¿Quiénes son castigados con una reinserción laboral inadecuada?[1]

Gustavo Yamada - CIUP

Pasar por un período de desempleo o de inactividad forzosa puede ser una experiencia traumática para cualquier trabajador. Además de la pérdida drástica de recursos monetarios para poder financiar las necesidades básicas del hogar, casi siempre existen consecuencias psicológicas negativas y de pérdida de autoestima (Tarazona y Maisch 2002). Esta investigación encontró una dimensión preocupante adicional. Las consecuencias negativas del episodio de desempleo o inactividad no acaban con la obtención de un nuevo empleo. El flamante nuevo puesto de trabajo reporta, en la mayoría de casos, remuneraciones reales más bajas y una cantidad menor de beneficios laborales que las que ostentaba el trabajo anterior.

Este estudio estimó indicadores de la reinserción laboral de los trabajadores, mujeres y hombres (en términos de los ingresos obtenidos y de acceso a beneficios laborales), luego de haber experimentado episodios de desempleo o inactividad forzosa. Se comparan además dichas variables con los indicadores en los trabajos previos al período de desempleo o de inactividad registrado y con indicadores de los trabajadores que no perdieron el empleo. De esta manera, se evalúa el grado de adecuación de la reinserción laboral obtenida. Se analizan también los condicionantes individuales, familiares y de políticas públicas que influyen en una reinserción laboral menos o más exitosa o adecuada.

Avances de investigación sobre empleo

A pesar del crecimiento económico sostenido, el problema del empleo se mantiene en las encuestas de opinión como uno de los principales asuntos por resolver en el Perú. En esta línea, el indicador más utilizado para evaluar el estado del mercado laboral en todo el mundo sigue siendo la tasa de desempleo abierto; el Perú no es la excepción.

> *«El indicador más utilizado para evaluar el estado del mercado laboral en todo el mundo sigue siendo la tasa de desempleo abierto; el Perú no es la excepción»*

Un camino para hacer más realista este indicador de desempleo ha sido estimar la incidencia del desempleo oculto, es decir, aquella parte de la población que se ha cansado de buscar trabajo y ahora está forzosamente en la inactividad (trabajadores "desalentados"). Verdera (1995) estimó que la incorporación de este elemento aumentaría en dos puntos porcentuales el indicador de tasa de desempleo convencional, lo que va en la dirección esperada pero ciertamente no cierra la brecha entre la elevada percepción del problema en la opinión pública y las estadísticas de desempleo oficiales.

Una importante contribución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE 1996 y 1998) enfoca el problema del desempleo desde una perspectiva más dinámica, es decir, la duración del desempleo,

Foto CIES

El flamante nuevo puesto de trabajo reporta, en la mayoría de casos, remuneraciones reales más bajas y una cantidad menor de beneficios laborales que las que ostentaba el trabajo anterior.

1/ Artículo basado en el estudio *Reinserción Laboral Adecuada: dificultades e implicancias de política*, desarrollado en el marco del Concurso CIES ACDI-IDRC.

teniendo como resultado que la duración promedio completa del desempleo en Lima Metropolitana era de 10,6 semanas. Otra contribución que encuentra resultados algo similares, aunque con otra metodología, es la de Díaz y Maruyama (2000), que establece la duración del desempleo en 13,5 semanas. Asimismo, Chacaltana (2001) concluye que uno de cada cuatro miembros de la PEA habitual experimenta por lo menos un período de desempleo al año. Tanto él como Díaz y Maruyama (2000) enfatizan además un resultado adicional importante: muchas de las salidas del desempleo no son un regreso al empleo sino un traslado a la inactividad, lo cual podría considerarse como una transición no exitosa. Estos últimos autores encontraron también que la condición de mujer y la menor experiencia laboral aumentan la probabilidad de salir de la fuerza laboral luego de un episodio de desempleo.

Foto CIES

Se encontró que no solo las mujeres perciben en promedio menores ingresos que los hombres, sino que, además, son las que experimentan los mayores castigos luego de la reinserción laboral.

Marco teórico

El modelo neoclásico del mercado de trabajo sin distorsiones concibe al desempleo como un fenómeno friccional puesto que resulta imposible que todas las ofertas y demandas de trabajo (que experimentan cambios permanentemente en cualquier economía dinámica) se estén empatando simultáneamente (Ehrenberg y Smith 2000).

