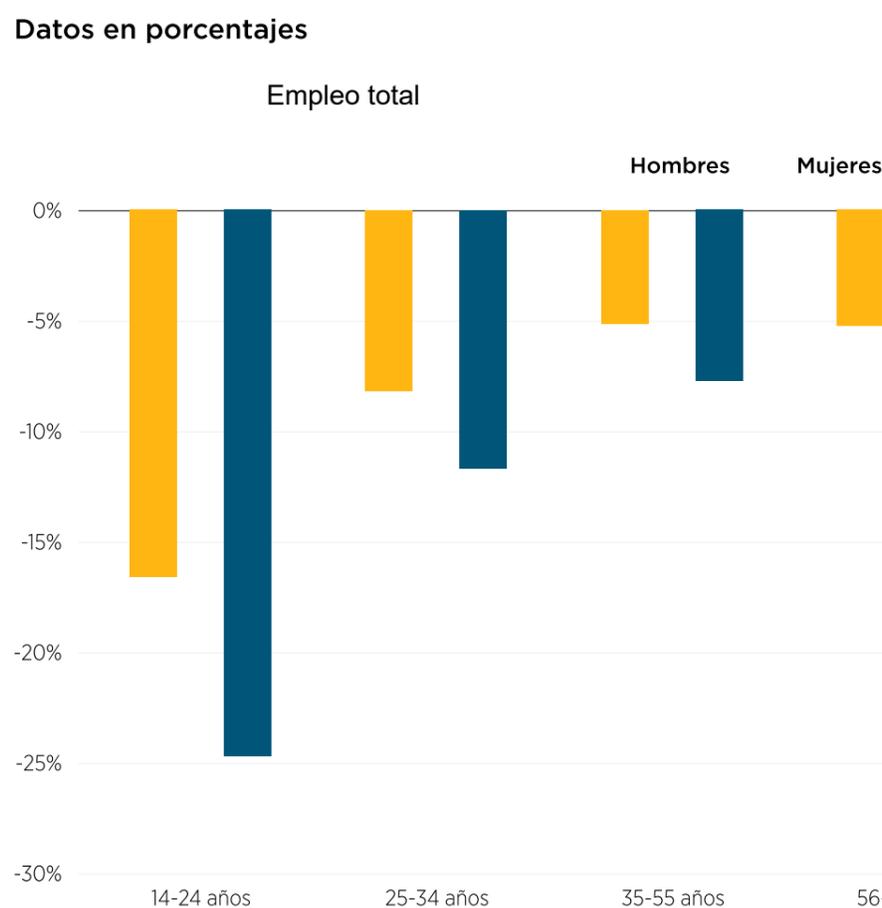
La crisis del COVID-19 exacerbará la inequidad en América Latina y el Caribe, la región más desigual, ampliando las brechas de género.



Los más vulnerables, los más castigados

Un análisis más detallado de los efectos de la crisis en los mercados laborales muestra que los ajustes han sido más profundos para los trabajadores más vulnerables. Esto incluye a los menos educados, los jóvenes y quienes se desempeñan en la informalidad. De hecho, los trabajadores de baja educación han perdido empleos entre 3 y 4 veces más que los de alta educación, particularmente las mujeres. Una cuarta parte de las trabajadoras informales de baja educación perdieron el empleo, en comparación con el 3% de mujeres formales de alta educación. Todo ello acentuará aún más la desigualdad en la región, tanto a nivel agregado como para cada generación que participa en los mercados laborales

GRÁFICO 8 • PÉRDIDAS DE EMPLEO POR FORMALIDAD, GRUPO DE EDAD Y GÉNERO (ENTRE 2019 Y 2020)

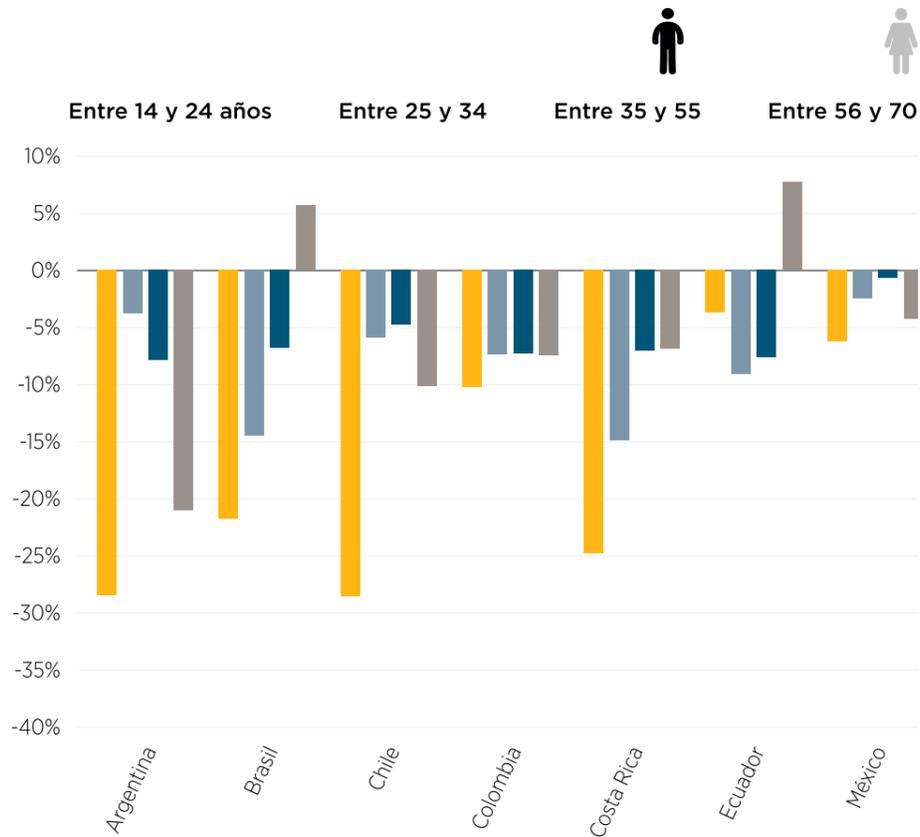


Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay

Nota

GRÁFICO 9 • PÉRDIDAS DE EMPLEO POR GRUPO DE EDAD, GÉNERO Y PAÍS (ENTRE 2019 Y 2020)

Datos en porcentajes

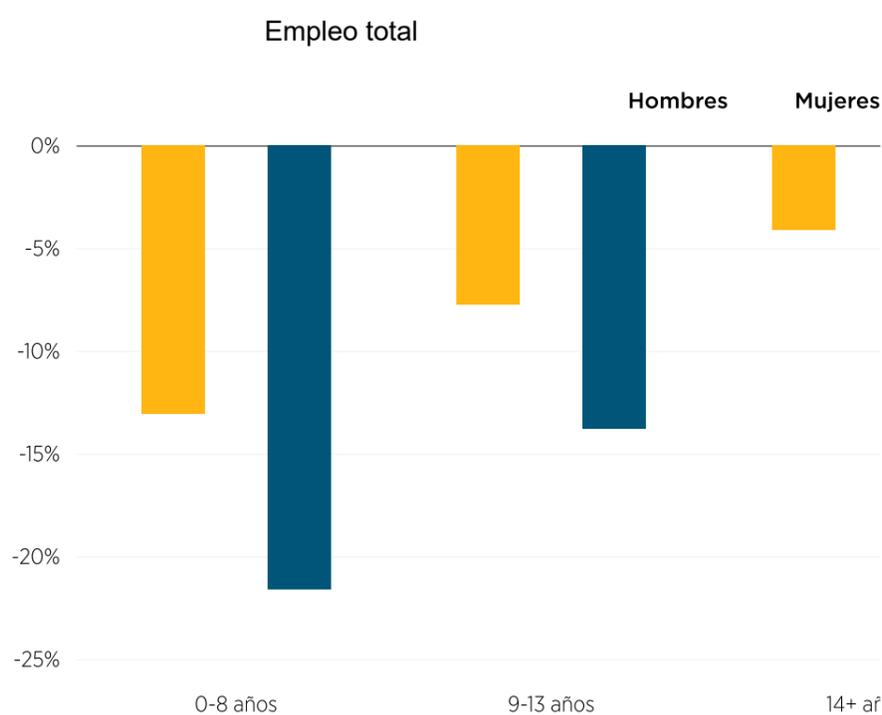


Nota

Mirándolo desde el prisma opuesto, los trabajadores formales de alta educación han sido los que mejor han podido navegar esta crisis. De hecho, en la gran mayoría de países, el empleo formal de altos ingresos ya se ha recuperado los niveles de empleo de la prepandemia. Como se aborda en detalle en la siguiente sección de este informe, un factor clave para explicar esto tiene que ver con la mayor capacidad de este grupo para acceder al teletrabajo.

