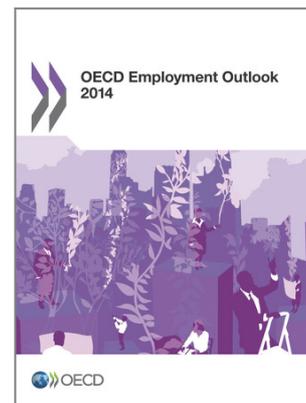


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2014

Summary in Spanish



Lea el libro completo en: 10.1787/empl_outlook-2014-en

Perspectivas del empleo en la OCDE 2014

Resumen en español

La recuperación del mercado laboral en el área de la OCDE sigue siendo incompleta

El desempleo se mantiene muy por encima de sus niveles anteriores a la crisis en muchos países de la OCDE, pese a que ha habido una recuperación en el crecimiento del trabajo. Se proyectan disminuciones moderadas en el desempleo durante el resto de 2014 y en 2015. La persistencia de los altos niveles de desempleo se ha traducido en un alza en el desempleo estructural en algunos países, que tal vez no revierta automáticamente un repunte en el crecimiento económico; ya que ha provocado una pérdida de capital humano y de motivación para encontrar empleo, sobre todo entre quienes han estado desempleados durante un tiempo prolongado. Para el área de la OCDE en conjunto, 17.2 millones de personas —más de uno de cada tres desempleados— no tuvo trabajo durante 12 o más meses en el último trimestre de 2013, casi el doble que en 2007. Considerando esta situación, promover la demanda debe seguir siendo un objetivo clave de política pública en los casos en que la recuperación ha sido menos sólida, acompañada de medidas reforzadas para combatir el desempleo estructural. Debe darse prioridad a las medidas para el empleo y la capacitación entre quienes no han tenido trabajo durante un tiempo prolongado y que, por regla general, enfrentan dificultades importantes para hallar empleo y tienen más probabilidades de dejar de pertenecer a la población activa.

El crecimiento del salario real ha disminuido considerablemente

Muchos de quienes mantuvieron su empleo han visto que sus ingresos reales crecen con mayor lentitud o que incluso disminuyen por la crisis. Un aumento persistente en el desempleo en muchos países de la OCDE ha ejercido una considerable presión a la baja en el crecimiento del salario real. Eso ha ayudado a frenar los costos laborales unitarios y, por consiguiente, a promover la competitividad externa en algunos países, en particular en la zona euro. Otro ajuste salarial, especialmente considerando la baja inflación, exigiría recortes salariales dolorosos y podría aumentar el número de trabajadores pobres. Se necesita una serie de políticas para promover la competitividad, el crecimiento y la creación de empleo. Además de las políticas macroeconómicas acertadas para promover la recuperación, éstas incluyen: reformas para aumentar la competitividad en los mercados de bienes y servicios; ayudar a los trabajadores desplazados a cambiarse a nuevas áreas de empleo; y apuntalar el ingreso de los trabajadores mal remunerados.

Debería promoverse una mejor calidad del empleo

Debe evaluarse el comportamiento del mercado laboral en cuanto a la cantidad y la calidad de las oportunidades laborales; es decir, las políticas del ramo deberían buscar promover más y mejores empleos. Se ha creado un nuevo marco conceptual y operativo para medir la calidad del empleo mediante tres aspectos: el nivel y la distribución de los ingresos; la seguridad del mercado laboral, y la calidad del ambiente de trabajo. Existen grandes diferencias entre los países en cada uno de estos tres aspectos; pero al parecer no hay ninguna ventaja relativa importante entre la cantidad y la calidad del empleo. Algunos países se las arreglan para hacerlo bien en ambos rubros. También hay diferencias importantes en la calidad del empleo entre los grupos socioeconómicos en los países. Parece que los trabajadores

jóvenes, poco calificados y quienes tienen trabajos eventuales acumulan muchas desventajas. En cambio, los trabajadores especializados no sólo tienen acceso a más empleos, sino también a puestos laborales de mejor calidad. El nivel y la distribución de los ingresos dependen del papel de las políticas que promueven el crecimiento, de un acceso fácil a la educación y de su calidad, de la naturaleza de las instituciones que fijan los salarios (por ejemplo, los salarios mínimos, los contratos colectivos) y del diseño de los sistemas fiscales y de prestaciones. La seguridad del mercado laboral es determinada por la interacción entre la protección del empleo, los sistemas de compensación por desempleo (subsidio por desempleo e indemnización por despido) y las políticas del mercado laboral activo. La calidad del ambiente de trabajo depende en gran parte de la eficacia de las normas de seguridad y de la medicina del trabajo para evitar problemas de salud propios del trabajo, pero también del diálogo social y del grado de responsabilidad social del empleador.