Siempre se encontrará un cierto porcentaje de individuos que están en tránsito de un trabajo a otro. Es más, resultaría positivo para la eficiencia y productividad de la economía contar con una tasa "natural" de desempleo que implica en términos dinámicos un cierto período para que los trabajadores y las empresas realicen un adecuado empate o "ajuste" (Sachs y Larraín 2003). Tiene sentido económico y social, entonces, financiar un período razonable de desempleo de los individuos para mejorar el ajuste con la demanda de trabajo.

Investigaciones recientes para Estados Unidos (Boushey y Wenger 2005), Alemania (Gangl 2002) y Portugal (Centeno y Novo 2005) encuentran una relación positiva entre el nivel y extensión temporal de los beneficios de seguro de desempleo y la calidad de la reinserción laboral, medida ya sea en términos de los ingresos obtenidos o de la formalidad del empleo. Sin embargo, los mismos estudios encuentran que la contrapartida de un excesivo beneficio de seguro de desempleo es que el período de este último se amplia de manera directamente proporcional. La razón aparente: a mayor beneficio de seguro de desempleo menor el incentivo para realizar una búsqueda de empleo más esforzada.

Por otro lado, una corriente de estudios empíricos que se iniciara para medir el impacto de los ajustes estructurales de la economías desarrolladas en la década de los años ochenta encontró que los trabajadores desplazados de industrias declinantes, sea por la mayor apertura de las economías o por el acelerado cambio tecnológico (produciéndose en ambos casos una depreciación efectiva del capital humano específico de los individuos), tenían castigos remunerativos importantes una vez que lograban reinsertarse laboralmente (OECD 1990).

Para los años noventa, Hibbie (1999) encontró que para EE.UU., aun en un período de auge económico sostenido como dicha década, había fuertes desplazamientos de trabajadores en industrias declinantes, aunque el castigo salarial fue menor que en la década previa. A pesar de que no hubo diferencias de género significativas, sí hubo de raza, pues los trabajadores de origen negro fueron afectados con un castigo de 9,7%, mientras que los trabajadores blancos tuvieron un castigo de 4% y los trabajadores de origen hispano obtuvieron más bien un premio de 1,3%. En términos de niveles educativos alcanzados, los trabajadores más afectados fueron los que tenían solo educación secundaria.

«Luego de experimentar el período intermedio de desempleo o de inactividad, las mujeres sufren castigos promedio entre 18,4 y 23,8 por ciento»

Una implicancia de este conjunto de estudios sería que el grado de castigo salarial variaría de manera contracíclica con el ritmo de actividad económica, tal como sucede con la tasa de desempleo abierta en el contexto de las economías desarrolladas con altos grados de formalidad laboral.

El BID (2003) utilizó las dimensiones de panel de las encuestas de la fuerza laboral de Argentina y México para abordar, de manera similar a la planteada en este estudio, las dificultades para una reinserción laboral adecuada. Se encontró que durante la década de 1990 la pérdida de salario mensual promedio de las personas que quedaron involuntariamente desempleadas y luego recuperaron el empleo fue significativa en ambos países. Comparado a un grupo de control, los castigos salariales fueron de 15% en México y de 8% en Argentina. El análisis también reveló que la mayoría de los empleos encontrados fueron informales y en el sector independiente.

En el caso peruano, un trabajo presentado en la Segunda Conferencia de Economía Laboral de noviembre de 2006 (Saavedra y Luque 2006) encontró que quienes cambian de trabajo sufren una caída en sus ingresos que oscila entre 10 y 20 por ciento respecto a sus ingresos esperados de no haberse cambiado de empleo. Esta caída se reduce a 5% cuando el empleo inicial observado es formal.

Otro resultado interesante del trabajo de Saavedra y Luque es que el tiempo de búsqueda de empleo tiene un efecto positivo sobre el ingreso esperado en el nuevo empleo. En este caso, se trata de un panel de dos observaciones con individuos desempleados o inactivos primero y luego empleados. El presente estudio de panel de tres observaciones avanza más en esta línea al identificar el ingreso inicial, antes del período de desempleo o de inactividad, establecer el castigo salarial luego de la reinserción, y evaluar si este último se reduce o aumenta conforme se incrementa el número de semanas de búsqueda de empleo.