GRÁFICO 10 • PÉRDIDAS DE EMPLEO POR GRUPO DE EDAD Y AÑOS DE ESCOLARIDAD (ENTRE 2019 Y 2020)

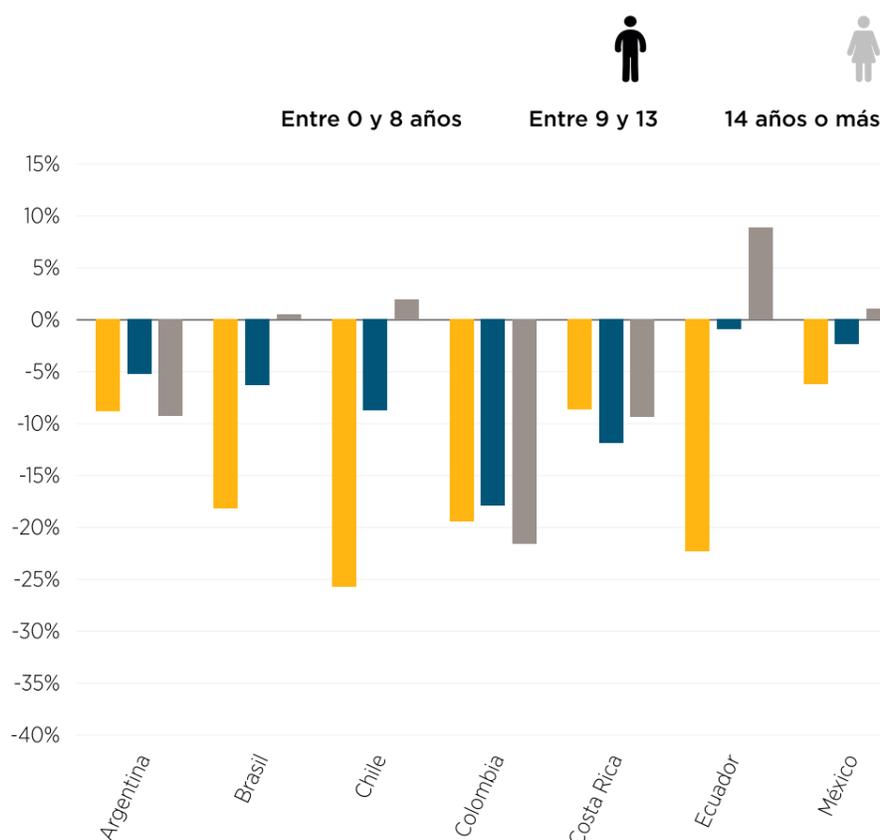
Datos en porcentajes



Nota

GRÁFICO 11 • PÉRDIDAS DE EMPLEO POR AÑOS DE ESCOLARIDAD, GÉNERO Y PAÍS (ENTRE 2019 Y 2020)

Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay

Nota

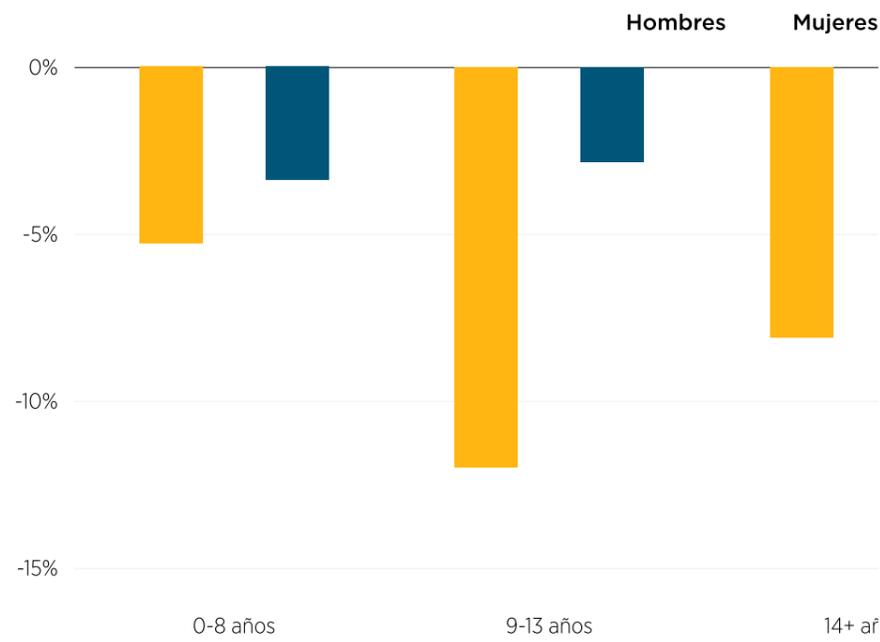
Menos salarios y horas laborales: los otros ajustes de la crisis

La pérdida de millones de puestos de trabajo no ha sido el único resultado negativo que ha dejado la crisis laboral provocada por el COVID-19. Otra de las consecuencias que han sufrido los trabajadores de América Latina y el Caribe tiene que ver con los salarios y las horas laborales, cuyos ajustes también fueron diferenciados: las mujeres salieron del mercado de trabajo (perdieron más empleos), mientras que los hombres redujeron las horas trabajadas y sus salarios, producto de la caída de la actividad económica.

Parte de la explicación del comportamiento diferencial entre hombres y mujeres es la manera que ajustaron ante los cierres y la falta de actividad económica. Para todos los grupos poblacionales, los hombres ajustaron más horas y salarios antes que salir del todo del mercado de trabajo. Las mujeres, bien por los sectores donde trabajaban, bien por las nuevas responsabilidades familiares, no pudieron sufrir el ajuste de la misma forma. Esto puede explicar, por tanto, las diferencias destacadas en cuanto a la participación laboral de la mujer antes y después de la crisis.

GRÁFICO 12 • CAÍDAS EN SALARIOS POR GÉNERO Y AÑOS DE ESCOLARIDAD (ENTRE 2019 Y 2020)

Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay

Nota

Las mujeres salieron del mercado de trabajo (perdieron más empleos), mientras que los hombres redujeron las horas laborales y sus salarios, producto de la caída de la actividad económica.

Como se observa en el siguiente gráfico, las caídas en salarios son generalizadas, y se dan en mayor medida para los hombres, con independencia de sus años de escolaridad.

GRÁFICO 13 • CAÍDAS EN SALARIOS POR AÑOS DE ESCOLARIDAD, GÉNERO Y PAÍS (ENTRE 2019 Y 2020)

Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay

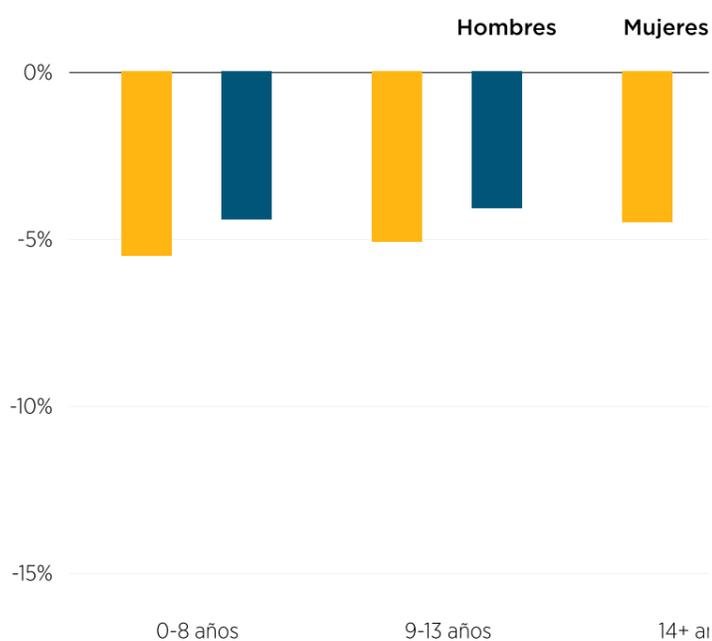
Nota 

En cuanto a la disminución de las horas trabajadas, consecuencia directa del parón económico que sufrieron los países de la región, se observa la misma diferencia de género que en los salarios, en todos los países disponibles y con independencia de los años de escolaridad de los trabajadores.

