



OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Spanish

Perspectivas del empleo de la ocde – Edición 2008

Resumen en español

- *Perspectivas del Empleo de la OCDE* es el informe anual de la OCDE sobre el estado de los mercados laborales y del empleo en toda el área de la OCDE.
- La edición 2008 informa que las tasas de empleo en los países de la OCDE nunca han sido más altas, ahora mismo, dos terceras partes de la gente en edad laboral tiene trabajo.
- Sin embargo, algunos grupos siguen rezagados: las mujeres tienen 20% menos de probabilidades de tener empleo que los hombres; mientras que las minorías étnicas enfrentan una búsqueda de empleo mucho más larga que otras personas.
- Las reformas efectuadas han ayudado a nivelar el campo de juego, pero hace falta hacer más; por ejemplo, hacer cumplir las leyes actuales contra la discriminación e introducir políticas que fomenten la contratación no discriminatoria.

Garantizar la igualdad de oportunidades laborales para todos

El comportamiento del mercado laboral ha mejorado; y ahora el próximo desafío es garantizar la igualdad de oportunidades para todos

Los mercados laborales de la OCDE han mostrado mejoras significativas durante el último decenio. La tasa de desempleo promedio bajó hasta 5.6% en el área de la OCDE en el 2007; la más baja desde 1980. El empleo también ha aumentado considerablemente y, en promedio, dos terceras partes de la población en edad laboral en este momento tienen trabajo, un logro nunca antes visto en la era de la posguerra. Éstas son noticias gratas, pero no son motivo para sentirse satisfecho. Las condiciones del mercado laboral siguen siendo difíciles para algunos grupos; y las cantidades en riesgo en el entorno económico mundial predominan con posibles efectos negativos en el mercado laboral (véase, *Perspectivas Económicas de la OCDE* núm. 83 para un análisis).

Al mirar más allá de la fragilidad cíclica actual, la principal dificultad del mercado laboral en los países de la OCDE es cómo promover más mejoras en los niveles de vida en el contexto del envejecimiento de la población. La *Nueva evaluación de la estrategia de empleo de la OCDE* ofrece una estructura normativa integral para fomentar los empleos y los ingresos. Destaca que ayudar a los trabajadores potenciales de los grupos insuficientemente representados a encontrar trabajo es una prioridad normativa clave; en muchos países, las mujeres, los jóvenes, los ancianos y los incapacitados tienen tasas de empleo relativamente bajas. Pero no basta con ayudar a encontrar empleo; también es necesario realizar esfuerzos más grandes para garantizar que todos los individuos tengan acceso a las mismas oportunidades laborales. Durante los dos últimos decenios, una parte importante del crecimiento del empleo en muchos países de la OCDE se ha hecho evidente al aumentar el porcentaje de trabajadores que conservan empleos inciertos y con salarios bajos o ambos.

Las reformas al mercado laboral han fomentado la participación...

Las reformas al mercado laboral aplicadas por varios países de la OCDE han promovido la participación de los grupos insuficientemente representados en el mercado laboral. Éstas incluyen aplicar estrategias de "activación/obligación mutua", en las que los servicios eficaces de reinserción laboral se combinan con fuertes incentivos para la búsqueda

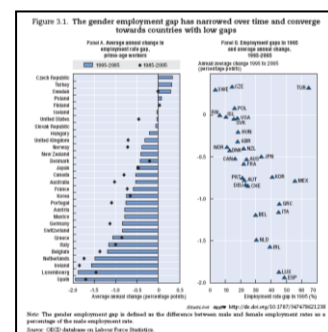
de empleo; reformas a las prestaciones sociales/fiscales dirigidas a reducir la cuña fiscal y a hacer que el trabajo sea remunerativo, sobre todo para los trabajadores con bajos salarios; y eliminar los elementos disuasivos al trabajo continuo en los sistemas de pensión por vejez y esquemas de jubilación anticipada. Para las mujeres, esas estrategias también incluyen medidas laborales flexibles, licencia por maternidad adecuada y guarderías de buena calidad y al alcance de sus bolsillos.

...pero esas reformas no bastarán si las barreras que limitan el acceso al empleo, como la discriminación, no se abordan de manera adecuada.

Las medidas normativas para aumentar la participación de la población activa tendrán éxito limitado si a éstas no les sigue la demanda laboral para los grupos insuficientemente representados. Promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral exige inversiones a largo plazo en educación y en capacitación, así como intervenciones normativas para fomentar el acceso a los empleos productivos y remuneradores. Un desajuste constante entre las habilidades adquiridas por los individuos y las que requieren las empresas para navegar en un entorno globalizado y más competitivo aún constituye una barrera para la capacidad para obtener empleo de determinados grupos.