Metodología

Se construyó una base de datos tipo panel que contiene información de individuos encuestados en las Encuestas Nacionales de Hogares (Enaho) anuales realizadas entre 1998 y 2005. Específicamente, interesaron como Grupo de Estudio todos los individuos que contaran con datos reportados de períodos de empleo en una primera observación, de desempleo o de inactividad en una segunda observación, y de empleo nuevamente en una tercera observación. Este orden es importante puesto que lo que se requiere es comparar las condiciones del nuevo empleo con respecto al empleo previo al período de desempleo o de inactividad, así como evaluar la influencia de ciertas variables (características socioeconómicas del individuo y de su hogar, condiciones del empleo inicial, etc.) sobre la calidad de la reinserción laboral.

Entre los resultados encontrados a partir de la Enaho se muestra un promedio de 655,4 soles de ingresos mensuales para nuestro Grupo de Estudio en el período inicial (T0). Luego de pasar por un período de desempleo o de inactividad intermedia, los miembros de este grupo se reinsertaron laboralmente (se les encontró empleados en T2), pero el ingreso promedio obtenido fue de 623,4 soles mensuales. Es decir, se experimentó un castigo promedio real de 4,9%. (ver cuadro 1). Este resultado, sin embargo, no necesariamente debe ser atribuido en su totalidad a la experiencia del desempleo o de la inactividad forzosa, puesto que otros factores como la situación macroeconómica o el exceso de oferta en el mercado laboral podrían haber influido de todas maneras en esa caída de ingresos.

El castigo neto promedio atribuible a una reinserción laboral inadecuada sería de 4,1%. A este estimado se le llamará Castigo Tipo 1 pues resulta simplemente del cociente del factor de variación en el ingreso promedio del Grupo de Estudio dividido entre similar factor de variación para el Grupo de Control. También

Cuadro 1

Ingresos mensuales y castigos salariales promedio de los grupos de estudio y control en el período 1998-2005

Grupo	Ingreso T0	Ingreso T2	Var. %	Obs.
Estudio (EDE)[1]	655,4	623,4	-4,9%	589
Control (EEE)[2]	677,1	671,2	-0,9%	9.572
Castigo 1[3]			-4,1%	
Castigo 2[4]			-5,1%	
Porcentaje de casos con castigo			52,1%	

1: Son aquellos que empiezan empleados, pasan por un período de desempleo y luego regresan a ser empleados.
2: Son aquellos que se mantienen empleados los tres períodos de observación.
3: Es igual al cociente del crecimiento porcentual de los ingresos promedio del grupo de estudio y el crecimiento porcentual de los ingresos promedio del grupo de control, menos uno.
4: Es igual a la mediana de los cocientes de los crecimientos porcentuales de los ingresos del grupo de estudio y el crecimiento porcentual de los ingresos promedio del grupo de control, menos uno,
Fuente: Enaho 1998-2005. Elaboración propia.

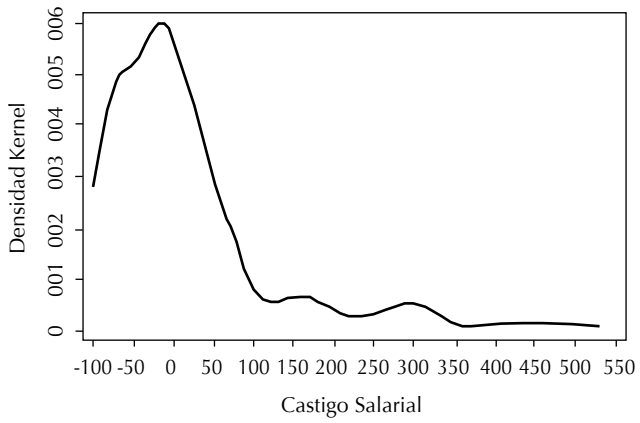
se puede construir otro indicador descriptivo de este castigo, al que se le llamará Castigo Tipo 2, que es la mediana de las variaciones experimentadas por cada individuo controlado por la variación en el grupo de control. En este caso, el Castigo Tipo 2 es calculado en 5,1%. En ambos casos, se tratarían de castigos menores a los reportados para otros países de América Latina como Argentina y México (BID 2003). Estos promedios descriptivos no son suficientes para arribar a una conclusión final puesto que se necesita un análisis multivariado econométrico, que está detallado en la versión completa de este estudio.