GRÁFICO 14 • CAÍDAS EN HORAS TRABAJADAS POR GÉNERO Y AÑOS DE ESCOLARIDAD (ENTRE 2019 Y 2020)

GRÁFICO 15 • CAÍDAS EN HORAS TRABAJADAS POR AÑOS DE ESCOLARIDAD, GÉNERO Y PAÍS (ENTRE 2019 Y 2020)

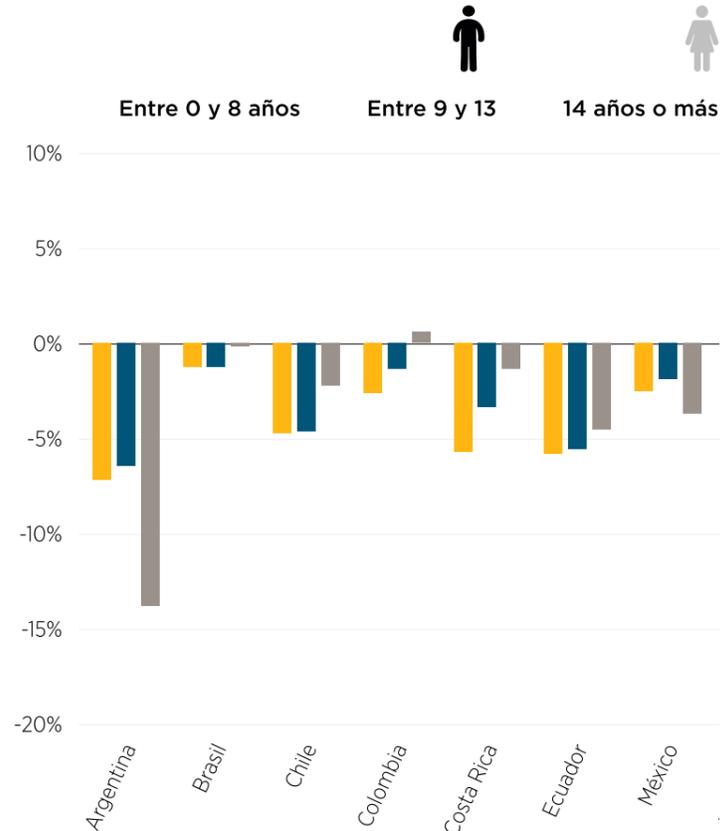
Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay

Nota

Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay

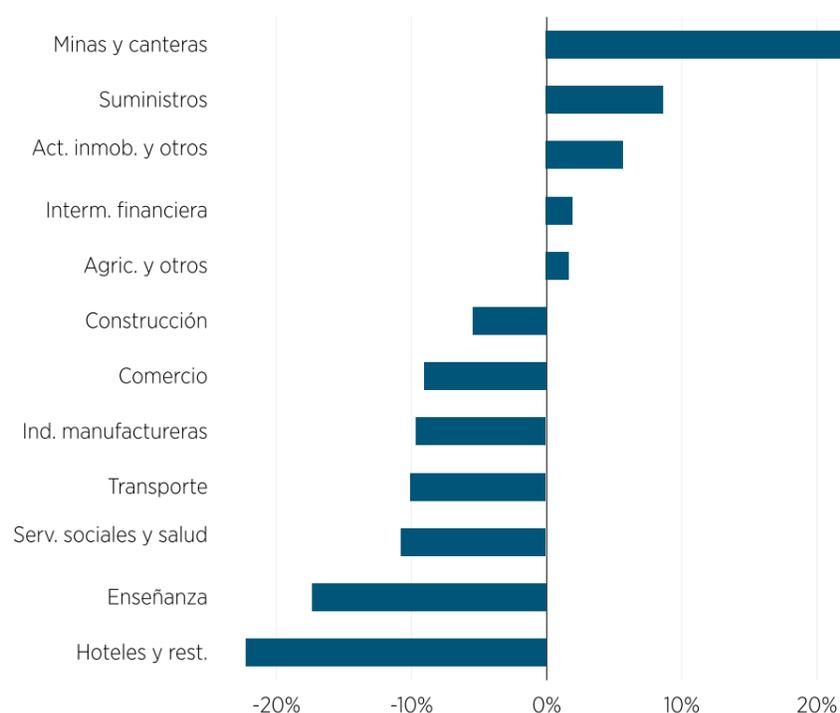
Nota

Otro impacto desigual: ¿qué sectores se han visto más afectados?

El impacto desigual de la crisis tiene un componente adicional que es determinante: las afectaciones en los mercados laborales por la pandemia varían mucho en función del tipo de industria. Así, aquellos sectores que requieren más contacto físico entre las personas, como el de la restauración y hotelería, se vieron más afectados. Estos sectores, además, tendían a emplear a las personas de bajos niveles educativos y a las mujeres. Los datos disponibles para cinco países de la región muestran que, un año después del inicio de la pandemia, las pérdidas de empleo en hoteles y restaurantes eran todavía del 22,1%, seguido de enseñanza (17,3%), y del sector de transporte, almacenamiento y comunicación (10%). En el extremo contrario se encuentran los sectores de minería y electricidad, que han sido los menos afectados (véase el Gráfico 16).

GRÁFICO 16 • PÉRDIDAS DE EMPLEO POR SECTOR (JUNIO DE 2021 EN COMPARACIÓN CON JUNIO DE 2020)

Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia usando información de encuestas de hogares publicadas en el Observatorio Laboral COVID-19

Nota

Los datos expuestos en este informe trasladan la contundencia de la crisis laboral experimentada por América Latina y el Caribe en estos meses convulsos. Muestran también que los más perjudicados han sido los trabajadores de bajos ingresos, informales y, especialmente, las mujeres. ¿Qué otras tendencias se observan en el contexto de la pandemia? ¿Serán pasajeras o quedarán impregnadas en los mercados laborales de la región cuando la crisis quede atrás? ¿Cómo se pueden aprovechar las innovaciones que los países se han visto forzados a acelerar? Continúa leyendo este informe.

CONTINÚA LEYENDO



[CONECTE](#)

[PARTICIPE](#)

[TRANSPARENCIA](#)

[INFORMES](#)

[NEGOCIOS](#)

[Contáctenos](#) [Solicitud de información](#) [Alertas por correo electrónico](#) [Términos y condiciones](#) [Política de privacidad](#) [Personal](#) [Extranet](#) [BID365](#)

**OBSERVATORIO
LABORAL
COVID-19**

**DE LA CRISIS A LA
OPORTUNIDAD:
EL COVID-19 EN EL
MERCADO LABORAL DE
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

3 El teletrabajo, habilidades y otras tendencias: ¿qué dicen los datos de LinkedIn y otras fuentes en línea?

La digitalización de la economía, en general, y de los mercados laborales, en particular, permite obtener información más detallada y en tiempo real sobre las ocupaciones que se están demandando y las habilidades que se requieren para llevarlas a cabo. El uso intensivo de tecnología al que obligó la pandemia hizo evidente la necesidad de que más trabajadores cuenten con las habilidades para poder colaborar en forma virtual, tanto con clientes como con los equipos de trabajo. El análisis de estos cambios no se captura en su totalidad por los instrumentos tradicionales (encuestas), lo que ha obligado a utilizar nuevas fuentes de información. En específico, para este informe se aprovechan dos de esas nuevas fuentes de datos para entender hacia dónde van los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe: las vacantes en línea que se publican en distintos sitios web y la información disponible en LinkedIn.

La era del teletrabajo: ¿un riesgo de mayor desigualdad?

Ante la necesidad de evitar el contacto social para evitar una mayor propagación del virus, el teletrabajo se convirtió en una opción para la población que realiza actividades que pueden llevarse a cabo en línea. Esta es una de las razones que explica una de las diferencias más claras entre los trabajadores de altos y los de bajos ingresos: su capacidad para poder teletrabajar. Diversas estimaciones calculan que entre el 10% y el 35% de los trabajadores podrían teletrabajar en la región, con una relación clara entre este porcentaje y el grado

de desarrollo de sus países (véase el Cuadro 1). En el pico de la pandemia (junio 2020), el porcentaje de teletrabajadores en Chile, México o Uruguay (países para los que existen mediciones fiables durante la pandemia) estaba entre el 20% y el 40%.