Además, en muchos países, la discriminación en el mercado laboral —es decir, el trato desigual a individuos igualmente productivos sólo porque pertenecen a un grupo específico— sigue siendo un factor decisivo que alimenta las desigualdades en el empleo y en la calidad de las oportunidades laborales. Por ejemplo, aunque las tasas de empleo femenino han aumentado considerablemente y las diferencias en los sueldos y en el empleo entre hombres y mujeres prácticamente han disminuido en todos lados; las mujeres siguen teniendo 20% menos de posibilidades de tener un trabajo que los hombres, en promedio, y les pagan 17% menos que a sus colegas masculinos. Datos presentados en esta edición de la *Perspectiva del Empleo* indican que cerca del 8% de la variación en las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres y 30% de la variación en las diferencias de sueldos entre ambos sexos en todos los países de la OCDE pueden explicarse por las prácticas discriminatorias en el mercado laboral. Al mismo tiempo, los trabajadores de minorías étnicas tienen que buscar entre 40% y 50% más tiempo que los individuos que poseen las mismas características pero que pertenecen a grupos mayoritarios, antes de que reciban una oferta de trabajo; eso los hace mucho más vulnerables al riesgo de desempleo prolongado. Y, si están empleados, los sueldos promedio de las minorías étnicas de nacimiento en varios países son más del 10% menos que los de sus colegas del grupo mayoritario.

Figura 3.1. Las diferencias laborales entre hombres y mujeres han disminuido con el tiempo y convergen en países con diferencias pequeñas



Las reformas estructurales pueden ayudar a reducir la discriminación...

Es probable que las reformas estructurales, *per se*, mejoren las perspectivas de empleo de los grupos insuficientemente representados al reducir el alcance de las conductas discriminatorias. En realidad, al aplicar reformas que aumentan la competencia de los mercados de productos en los dos últimos decenios, muchos países de la OCDE han matado dos pájaros de un tiro. Por un lado, han fomentado una mejor distribución de los recursos y un crecimiento económico más fuerte y más viable; impulsando así la demanda laboral. Por el otro, al reducir los alquileres del mercado, la competencia más fuerte también ha socavado la capacidad de los empresarios para cubrir los costos de sus perjuicios al contratar y promover. Además, las reducciones en los costos esperados de contratar trabajadores poco productivos, la relajación de las leyes de protección al empleo donde son muy rigurosas, la moderación en los aumentos de los salarios mínimos y la compresión de la cuña fiscal en trabajadores con bajos salarios tienen el potencial de debilitar la discriminación al contratar, cuando ésta se basa en creencias o en estereotipos previos sobre la productividad promedio del grupo.

... pero el verdadero cumplimiento de la prohibición legal de discriminar es decisivo...

Pero también se necesita una legislación antidiscriminación y otras políticas para combatir la discriminación de manera eficaz. Además, la prohibición legal de la conducta discriminatoria sólo puede ser eficaz si se hace cumplir. Y aquí yace un problema grave: en todos los países de la OCDE, el cumplimiento fundamentalmente depende de la voluntad de las víctimas para hacer valer sus derechos. Pero mucha gente ni siquiera conoce sus derechos legales sobre la discriminación en el lugar de trabajo. E incluso si los conocen, para el demandante es intrínsecamente difícil probar una demanda de discriminación y el juicio en los tribunales es un proceso costoso, cuyos beneficios a futuro a menudo son menores e inciertos. Todo esto desanima a las víctimas para que presenten sus quejas. Los países que realmente atacan este problema proporcionan apoyo institucional adecuado a los demandantes. En sus leyes antidiscriminación también especifican indemnizaciones compensatorias muy identificables, y ofrecen otros trámites simplificados para la resolución de conflictos.

Sin embargo, las normas legales tendrían mayor efecto si el cumplimiento no dependiera exclusivamente de la actuación individual. Muchos países de la OCDE han creado dependencias especializadas contra la discriminación. Pero sólo en algunos de ellos a esas dependencias en realidad se les han conferido poderes, a falta de quejas individuales, para que investiguen a las empresas, actúen contra los empresarios de los que se sospecha aplican prácticas discriminatorias y los sancionen cuando hallen pruebas de discriminación.

Figura 3.5. La segunda generación tiene una tasa de empleo más baja que los nacidos en el país con antecedentes de migración; pero su grado de instrucción académica más bajo explica la mitad de las diferencias laborales entre hombres y mujeres.