Otro resultado descriptivo importante es que una mayoría de los trabajadores (52,1%), que perdieron el empleo y se reinsertaron laboralmente después, experimentó un castigo en sus ingresos reales mayor al del grupo de control. Este segmento de la población sería el grupo prioritario de atención para las políticas públicas puesto que estaría experimentando historias laborales descendentes. En cambio, el otro 47,9% de los trabajadores logró obtener un premio neto luego de su reinserción laboral, lo cual sería un resultado positivo como producto de la búsqueda de trabajo y un adecuado empate entre calificaciones, experiencias previas y las demandas del mercado laboral.

Estos resultados mixtos son consistentes con los hallazgos de México y de Brasil reportados por el BID (2003). Por otro lado, las magnitudes de cambio se explayan en un amplio rango, tal como se observa en el gráfico 1.

Gráfico 1

Distribución de los castigos/premios salariales de los individuos que pasaron por algun período de desempleo o de inactividad, 1998-2005
(en porcentajes)



Fuente: elaboración propia en base Encuesta Nacional de Hogares 1998-2007 (INEI) y Cuánto (2007).

Foto MTPE

Los programas estatales actuales son bastante ineficaces para posibilitar una reinserción laboral menos castigada.

Entre otros resultados, se comprobó no solo que las mujeres perciben en promedio menores ingresos que los hombres, sino que, además, son las que experimentan los mayores castigos luego de la reinserción laboral. En efecto, el ingreso promedio de las mujeres en el período inicial es menor que el de los hombres, tanto para el Grupo de Estudio como para el Grupo de Control (529,1 y 569,6 versus 743,3 y 716,3 soles mensuales). Luego de experimentar el período intermedio de desempleo o de inactividad, las mujeres sufren castigos promedio de 23,8 y 18,4 por ciento (considerando las metodologías de Castigo Tipo 1 y Tipo 2, respectivamente).

Mientras tanto, los hombres en promedio experimentan premios que van desde 5,5%, en el caso del indicador 1, hasta castigos de 0,4% para el indicador 2, con lo cual, en promedio, están claramente en una situación más favorable que las mujeres. Por tanto, la prioridad mayor de política pública en esta dimensión laboral es la fuerza laboral femenina.

En cuanto a los resultados por distintos niveles educativos, no parece haber un patrón monotónico de castigos o premios por reinserción laboral. En primer lugar, los cálculos comprueban la relación positiva entre el máximo nivel educativo y el promedio de ingresos percibido, tanto para el Grupo de Estudio como para el Grupo de Control en los períodos inicial

«Se encuentra que hay que esperar hasta nueve meses para tener a un 80% de la población objetivo reinsertada laboralmente»

«Los grupos afectados por la reinserción laboral castigada son las mujeres, los trabajadores que se reinsertan independientemente, y los individuos que permanecen sin empleo por mucho tiempo»

y final. Sin embargo, los castigos o premios promedio experimentados varían por nivel educativo. En el caso de la población sin estudios, en promedio se encuentra un premio de 19,7%. Los trabajadores con primaria claramente son castigados con la reinserción (Castigos Tipo 1 y 2 de 8,1 y 8,7 por ciento, respectivamente).

En cambio, aunque la mayoría de los trabajadores con secundaria también recibe un castigo, en promedio parece gozar de un pequeño premio neto luego de la reinserción (premio de 3,1% y una mediana de castigo de 1,5%). Por último, los trabajadores profesionales tienen castigos significativos de 14,7 y 9,2 por ciento. Podría tratarse en este último caso de una nueva forma de expresión del divorcio que existe entre la educación superior y las necesidades del mundo productivo, y de la poca flexibilidad y baja empleabilidad de los egresados de educación superior en nuestro país (Yamada 2007).

Por otro lado, también se construyó una base alternativa de datos tipo panel con información de las Encuestas Permanentes de Empleo (EPE) que mensualmente se realizan en Lima Metropolitana, entre 2001 y 2006. Se obtuvo un panel de 2.264 individuos como Grupo de Estudio en la EPE (con las características deseadas de empleo inicial, desempleo o de inactividad, y de empleo posterior). Asimismo, 27.778 individuos funcionaron como Grupo de Control puesto que fueron encontrados siempre empleados por la EPE en los períodos comparables.