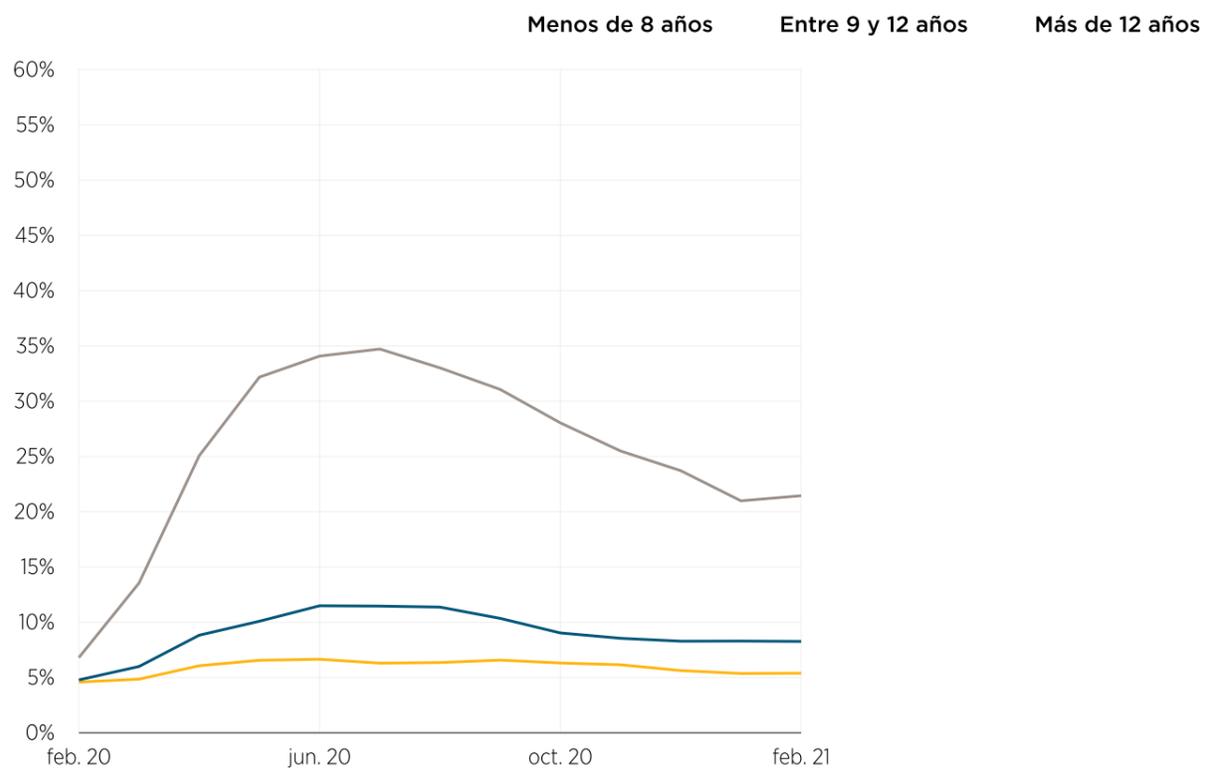
Una de las diferencias más claras entre los trabajadores de altos y los de bajos ingresos es su capacidad para poder teletrabajar.

Las posibilidades de teletrabajar dependen del tipo de actividad económica que se realiza y la parte del proceso productivo en la que el trabajador participa, lo cual a su vez está correlacionado con los niveles educativos. Así, varios países llevaron a cabo levantamientos de información para poder medir la evolución de esta forma de trabajo, pues su importancia relativa creció de forma significativa. En Chile, México y Uruguay, se muestra claramente que fueron los trabajadores de alta educación los que pudieron transitar a un ambiente de trabajo virtual, mientras que los de baja educación, por los sectores y el tipo de tareas que realizan, no lo pudieron hacer en el mismo grado. En estos tres países, entre el 35% y el 60% de los trabajadores de alta educación estaban teletrabajando, mientras menos del 10% de los trabajadores con baja educación pudieron hacerlo, lo cual contribuyó de forma clara a los patrones de pérdida de empleo descritos en la sección anterior.

En la prepandemia, las mujeres hacían un mayor uso del teletrabajo que los hombres. Durante la pandemia, esta diferencia se amplió. Las implicancias de este hecho son complejas y requieren un análisis profundo. Por un lado, el teletrabajo permitió que las mujeres (sobre todo aquellas con un alto nivel de educación) pudieran permanecer conectadas al mercado de trabajo. Por otro, tanto el teletrabajo como los arreglos flexibles pueden haber incrementado la carga de trabajo remunerado y no remunerado a las mujeres y, con ello, se reforzaron los sesgos de género.

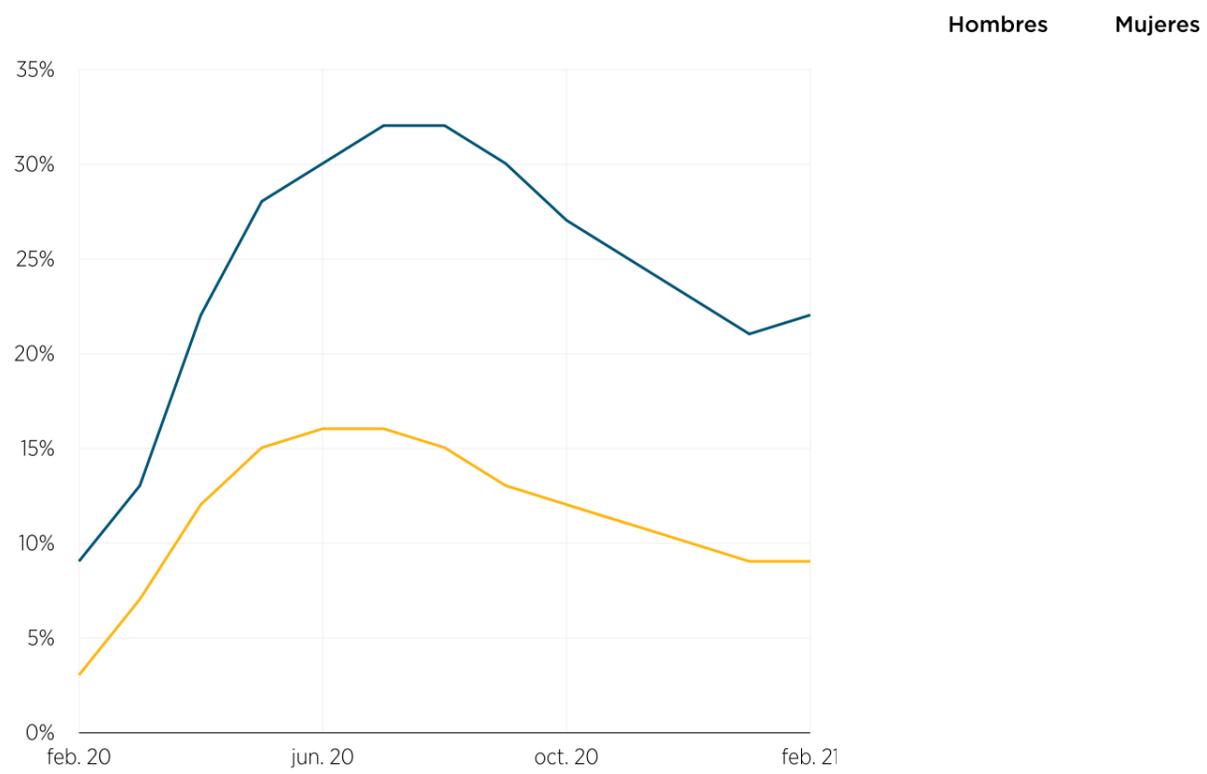
GRÁFICO 17 • TELETRABAJO EN CHILE, MÉXICO Y URUGUAY. DATOS EN PORCENTAJES

Chile, por nivel de educación. Datos en porcentajes



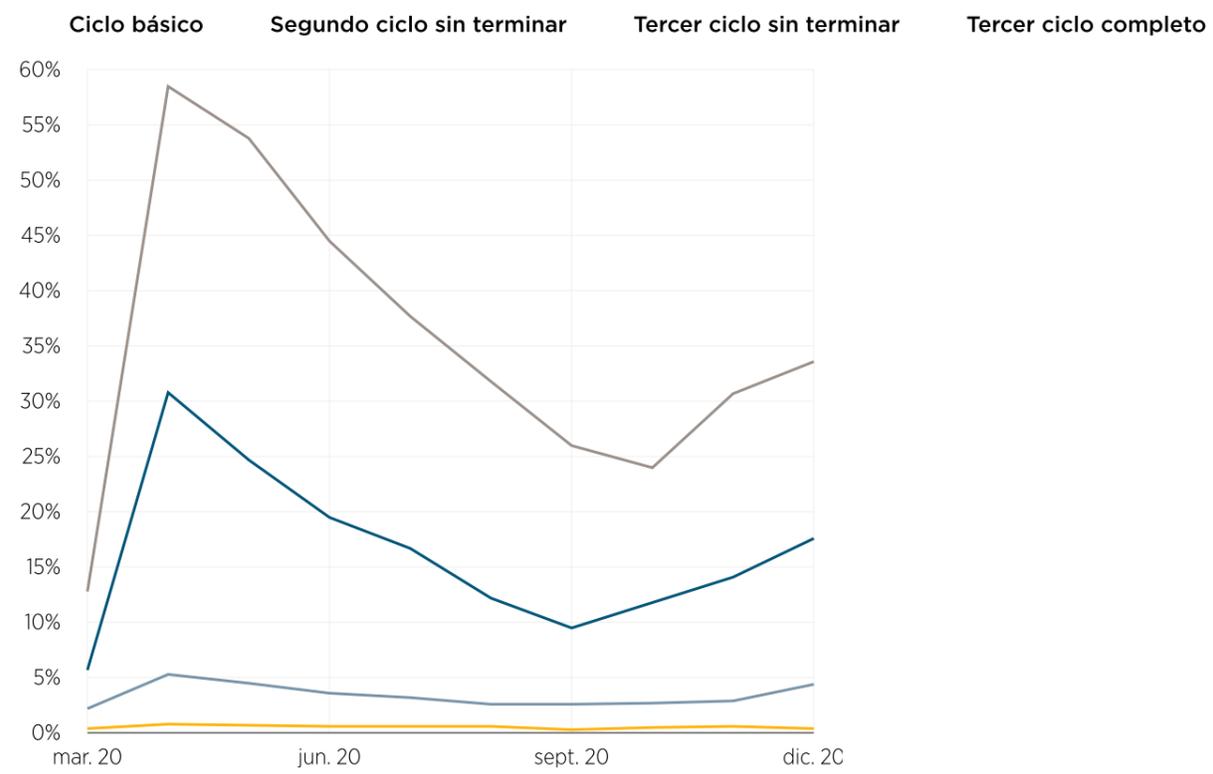
Fuente: INE, ENE (Encuesta Nacional de Empleo)

