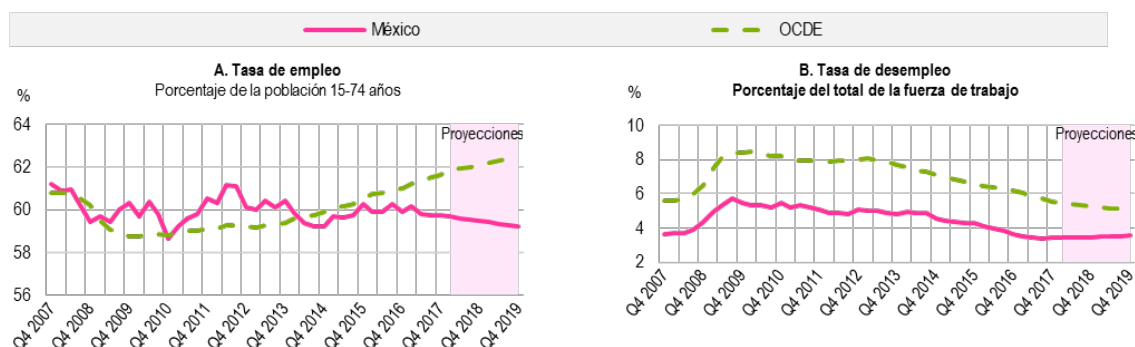


DOI: [10.1787/empl\\_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

## Evolución del Mercado laboral en México



Nota: OCDE media ponderada.

Fuente: OCDE. Cálculos de la OCDE basados en OECD Economic Outlook Database (No. 103), Junio 2018.

### TENDENCIAS RECIENTES Y PERSPECTIVAS DEL MERCADO LABORAL

Las condiciones del mercado del trabajo siguen mejorando. En el primer trimestre del 2018 la tasa de empleo en los países de la OCDE fue casi 2 puntos porcentuales superior a su nivel pre-crisis. Se prevé que las tasas de empleo y desempleo en la OCDE sigan mejorando en 2018 y 2019. Sin embargo, a 0.6% en el cuarto trimestre del 2017, la tasa de crecimiento anual de los salarios reales (por hora) decepciona y se mantiene baja, casi un punto porcentual inferior a antes de la crisis, para un nivel de desempleo similar.

- El empleo como porcentaje de la población de 15 a 74 años aún no se ha recuperado del impacto de la crisis económica mundial. Se mantuvo en 59.8% en el cuarto trimestre de 2017, aún 1.4 puntos porcentuales por debajo de su nivel previo a la crisis. Se prevé que la tasa de empleo disminuirá aún más durante 2018 y 2019. Esto refleja la decreciente participación de la fuerza de trabajo, especialmente entre los jóvenes y los trabajadores de mayor edad. La participación femenina en la fuerza de trabajo (45% en 2017 para el grupo de edad de 15 a 64 años) sigue siendo muy baja en comparación con otros países de la OCDE.
- La tasa de desempleo en México ha disminuido al 3,4% en el último trimestre de 2017, justo por debajo de su nivel anterior a la crisis y cerca de 2 puntos porcentuales por debajo del promedio de la OCDE. Sin embargo, esta baja tasa de desempleo refleja en parte la falta de un sistema de seguro de desempleo y la alta incidencia del empleo informal. Más de la mitad de los empleados y trabajadores por cuenta propia están empleados informalmente. México debería avanzar con la reforma para introducir un seguro de desempleo que volvería más atractivo al empleo formal. Esta reforma ha estado en suspenso desde 2014.

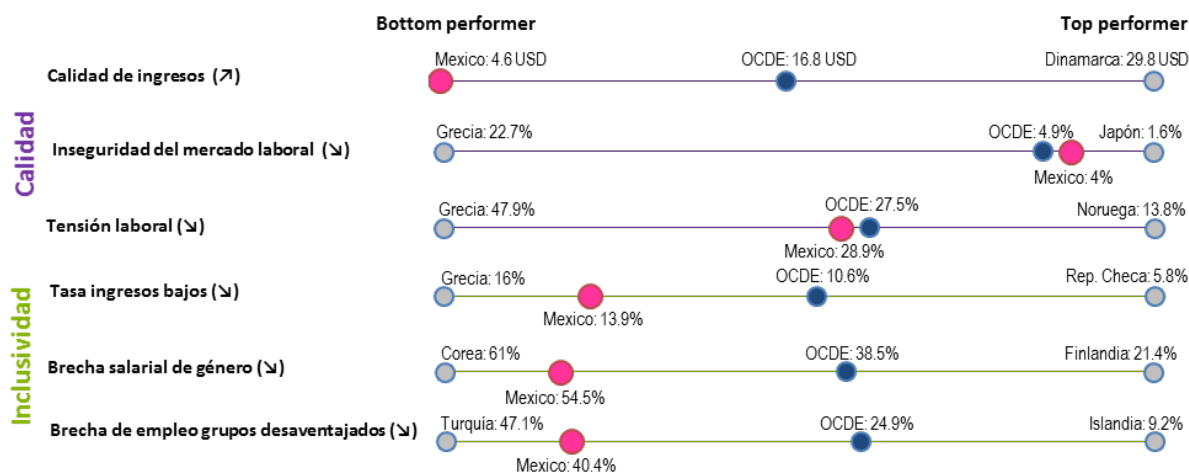
- A diferencia de todos los demás países de la OCDE, en México la importante desaceleración del crecimiento de los salarios en la mediana de la distribución de los salarios durante la última década en comparación con el período previo a la crisis no estuvo acompañada de una desaceleración comparable en la parte superior de la escala de ingresos. Esto pone de relieve la necesidad de implementar políticas que: aborden las barreras que las personas enfrentan para acceder a empleos de salarios más altos y de mejor calidad; y que reduzcan las desigualdades en el mercado laboral.