La dependencia excesiva del trabajo eventual perjudica a las personas y la economía

El empleo no permanente —es decir, cualquier tipo de empleo que no se beneficia de un contrato de planta o por tiempo indeterminado— puede proporcionar flexibilidad a las empresas para que ajusten su fuerza laboral en circunstancias económicas cambiantes. También puede ser una opción voluntaria para los trabajadores que prefieran la flexibilidad asociada con los contratos de este tipo. Sin embargo, el uso frecuente de los contratos de empleo no permanente puede tener un efecto negativo tanto en la equidad como en la eficiencia. Los trabajadores con estos contratos a menudo enfrentan un mayor grado de inseguridad laboral que los empleados con contratos de planta. Además, las empresas suelen invertir menos en los trabajadores no permanentes lo que, a su vez, puede menguar su productividad y la creación de capital humano. Durante las dos décadas antes de la crisis financiera mundial, el trabajo no permanente se amplió en muchos países en la medida en que los gobiernos buscaban promover la flexibilidad del mercado laboral haciendo menos estrictos —en gran parte— los reglamentos sobre los contratos de empleo no permanente, y dejando vigentes al mismo tiempo condiciones relativamente más estrictas para aquellos con contratos de planta. Las opciones de política pública para reducir la división del mercado laboral entre los trabajadores de planta y los no permanentes incluyen reglamentar de manera más estricta el uso de los contratos eventuales y flexibilizar al mismo tiempo las normas sobre el despido de trabajadores de planta. De profundizarse más, se podría obtener la convergencia de los costos de rescisión de todos los contratos al introducir un contrato único o unificado. Cada una de estas opciones implica superar dificultades para su instrumentación y requiere reformas complementarias para que sean eficaces.

Tanto la preparación como las habilidades son importantes no sólo para los resultados preliminares del mercado laboral

La Encuesta Internacional sobre Competencias de los Adultos, realizada por la OCDE, ofrece nuevas percepciones sobre cómo contribuye la preparación académica y una serie de habilidades en dos resultados decisivos del mercado laboral para los jóvenes de 16 a 29 años: el riesgo de no estudiar y de no tener trabajo; y, si se tiene empleo, el nivel de los salarios por hora. Las conclusiones subrayan la importancia de promover niveles de mayor escolaridad, pero también de aumentar la alfabetización, los conocimientos básicos de aritmética y las habilidades para resolver problemas, además de mejorar la información disponible para los jóvenes al elegir su campo de estudio. La experiencia laboral también influye positivamente en los salarios al principio, así como las competencias genéricas. Sin embargo, en varios países, parece que pocos jóvenes combinan el trabajo con el estudio; y la mayoría de los estudiantes que trabajan lo hacen fuera de los programas oficiales, que implican experiencia laboral como la educación y formación tecnológica (EFT) o cursos de aprendizaje. Esto indica que, para que los estudiantes se familiaricen mucho más con el mercado laboral, no sólo deben introducirse o ampliarse módulos de EFT y planes de aprendizaje en el trabajo, sino que deben fortalecerse las medidas que faciliten que los estudiantes adquieran experiencia. Esas medidas podrían incluir eliminar los obstáculos para que las empresas contraten trabajadores de tiempo parcial y posiblemente introducir incentivos fiscales para que los estudiantes trabajen hasta un determinado número de horas.

© OECD

Este resumen no es una traducción oficial de la OCDE.

Se autoriza la reproducción de este resumen siempre y cuando se mencionen el título de la publicación original y los derechos de la OCDE.

Los resúmenes multilingües son traducciones de extractos de publicaciones de la OCDE editados originalmente en inglés y en francés.

Pueden obtenerse en forma gratuita en la librería en Internet de la OCDE www.oecd.org/bookshop

Si desea más información, comuníquese con la Unidad de Derechos y Traducciones, Dirección de Asuntos Públicos y Comunicación de la OCDE en: rights@oecd.org o por fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, Francia

Visite nuestro sitio www.oecd.org/rights



¡Lea la versión completa en inglés en OECD iLibrary!

© OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2014-en