Chile, por género. Datos en porcentajes



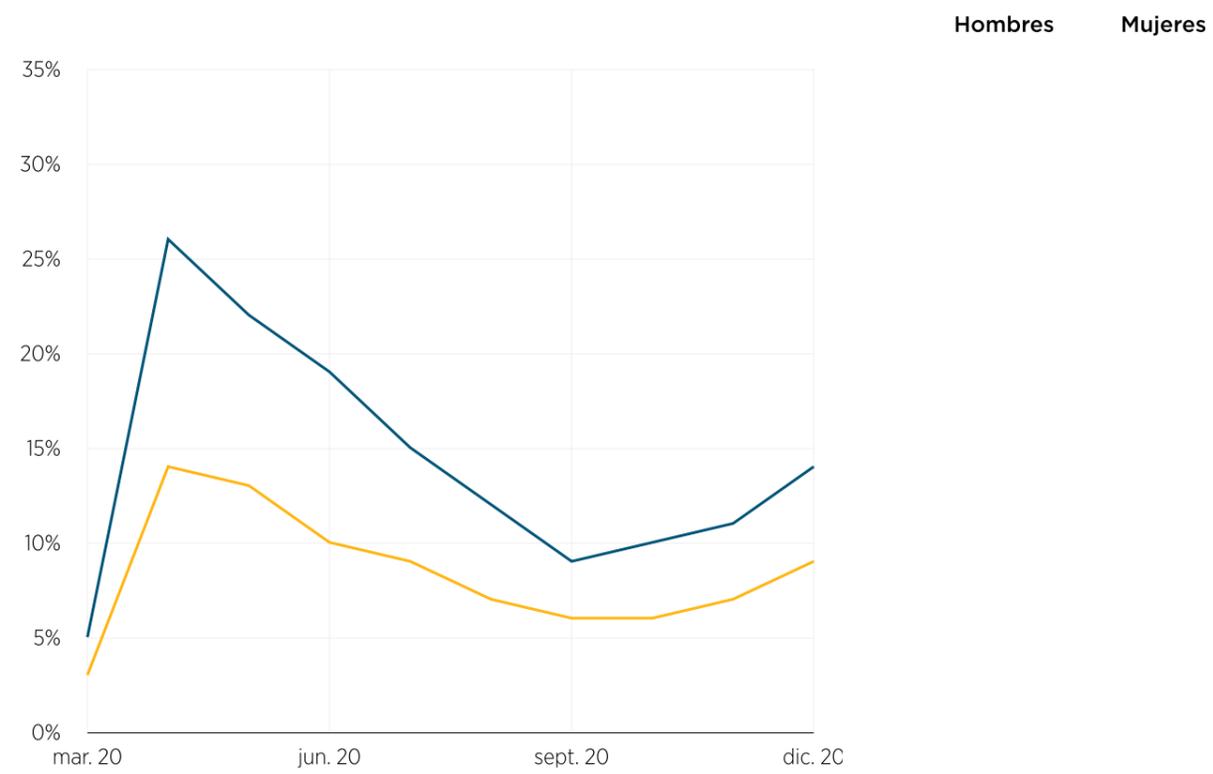
Fuente: INE, ENE (Encuesta Nacional de Empleo)

Uruguay, por nivel de educación



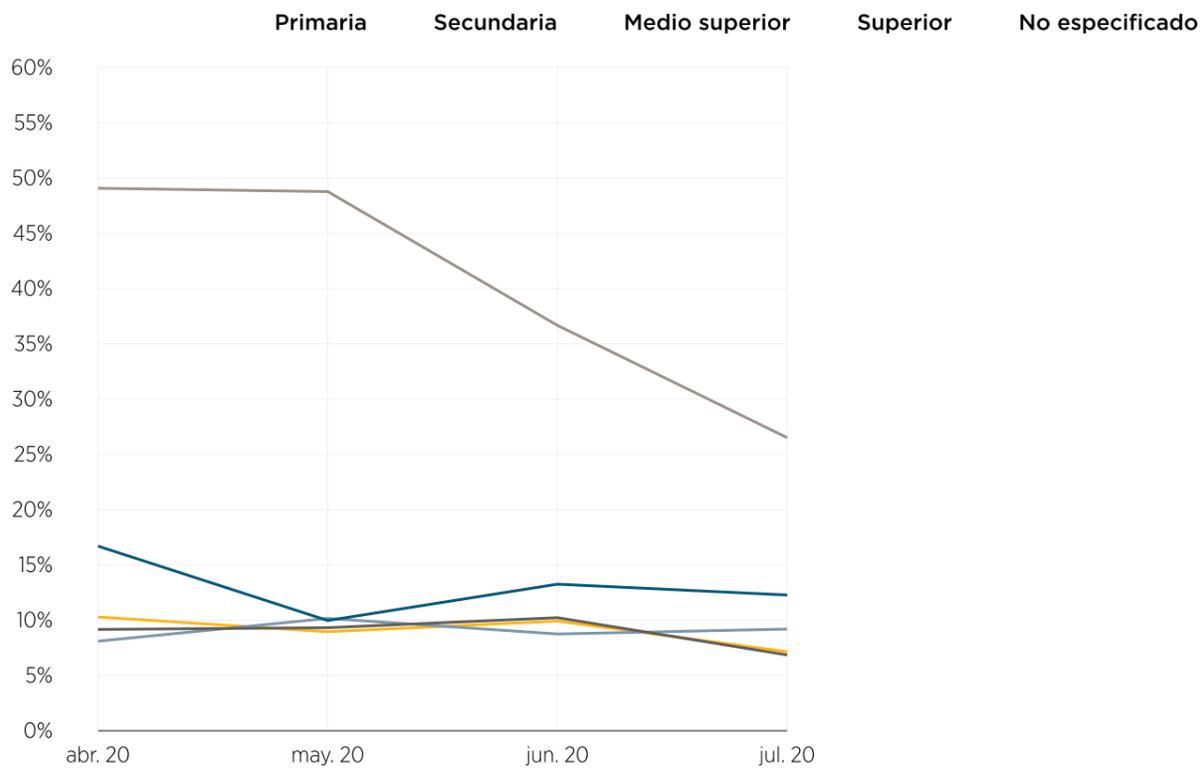
Fuente: INE, ECH (Encuesta Continua de Hogares 2020)

Uruguay, por género



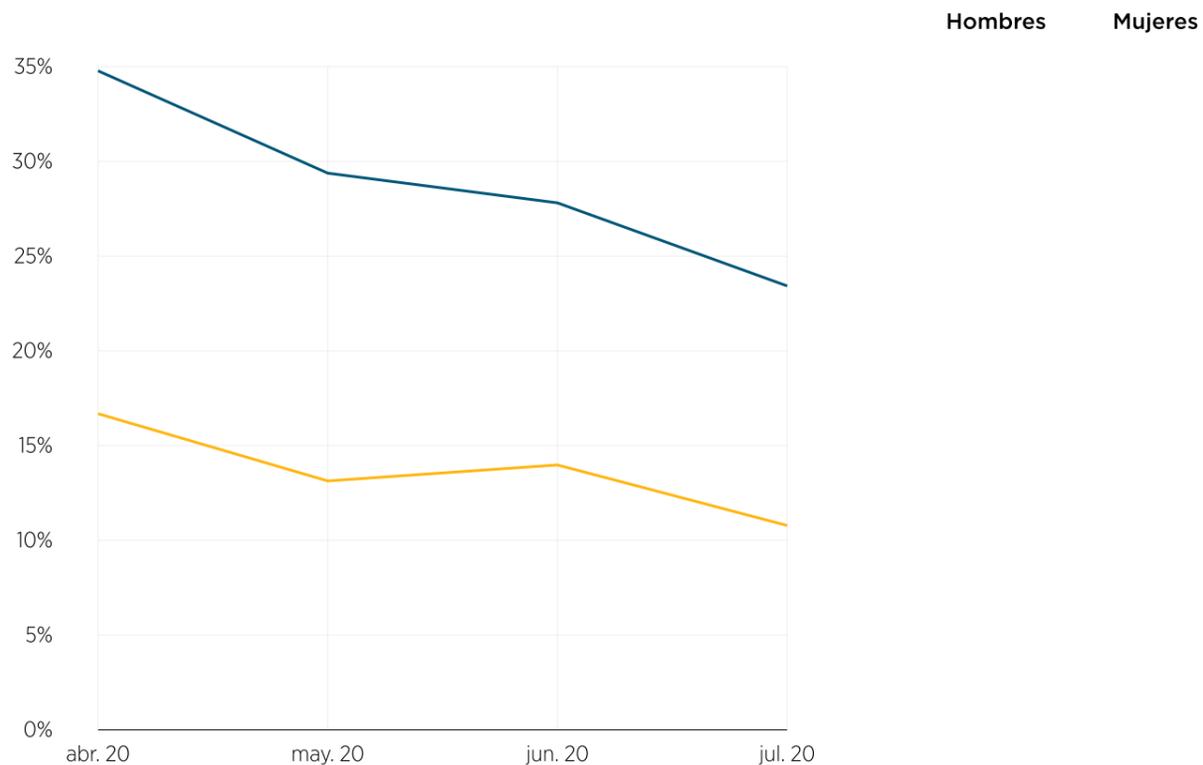
Fuente: INE, ECH (Encuesta Continua de Hogares 2020)