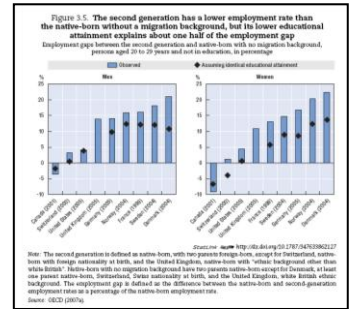
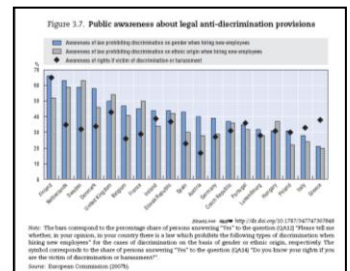


Figura 3.7. Conocimiento de la gente sobre las disposiciones legales contra la discriminación



... al igual que los incentivos concretos para una conducta no discriminatoria y las actividades positivas.

Combatir la discriminación en el mercado laboral tampoco debe limitarse a reprimir las conductas no deseadas ni a compensar a las víctimas. También exige intervenciones que fomenten cambios culturales y que definan de nuevo prácticas socialmente aceptables. Promulgar leyes consolidadas y sencillas y promover códigos de conducta pueden ayudar a los empresarios a evitar las actividades discriminatorias en primer lugar. Y, quizá lo más importante, los gobiernos podrían crear programas de incentivos para producir conductas virtuosas, como calificaciones para prácticas no discriminatorias e incentivos fiscales para actividades positivas concretas.

Promover la igualdad de oportunidades laborales para todos requiere una combinación de reformas estructurales y de medidas directas contra la discriminación.

La *Nueva evaluación de la estrategia de empleo de la OCDE* ha probado ser una base útil para una política integral que promueva más y mejores empleos. La buena noticia es que este programa de reformas también puede contribuir a reducir la discriminación en el mercado laboral. Aunque también se requieren medidas directas para evitar la discriminación. De otra manera, no puede garantizarse un campo de juego parejo para todos los trabajadores.

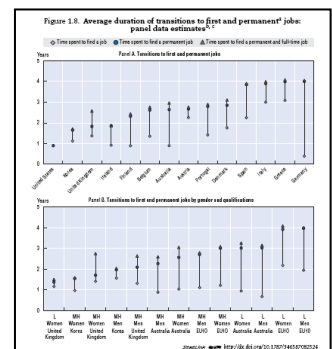
* * * * *

La *Perspectiva del empleo* de este año también considera otros problemas normativos; por ejemplo, cómo promover más y mejores oportunidades laborales para los jóvenes, la gente empleada en el sector informal y los trabajadores con problemas de salud mental. También evalúa las condiciones laborales y salariales en las afiliadas extranjeras de las multinacionales y cómo una política pública puede promover la inversión extranjera directa y una conducta empresarial responsable.

¿Desconectado para un buen arranque? Transiciones en los mercados laborales de los jóvenes en los países de la OCDE

En primer lugar, este capítulo proporciona una perspectiva general del comportamiento del mercado laboral de los jóvenes durante el último decenio. Luego, ofrece pruebas sobre la sensibilidad del desempleo adolescente y juvenil al ciclo de negocios y a la mayor importancia de los trabajos de medio tiempo y eventuales como medios de ingresar al mercado laboral. En seguida se presentan varios indicadores del ritmo y la modalidad de la transición de la escuela al trabajo después de completar la educación inicial y se analiza la calidad de los trabajos de los jóvenes, como el grado en que los trabajos eventuales y con bajos sueldos sirven de peldaño para mejores puestos. Por último, el capítulo subraya la dificultad de salir del desempleo para algunos egresados de la escuela; sobre todo para los que no completaron satisfactoriamente la enseñanza secundaria, pese a la fluidez del mercado laboral de los jóvenes.

Figura 1.8. Duración promedio de las transiciones al primer trabajo y al permanente: cifras calculadas de datos por grupo



Declarar el trabajo o permanecer clandestino: empleo informal en siete países de la OCDE

El empleo informal y el trabajo no declarado constituyen un importante problema del mercado laboral para algunos países de la OCDE de ingreso medio y más bajo; al causar preocupaciones sobre la protección de los trabajadores, dificultar que los gobiernos presten servicios públicos de calidad superior y obstaculizar la productividad y el crecimiento. No parece que un crecimiento económico fuerte, per se, garantice una reducción del empleo informal. ¿Qué políticas pueden adoptar los países para atacar el empleo informal? La respuesta difiere de un país a otro. Según la situación de cada uno de ellos, los incentivos para emplear trabajadores formalmente pueden mejorarse mediante una combinación que reduzca los costos laborales cuando sean excesivos, aumente la flexibilidad en los países con una legislación rigurosa de protección al empleo y mejore el diseño de los planes de protección social para aumentar los beneficios de afiliación para los trabajadores. Los mejores incentivos deben complementarse con más impuesto, seguridad social y campañas de aplicación de la ley laboral. También estimularían el cumplimiento voluntario las mejores normas de gobernabilidad.