Entre los resultados, se tiene en el cuadro 2 un promedio de 765,6 soles de ingresos mensuales para el Grupo de Estudio de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) de Lima Metropolitana en el período inicial (T0). Se trata de un ingreso mayor que en el caso de la Enaho debido a que este panel está circunscrito a trabajadores en la ciudad capital. Luego de pasar por un período de desempleo o de inactividad intermedia, los miembros de este grupo se reinsertaron laboralmente con un ingreso promedio obtenido de 675,5 soles mensuales. El castigo promedio real en este caso, sin comparar con el Grupo

Cuadro 2

Ingresos mensuales, castigos salariales y semanas de desempleo promedio del Grupo de Estudio y de Control en el período 1998-2005

Grupo	Ingreso T0	Ingreso T2	Var. %	Obs.
Estudio (EDE)[1]	765,6	675,5	-11,8%	2.259
Control (EEE)[2]	976,9	961,5	-1,6%	27.778
Castigo 1[3]			-10,4%	
Castigo 2[4]			-1,9%	
Porcentaje de casos con castigo			54,5%	
Semanas de desempleo			22,6%	

1: Son aquellos que empiezan empleados, pasan por un período de desempleo y luego regresan a ser empleados.
2: Son aquellos que se mantienen empleados los tres períodos de observación.
3: Es igual al cociente del crecimiento porcentual de los ingresos promedio del grupo de estudio y el crecimiento porcentual de los ingresos promedio del grupo de control, menos uno.
4: Es igual a la mediana de los cocientes de los crecimientos porcentuales de los ingresos del grupo de estudio y el crecimiento porcentual de los ingresos promedio del grupo de control, menos uno.
Fuente: EPE 2001-2006. Elaboración propia.

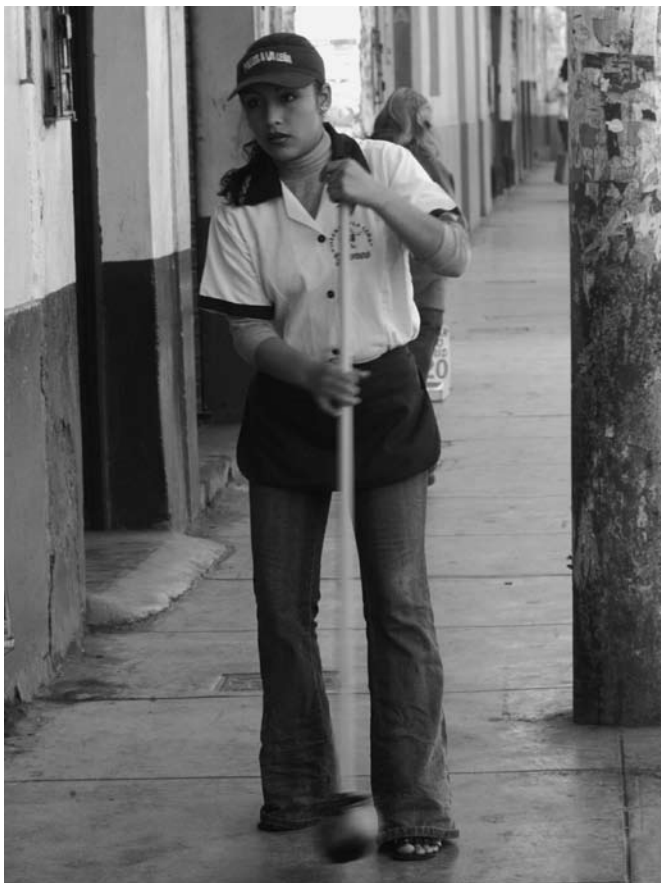


Foto CIES

La reinserción de un ex trabajador dependiente en el mundo del autoempleo y de la microempresa también puede acarrear castigos mayúsculos que promedian una caída de un tercio en sus ingresos reales.

de Control, es de 11,8% (mayor al caso de la Enaho, de 5,3%).

La segunda fila del cuadro 2 señala que el Grupo de Control tuvo en promedio ingresos de 976,9 soles en el período inicial, y se le encontró con 961,5 soles de ingresos en el período final. Se experimentó una ligera caída de 1,6% en sus ingresos reales, sin haber pasado por episodios de desempleo o de inactividad intermedia.

El castigo neto tipo 1 atribuible a una reinserción laboral inadecuada sería entonces de 10,4% (comparado con el 4,5% en el caso de la Enaho). El Castigo Tipo 2 es de 1,9% (comparado con el 5,8% para el panel de la Enaho). El porcentaje de individuos que perdieron el empleo y se reinsertaron laboralmente después, experimentando un castigo en sus ingresos reales es ligeramente mayor que el de la Enaho (54,5%).