México, por nivel de educación



Fuente: INEGI, ECOVID-ML (Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral)

México, por género



Fuente: INEGI, ECOVID-ML (Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral)

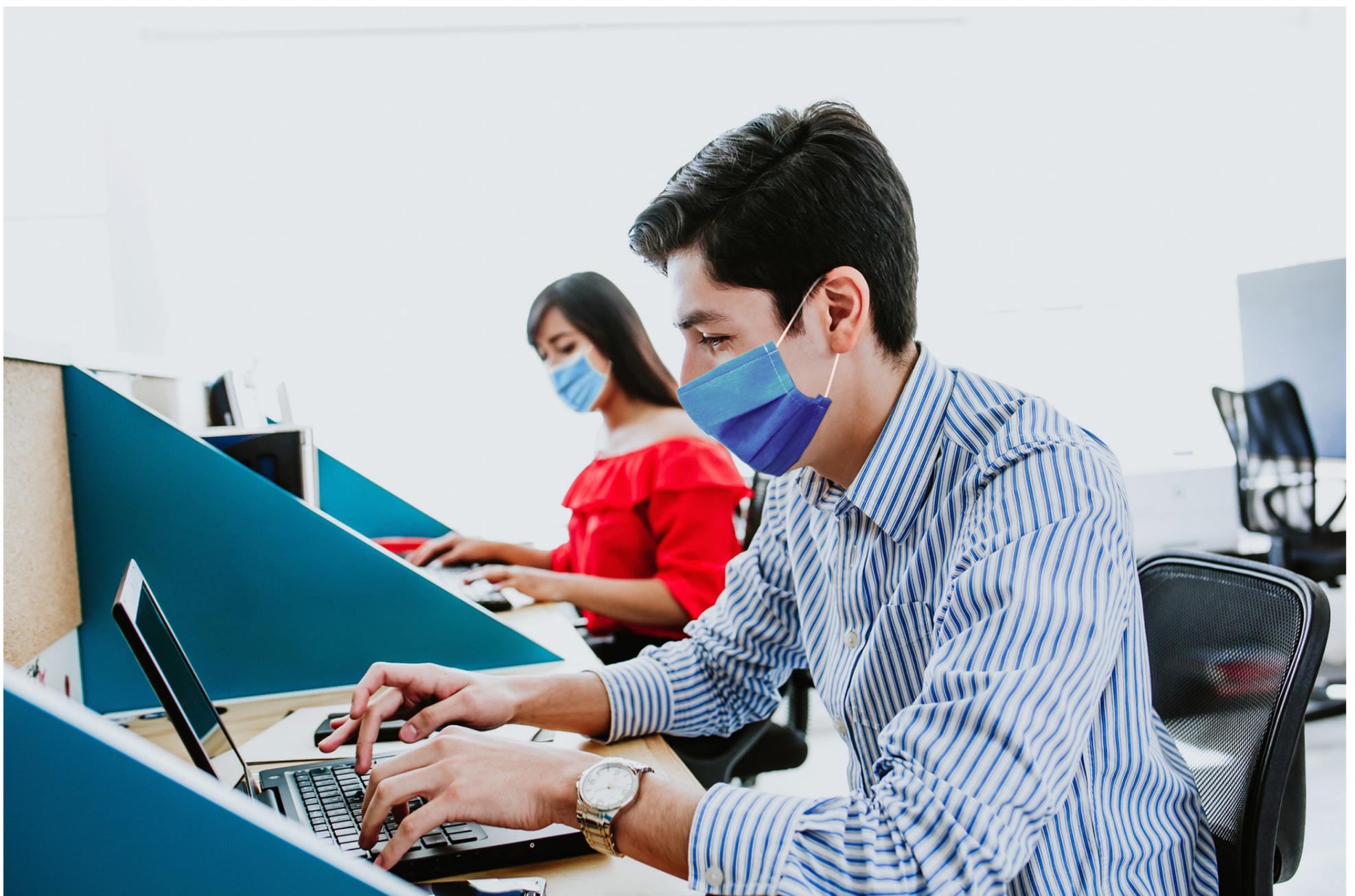
La expansión acelerada del teletrabajo obligó a crear nuevas reglas, o bien a adaptar las existentes para definir sus límites y alcances. Ante la necesidad de establecer un marco legal para definir las reglas y la validez del teletrabajo, prácticamente la totalidad de los países ha creado leyes, ya sea permanentes o temporales, para regular esta forma de trabajo. Esto incluye la temporalidad de las reglas y los beneficios a los que tienen derechos los trabajadores que deciden teletrabajar. Ahora bien, el porcentaje de actividades susceptibles de ser realizadas a distancia depende de la necesidad de contacto personal. El Cuadro 1

muestra los arreglos legales que se hicieron durante la pandemia para regular el teletrabajo, así como estimaciones sobre el porcentaje potencial de trabajadores que lo podrían ejercer en cada país.

CUADRO 1 • LEGISLACIÓN SOBRE TELETRABAJO EN LA REGIÓN Y ESTIMACIONES

Países	Regulación			Viabilidad del teletrabajo	
	Prepandemia	Pospandemia		Saltiel (2020)	Dingel & Neiman (2020)
		Permanente	Temporal		
Argentina ¹		X		14%	31%
Bahamas ²				16%	35%
Bolivia		X		8%	18%
Brasil	X			13%	27%
Chile		X		13%	27%
Colombia	X			11%	21%
Costa Rica	X			16%	33%
Ecuador ⁴			X	9%	19%
El Salvador		X		8%	16%
Guatemala ⁴				7%	14%
Honduras ⁶			X	7%	16%
México ⁶	X			10%	22%
Nicaragua ⁸				8%	15%
Panamá		X		14%	26%
Paraguay			X	10%	23%
Perú	X			10%	20%
República Dominicana ⁹			X	9%	16%
Uruguay ¹⁰		X		13%	26%
Venezuela ¹¹				11%	24%

Nota 



El mercado de trabajo del mañana: ¿qué dicen

las vacantes?