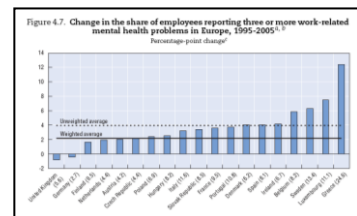
Cuadro 2.1. Otras medidas de empleo informal y trabajo no declarado

	Employment not registered for mandatory social security		Employment without social security		Undeclared work	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Costa Rica	19.4	1.8	19.4	2.7	2.1	9
Germany	28.6	2.8	6.4	3.0	1.8	8
Italy	28.6	17.1	4.7	1.7	7	7
Spain	19.3	28.9	20.2	1.1	3.9	11
Poland	...	4.9	7.9	2.7	7.9	11
United Kingdom	...	2.2	6.2	1.1	1.2	6
Turkey	21.7	...	16.6	3.3	3.1	26

¿Todos los trabajos son buenos para la salud? El efecto de la categoría del empleo y las condiciones laborales sobre la salud mental

Este capítulo ofrece nuevas pruebas sobre la evolución de las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo en los países de la ocde y el papel que los nuevos patrones de trabajo han desempeñado para afectarlo. A pesar del alza exagerada en la recepción de la prestación de invalidez para enfermedades mentales en muchos países, los indicadores disponibles no indican un aumento general en los problemas de salud mental entre la población en edad laboral en toda el área de la ocde. Sin embargo, parece que la salud mental ha empeorado en ciertos países y para algunos grupos de la población activa, mientras que la frecuencia reportada de algunas condiciones laborales potencialmente estresantes ha aumentado en Europa. Un análisis longitudinal para trabajadores individuales en cinco países demuestra que el desempleo generalmente es peor para la salud mental que trabajar; y que los beneficios del empleo para la salud mental varían según el tipo del contrato de empleo y de las condiciones laborales, y de los problemas de salud mental preexistentes. En particular, los beneficios para la salud mental para individuos inactivos que obtienen un empleo “no estándar” parecen ser menores que para los que se integran a planes clásicos de empleo, sobre todo para personas con problemas preexistentes de salud mental.

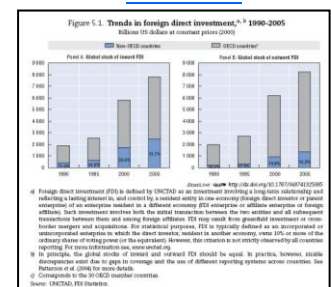
Figura 4.7. Cambio en el porcentaje de empleados en Europa que informan tres o más problemas de salud mental relacionados con el trabajo, 1995-2005
Cambio en puntos porcentuales



¿Las multinacionales promueven mejores condiciones laborales y salariales?

La inversión extranjera directa (ied) de empresas multinacionales (emn) del área de la ocde en las economías incipientes y en las economías en desarrollo ha aumentado de manera asombrosa en los dos últimos decenios; aunque en general se les percibe como benéficas para el desarrollo local, también han suscitado inquietudes sobre la competencia injusta y la protección de los derechos de los trabajadores en los países anfitriones. Este capítulo evalúa los efectos de la ied sobre los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores de las afiliadas foráneas de emn y los de sus empresas proveedoras independientes. Las pruebas indican que las emn tienden a proporcionar mejor pago que sus homólogas nacionales, sobre todo cuando operan en economías en desarrollo y en economías incipientes, pero no necesariamente ofrecen mejores condiciones laborales no salariales. Los efectos sobre los salarios también pueden extenderse a los proveedores foráneos de las emn, pero esos efectos secundarios son

Figura 5.1. Tendencias en la inversión extranjera directa, 1990-2005



menores. La edición de Perspectivas del empleo de este año también considera otros problemas normativos; por ejemplo, cómo promover más y mejores oportunidades de empleo para los jóvenes, la gente empleada en el sector informal y los trabajadores con problemas de salud mental. También evalúa las condiciones laborales y salariales en las afiliadas extranjeras de las multinacionales y cómo una política pública puede promover la inversión extranjera directa y una conducta empresarial responsable.

Puede accederse a la publicación completa en www.oecd.org/employment/outlook

Este resumen contiene **StatLinks**, iun servicio que entrega archivos Excel™ desde la página impresa!

© OCDE 2008

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

Unidad de Derechos y Traducciones de la OCDE (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
París, Francia

Visite nuestro sitio www.oecd.org/rights/