Por otro lado, un indicador importante adicional que no se pudo capturar en el caso del panel de la Enaho es el de semanas transcurridas en el desempleo. En el caso de la EPE el promedio de semanas en el desempleo asciende a 22,6, es decir, más de cinco meses, lo cual supera a los estimados anteriores realizados en la literatura peruana -que se situaban entre 10,6 y 13,5 semanas (MTPS 1998; Díaz y Maruyama 2000). Es más, considerando la distribución de esta variable, se encuentra que hay que esperar hasta nueve meses para tener a un 80% de la población objetivo reinsertada laboralmente.

Los cuadros 3 y 4 indican los signos positivos y negativos, además de las magnitudes de quiénes y en qué dimensiones pierden y ganan en promedio con la reinserción laboral. Como se aprecia, el grupo más visiblemente perdedor en cuanto a ingresos y seguro de salud (Enaho) es la fuerza laboral femenina. En cambio, es la fuerza laboral masculina la más afectada en las demás dimensiones de beneficios sociales. Sin embargo, este análisis descriptivo tiene que ser refinado, confirmando estos signos y precisando la magnitud de la pérdida o de la ganancia a través de modelos econométricos que controlen simultáneamente las diversas características económicas y sociales de los trabajadores y sus hogares.

«Una persona desvinculada del empleo por un año debe esperar un castigo adicional de 16% en sus ingresos reales como consecuencia directa de esta situación»

Cuadro 3

Castigos promedio total y por sexo, para los años 1998-2005, Enaho

Variable	Total		Mujer		Hombre	
	Castigo 1	Castigo 2	Castigo 1	Castigo 2	Castigo 1	Castigo 2
Ingresos	-4,1%	-5,1%	-23,8%	-18,4%	5,5%	-0,4%
Seguro de salud	-6,6%	-1,2%	-15,9%	-4,1%	-1,1%	0,4%
Vacaciones	-35,9%	-2,0%	-31,8%	-1,1%	-37,6%	-2,7%
Gratificación	-11,3%	-4,5%	-9,3%	-0,3%	-21,2%	-8,6%
Sistema de pensiones	-36,1%	-4,8%	-18,6%	2,9%	-42,3%	-9,6%
CTS	-44,4%	-6,5%	-38,9%	-4,0%	-46,4%	-7,9%

Fuente: Enaho 1998-2005. Elaboración propia.

Cuadro 4

Castigos promedio total y por sexo, para los años 2001-2006, EPE

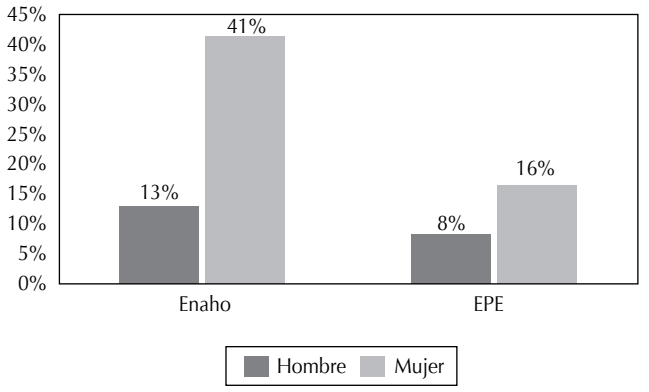
Variable	Total		Mujer		Hombre	
	Castigo 1	Castigo 2	Castigo 1	Castigo 2	Castigo 1	Castigo 2
Ingresos	-10,4%	-1,9%	-10,8%	-6,3%	-10,3%	-0,6%
Seguro de salud	-8,0%	-3,0%	-1,7%	-1,3%	-12,2%	-4,3%

Fuente: Enaho 1998-2005. Elaboración propia.

Por último, en base al análisis econométrico realizado en este estudio tanto por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios como por el método de *Propensity Score Matching*, se pudo concluir que las grandes afectadas por la reinserción laboral castigada son las mujeres, los trabajadores que se reinsertan independientemente, y los individuos que permanecen sin empleo por mucho tiempo. Los programas estatales actuales son bastante ineficaces para posibilitar una reinserción laboral menos castigada. El gráfico 2 da cuenta de una de estas dimensiones de manera comparativa, simulando los castigos salariales por reinserción en cada base de datos y por género.

Gráfico 2

Castigos salariales por género y encuesta



Fuente: elaboración propia en base Encuesta Nacional de Hogares 1998-2007 (INEI) y Cuánto (2007).