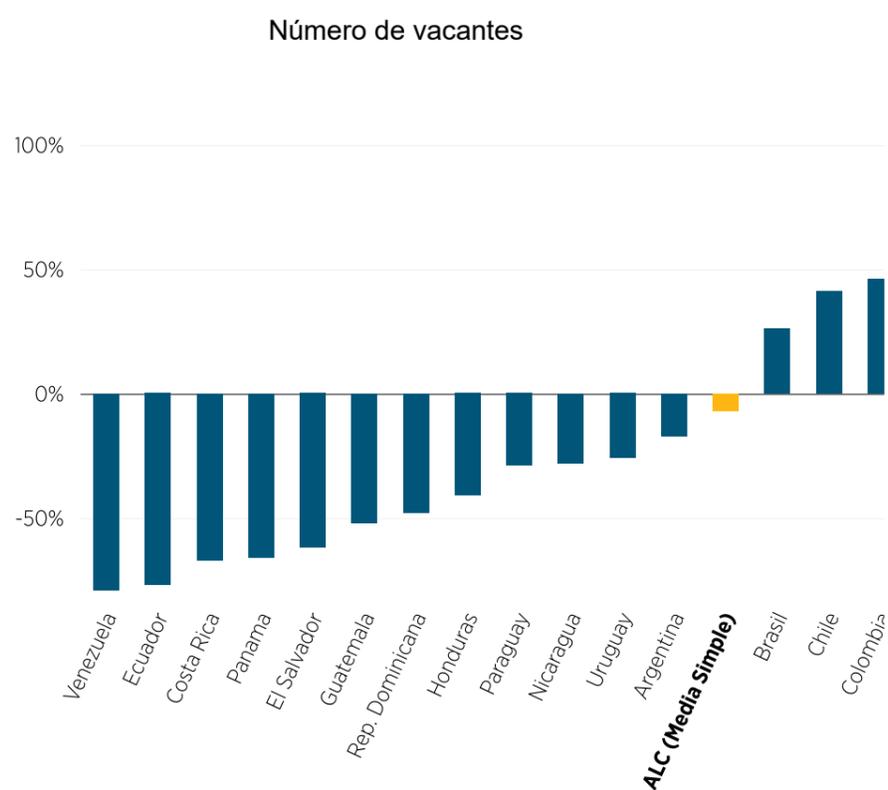
Desde que comenzó la pandemia, el [Observatorio Laboral COVID-19 del BID](#) ha analizado los datos de vacantes en línea para entender las tendencias del mercado de trabajo. Así, entre enero de 2020 y mayo de 2021 se recolectaron datos (publicados en distintos portales digitales) de 3,2 millones de vacantes para 17 países de la región. Hay grandes ventajas de analizar esta información. Las vacantes que ofrecen las empresas en línea son un indicador que responde mucho más rápido a las condiciones de la economía. Además, proporcionan información sobre el tipo de trabajos y habilidades que están buscando las empresas (algo que las encuestas de hogares no hacen). Sin embargo, también hay importantes desventajas que es preciso entender a la hora de interpretar estos datos. La principal es que no son representativas del mercado de trabajo de la región, ya que, en concreto, suelen mirar a profesiones de ingresos medios y altos. Igualmente, presentan gran volatilidad y estacionalidad, aspectos que van cambiando a medida que más empresas anuncia sus vacantes en este tipo de portales.

LinkedIn registra cómo los trabajadores cambian de trabajo y nos permite entender qué sectores se están expandiendo y qué sectores se están contrayendo casi en tiempo real.

La noticia positiva es que la evolución de las vacantes muestra cierta recuperación. Pese a las desventajas antes mencionadas, la información adelantada es muy valiosa, especialmente en circunstancias como las que ha traído la pandemia. Por ejemplo, entre marzo y junio de 2020, el número de vacantes mensuales que ofrecieron las empresas a través de anuncios en línea cayó un 50%. El flujo de nuevas vacantes publicadas en abril de 2021 aún se encuentra un 7% por debajo del flujo regional de nuevos anuncios semanales previos a la pandemia. Se observan grandes disparidades entre países, con países como Perú, México y Bolivia con un flujo que dobla el de hace un año y otros, como Venezuela, Ecuador y Costa Rica con pérdidas de entre el 50% y el 70%.

GRÁFICO 18 • CAMBIO EN EL PORCENTAJE DE VACANTES QUE DEMANDAN EDUCACIÓN MEDIA Y SUPERIOR (ABRIL DE 2021 CON RESPECTO A MARZO DE 2020)

Datos en porcentajes



Fuente: Observatorio Laboral COVID-19, BID

Nota

El contenido de las vacantes parece sugerir que el conjunto de habilidades que las empresas están demandando en estas vacantes en línea está cambiando. Alrededor del 24% de las vacantes publicadas exigen algún tipo de capacidad de teletrabajo, en comparación con el 7% justo antes de la pandemia (lo que supone un incremento de 17 puntos porcentuales). Además, el 81% de las vacantes exige cierto nivel de experiencia, en comparación con el 66% justo antes de la pandemia (un incremento de 15 puntos porcentuales). Este parece un fenómeno bastante generalizado entre países, pero todavía resulta difícil saber si es un fenómeno pasajero que se debe a un cambio en el tipo de vacantes anunciadas o si se están reflejando cambios estructurales de la economía. Ahora bien, el porcentaje de vacantes que demandan algún tipo de grado educativo cayó en 10 puntos (del 62% al 52%). Los próximos meses, a medida que las economías avancen en su recuperación, será posible encontrar más respuestas a estas incógnitas.

Los sectores emergentes para profesionales: ¿qué dice LinkedIn?

Cada vez más la información del mercado de trabajo se registra en tiempo real, en especial en los sectores altamente profesionalizados. El sitio web especializado LinkedIn registra los cambios de trabajo y nos permite entender qué sectores se están expandiendo y qué sectores se están contrayendo casi en tiempo real. La información disponible para América Latina y el Caribe de este portal permite dar una mirada al segmento más profesionalizado del mercado de trabajo de países seleccionados. A pesar de que no es representativa del trabajador promedio de la región, la herramienta sí es útil para conocer qué está

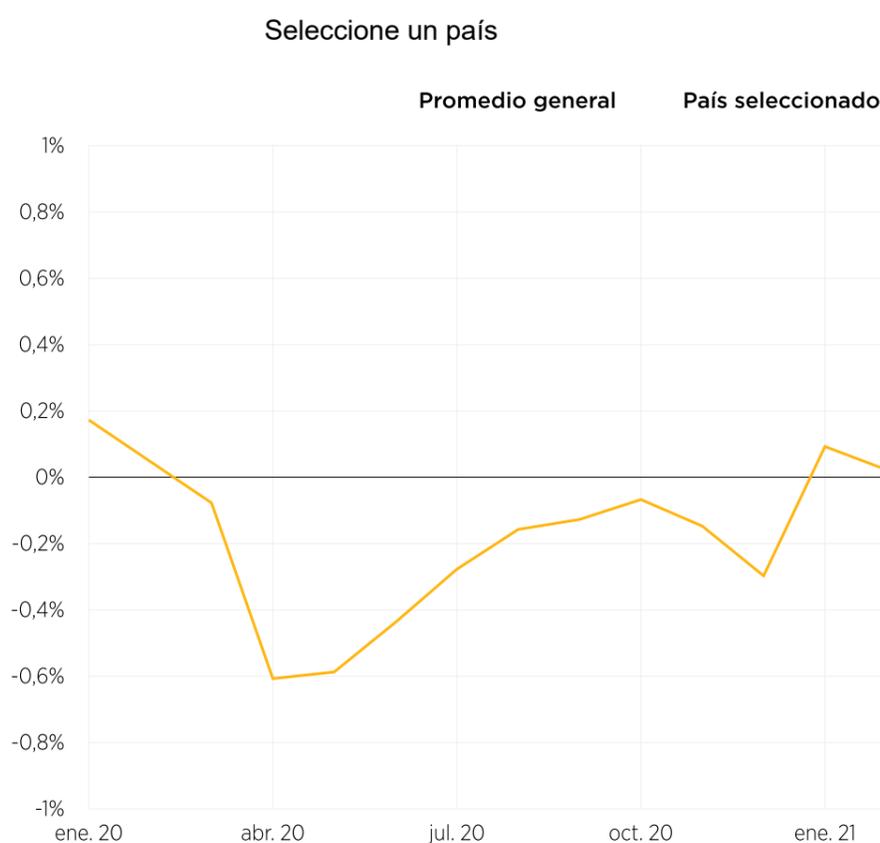
pasando con el tipo de trabajadores de más altos ingresos en los sectores más punteros, lo cual se relaciona al nivel de actividad económica en los países. LinkedIn recoge información pormenorizada de las contrataciones y las salidas de sus usuarios a través de la denominada tasa de contratación de LinkedIn, que mide las contrataciones efectivas divididas por la membresía de la plataforma. De esta manera, proporciona una idea anticipada a los indicadores laborales tradicionales y muestra el comportamiento del mercado laboral.

Las vacantes que ofrecen las empresas en línea son un indicador que responde mucho más rápido a las condiciones de la economía. Además, trasladan información sobre el tipo de trabajos y habilidades que están buscando las empresas.

La tasa de contratación de LinkedIn muestra que hay recuperación del empleo profesional. Los datos disponibles para América Latina y el Caribe corroboran varios de los patrones observados en las encuestas de hogares. En este sentido, el Gráfico 17 muestra que entre febrero y abril de 2020, se produjo una caída dramática de las contrataciones en los seis países reportados (en promedio un 60%), coincidiendo con el pico de la caída de empleo en la región. A partir de mayo, todos los países muestran una rápida recuperación y casi un año después, en abril de 2021, países como Perú, Colombia y México casi habían recuperado su nivel de contratación de la prepandemia, mientras que Argentina, Brasil y Chile presentaban tasas de contratación superiores a las de febrero de 2020, muy en línea con las pérdidas relativamente pequeñas de empleo formal de alta educación que se observaron a finales de 2020 (véase el Gráfico 19).

**GRÁFICO 19 • EVOLUCIÓN DE LA TASA DE CONTRATACIÓN EN LINKEDIN
(ABRIL DE 2021 CON RESPECTO A MARZO DE 2020)**

Datos en porcentajes



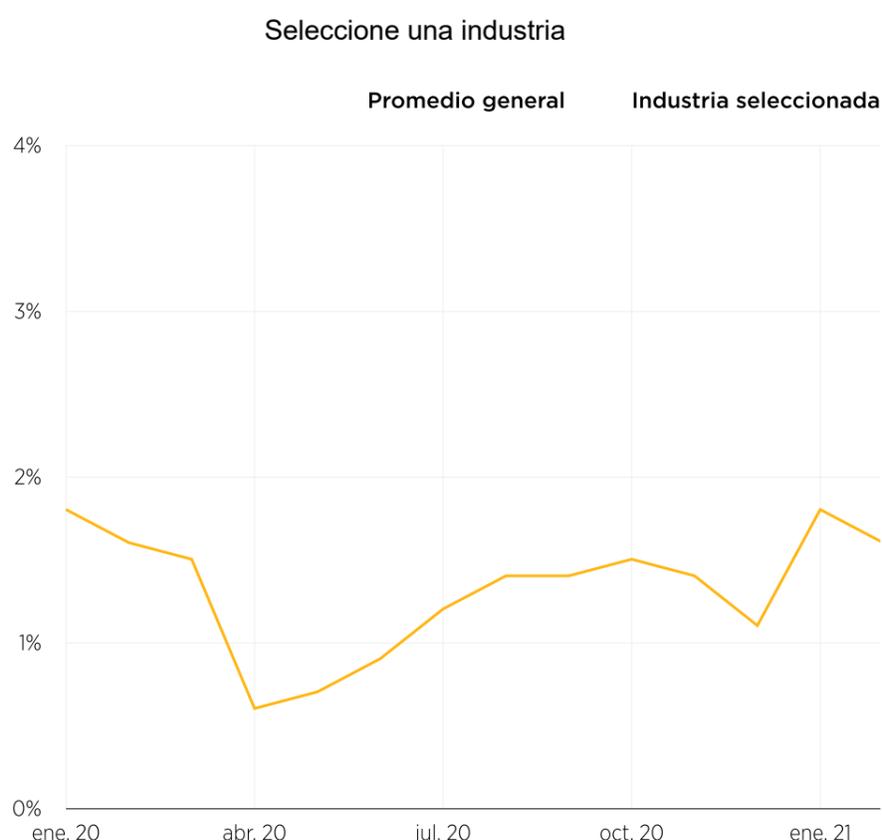
Fuente: Elaboración propia usando los datos de LinkedIn a través del Data Partnership. Los datos del promedio general de la región están calculados como el promedio simple de los países con datos disponibles

Nota

A pesar de que los niveles de contratación en este segmento de trabajadores profesionales son similares o superiores a los niveles prepandemia, esto no quiere decir que no se estén produciendo cambios importantes en los mercados de trabajo. Hay sectores que están en gran expansión, mientras que otros se están contrayendo rápidamente. Como se muestra en el Gráfico 20, las industrias de software y servicios de tecnologías de la información, sin fines de lucro, finanzas y comercio al menudeo, son las que tuvieron menor reducción en la tasa de contratación durante la pandemia y ahora se encuentran en niveles de contratación similares a los que se observaron antes de las cuarentenas (entre un 20% y un 40%). Por el contrario, las tasas de contratación en las industrias de recreación y viajes, educación, administración pública y diseño fueron las que tuvieron afectaciones más severas en 2020 y, hasta la fecha, no han recuperado los niveles observados en la prepandemia. Si estos efectos son permanentes, los países de la región afrontan la tarea de recapacitar a sus trabajadores en sectores emergentes.

GRÁFICO 20 • EVOLUCIÓN DE LA TASA DE CONTRATACIÓN DE LINKEDIN POR INDUSTRIA (ABRIL DE 2021 CON RESPECTO A MARZO DE 2020)

Datos en porcentajes



Fuente: Elaboración propia usando los datos de LinkedIn a través del Data Partnership. Los datos del promedio general de la región están calculados como el promedio simple de los países con datos disponibles

Nota

Los datos proporcionados por los sitios de vacantes, particularmente LinkedIn, son, por tanto, una fuente de información muy valiosa que complementa la información tradicional. La disponibilidad de datos, así como la especificidad de las habilidades necesarias para cada trabajo permiten tener una mejor idea de los efectos permanentes de la pandemia en los mercados laborales. Será imprescindible dar seguimiento a esta información en los meses por venir, en los que la región deberá seguir enfrentando una situación sin precedentes. ¿Qué políticas pueden apoyar a los países en el camino hacia la pospandemia? Continúa leyendo este informe especial.

CONTINÚA LEYENDO



[CONECTE](#)

[PARTICIPE](#)

[TRANSPARENCIA](#)

[INFORMES](#)

DE LA CRISIS A LA OPORTUNIDAD: EL COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

4 Una mirada hacia la pospandemia: ¿cómo aprovechar las oportunidades?

Las consecuencias de los impactos de la crisis del COVID-19 en los mercados laborales de América Latina y el Caribe pueden ser permanentes y profundas. Como se mostró en las secciones anteriores, la pandemia ha generado hasta el momento un impacto de una magnitud sin precedentes en la historia de la región, siendo de mayores proporciones para las mujeres, jóvenes y las poblaciones vulnerables. De hecho, some de los impact of the recesión pueden ser de largo plazo.

Paradójicamente, esta crisis también ha abierto oportunidades para acelerar la transformación de los mercados laborales de la región. La naturaleza de la recesión ha traído cambios transformadores en la conceptualización e implementación de servicios sociales (se implementaron más de 190 programas de apoyo al ingreso en la región). Así, algunos de estos cambios presentan una oportunidad para abordar los problemas estructurales que tradicionalmente han obstaculizado el desarrollo en la región. Si bien estos cambios también podrían contribuir a sociedades más inclusivas y equitativas, plantean desafíos nuevos a medida que los países aceleran su digitalización.

Algunos de los cambios que la pandemia ha traído consigo presentan una oportunidad para abordar los problemas estructurales que tradicionalmente han obstaculizado el desarrollo en la región.

En el camino que los países tienen por delante hacia la pospandemia, hay dos

grandes grupos de políticas que pueden ayudar a la región a salir de la crisis:

1. **Políticas para aminorar los efectos:** una respuesta inmediata sin olvidar las reformas de mediano plazo que siguen pendientes.

2. Políticas para **transformar las instituciones laborales** y mejorar las **oportunidades de los grupos más desfavorecidos**, particularmente las **mujeres**.

El primer grupo de políticas ha sido esencial en la respuesta de los países de la región a la pandemia. Esto incluye ayudar a las empresas a mantener los puestos de trabajo (exceso de liquidez a las firmas para que no cierren) o para reducir el impacto de la recesión en los trabajadores y sus familias (subsídios salariales y acuerdos laborales flexibles, los programas de reducción de la jornada laboral). En este sentido, los países deberán continuar con los subsidios laborales y proporcionar programas de capacitación para los desempleados desempleados, revisando la cobertura, el tamaño y la focalización a medida que evoluciona la pandemia y las condiciones fiscales.

Más allá de la respuesta más inmediata a la pandemia, los países de América Latina y el Caribe necesitan adoptar una agenda ambiciosa de mejoras para aumentar la productividad, clave para la creación de buenas oportunidades laborales, mejorando las habilidades de los trabajadores de la región con cambios sustanciales los sistemas de protección social y leyes tributarias. En este sentido, como se discute más ampliamente en los documentos de marco sectorial de Trabajo y Habilidades del BID, la región necesita avanzar en ámbitos como:



La mirada a la postpandemia y al horizonte menos inmediato también obliga a poner el foco en los grupos más desfavorecidos, particularmente las mujeres, pues, como se ha visto en detalle en este informe, han sido quienes se han llevado la peor parte de la crisis laboral provocada por el COVID-19. Y, por esta razón, al analizar la respuesta y la salida a la crisis, es crucial poner el foco en las mujeres. Esta es la razón por la que el BID puso en marcha un Marco de acción para la recuperación del empleo con perspectiva de género, que tiene las siguientes características principales:



Un largo camino por delante

Este informe especial del Observatorio Laboral COVID-19 del BID recoge de forma muy detallada el profundo impacto que la pandemia ha provocado en los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe. Una crisis sin precedentes como esta constituye un momento excepcional ante el que, seguramente, se

exigen respuestas igualmente excepcionales. El impacto en los grupos más desfavorecidos resulta particularmente preocupante, sobre todo si consideramos que esta región es la más desigual de todas. Por ello, confiamos en que la información detallada facilitada en este informe pueda allanar el terreno a las autoridades de la región en la búsqueda de soluciones efectivas que permitan pasar pronto la página de la pandemia y, sobre todo, reforzar a los países de la región de cara a la pospandemia. El camino por delante es largo y no estará exento de obstáculos, aunque será menos complejo sortearlos contando con toda esta nueva evidencia.



**VOLVER AL
OBSERVATORIO**



CONECTE

PARTICIPE

TRANSPARENCIA

INFORMES