Principales conclusiones

En general, las consecuencias negativas del episodio de desempleo o de inactividad no acaban con la obtención de nuevo empleo. Entre los principales resultados específicos se tiene que el castigo promedio encontrado en términos descriptivos fluctúa entre 2 y 5 por ciento, pero una vez realizados los controles econométricos necesarios el rango de castigo se amplía a un rango que va de 9 a 20 por ciento, porcentajes similares a los encontrados en estudios recientes para otros países de América Latina.

Por otro lado, el porcentaje de personas que sufre esta reinserción laboral castigada es mayoritario. Asciende a 52% en una primera estimación descriptiva, pero una vez que se realizan los controles econométricos se eleva hasta 62%. Las pérdidas en el acceso a beneficios laborales tales como seguro de salud, pensiones de jubilación, vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios pueden ser aún más drásticas, como consecuencia de la reinserción laboral inadecuada.

La población laboral femenina es la más afectada por este fenómeno de reinserción laboral castigada. En el caso de sus remuneraciones, pueden caer entre 16 y 41 por ciento en el nuevo trabajo en comparación con los ingresos de sus pares que mantuvieron un empleo más permanente. Otro caso de similares características es el del subempleo. La reinserción de un ex trabajador dependiente en el mundo del autoempleo y de la microempresa también puede acarrear castigos mayúsculos que promedian una caída de un tercio en sus ingresos reales.

Finalmente, la duración del desempleo o de la inactividad también incide en el tamaño del castigo salarial sufrido en la reinserción laboral. Así, una persona desvinculada del empleo por un año debe esperar un castigo adicional de 16% en sus ingresos reales como consecuencia directa de esta situación. Cabe añadir que ninguno de los mecanismos de protección social del Estado ha estado ayudando a cerrar la brecha de castigo salarial esperado por la reinserción laboral inadecuada.

Propuestas de política

A partir de los resultados obtenidos se propone atender las dificultades de las mujeres para mantenerse en el mercado laboral de manera más permanente o, en todo caso, reducir los períodos de salida del mercado laboral a mínimos razonables. Al ser este grupo el más desfavorecido, es necesario mejorar las posibilidades de reinserción laboral. En el marco de avances tecnológicos incesantes, queda implícito facilitar la actualización de competencias y de aprendizaje de nuevas tecnologías a través de programas de financiamiento o de becas parciales en casos justificados.

Asimismo, se requiere mayor atención a la capacitación de individuos que tienen que iniciarse en el autoempleo o en la microempresa. Los programas de promoción de la microempresa y de la capacidad emprendedora para jóvenes y adultos demandan atacar múltiples áreas, desde la facilitación en la constitución de pequeños negocios hasta la capacitación empresarial y técnica básica, sobre todo en la identificación de las necesidades del mercado.

Foto CIES

Es necesario diseñar mecanismos para aumentar la cobertura de la CTS a un porcentaje mayor de la PEA y promover la contratación de trabajadores por tiempo indefinido en la planilla de las empresas.

Por otro lado, resulta fundamental garantizar la intangibilidad de los depósitos de CTS hasta alcanzar un equivalente a no menos de cinco remuneraciones mensuales, que solo deben retirarse en la eventualidad de la salida del empleo. También es necesario diseñar mecanismos para aumentar la cobertura de la CTS a un porcentaje mayor de la PEA y promover la contratación de trabajadores por tiempo indefinido en la planilla de las empresas.

Otra recomendación tiene que ver con el fortalecimiento de los sistemas de información y de asesoría laboral para que los trabajadores informales y formales puedan engancharse mejor y más rápidamente (recuérdese que la duración del desempleo también afecta negativamente la reinserción laboral) en empleos adecuados según sus perfiles y competencias. De esta manera, se podrían ir reduciendo paulatinamente las tasas actuales de desempleo friccional y se disminuirían también los índices de reinserción laboral castigada.

Como última recomendación, debe recordarse que en un mercado laboral tan dinámico por el cambio tecnológico exponencial y por la globalización, la capacitación nula, insuficiente o desfasada de las necesidades constantemente cambiantes de las empresas también tiene su secuela en una reinserción laboral castigada pues el capital humano y la experiencia del trabajador se pueden desvalorizar rápidamente durante el empleo mismo y, sobre todo, durante episodios de desempleo o de inactividad forzosa. Por ello, todo trabajador, y en especial aquel que perdió el empleo, tiene que capacitarse constantemente y en serio.