### CALIDAD DEL TRABAJO Y EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL

En los países de la OCDE, los indicadores de calidad del trabajo e inclusividad no muestran una tendencia clara. En la última década, se ha reducido la brecha salarial de género, la brecha de empleo para grupos desaventajados y la incidencia de la tensión laboral – alta exigencia asociada a recursos insuficientes. En contraste, la inseguridad en el mercado laboral todavía no vuelve a sus niveles previos a la crisis y la pobreza ha crecido entre las personas en edad de trabajar.

- Si bien ha habido algunos avances en los últimos años, México sigue estando por debajo del promedio de la OCDE en muchos indicadores de inclusión en el mercado laboral. En 2016, la tasa de empleo promedio de los grupos desaventajados fue solo el 40% de la de los trabajadores masculinos de edad intermedia. Esta es la segunda brecha más alta entre los países de la OCDE.
- La pobreza continúa siendo un problema apremiante en México. La tasa de bajos ingresos que captura la tasa de pobreza después de impuestos y transferencias para la población de 18 a 64 años, se situó en 13,9% en 2015, colocando al país detrás de Chile en la OCDE.

## Calidad del trabajo e inclusividad del mercado laboral: indicadores para México en 2016-2017



*Nota:* Una flecha hacia arriba ↗ (hacia abajo ↘) para un indicador significa que valores más altos (bajos) reflejan mejor rendimiento. *Calidad de ingresos:* Ingresos hora brutos en USD ajustados por desigualdad. *Inseguridad del mercado laboral:* Pérdida monetaria neta esperada asociada con pasar a ser desempleado como proporción de los ingresos previos. *Tensión laboral:* Porcentaje de trabajadores en trabajos que se caracterizan por una combinación de demandas laborales altas y pocos recursos laborales para satisfacer dichas demandas. *Tasa ingresos bajos:* Proporción de personas en edad de trabajar viviendo con menos del 50% de la renta mediana disponible equivalente de los hogares. *Brecha salarial de género:* Diferencia entre los ingresos anuales promedio per cápita de hombres y mujeres dividido por el promedio per cápita de los ingresos de los hombres. *Brecha de empleo grupos desaventajados:* Diferencia promedio en la tasa de empleo de hombres de edad intermedia y las tasas para cinco grupos desaventajados (madres con hijos, jóvenes que no están en educación a tiempo completo o formación, trabajadores de 55 a 64 años, no nativos y personas con discapacidad) como porcentaje de la tasa de empleo de hombres de edad intermedia.

*Fuente y definiciones:* Cálculos de la OCDE usando datos de 2017 o último año disponible de cada fuente. Ver [OECD Employment Outlook 2018](#), Capítulo 1.

### LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AUMENTA DURANTE LA VIDA LABORAL

En la OCDE, el ingreso laboral anual de las mujeres fue un 39% más bajo en promedio que el de los hombres durante 2015. La mayor parte de esta brecha se genera en la primera mitad de la carrera profesional, debido al menor número de cambios laborales experimentados por las mujeres en las primeras etapas de su vida laboral y en relación al momento de tener un hijo. El trabajo a tiempo parcial puede evitar el abandono de la fuerza de trabajo al momento del parto, pero también puede representar una trampa para la carrera profesional de las mujeres. Esta situación conduce a persistentes disparidades de género.

- Las mujeres enfrentan muchos desafíos en el trabajo en México y una clara desventaja con respecto a sus colegas varones. El ingreso anual promedio de las mujeres fue un 54,5% más bajo que el de los hombres en 2015, la tercera brecha de género más alta dentro de la OCDE. Al mismo tiempo, mientras que el 79% de los hombres mexicanos tenían un trabajo en 2017, solo el 44,9% de sus pares mujeres estuvieron empleadas, una de las cifras más bajas en la OCDE. Esta diferencia de

género en el empleo explica más del 70% de la brecha salarial de género en México.

- Las brechas de género en el empleo en México siguen siendo altas hasta la edad de jubilación. Como resultado, una parte considerable de las mujeres en México nunca recibe una pensión. Además, una parte significativa de las mujeres mexicanas nunca ingresa al mercado laboral.
- No obstante, el empleo femenino ha aumentado en los últimos años inclusive entre las cohortes más jóvenes reflejando principalmente el aumento de los logros educativos y la caída de la fecundidad entre las mujeres mexicanas.
- México debería continuar sus esfuerzos para aumentar la oferta de cuidados infantiles públicos de buena calidad e invertir más para garantizar que las mujeres jóvenes participen en el mercado laboral a una edad temprana.

**Contacto:** Theodora Xenogiani (+33 1 45 24 17 85; [theodora.xenogiani@oecd.org](mailto:theodora.xenogiani@oecd.org)) or Stéphane Carcillo (+33 1 45 24 80 31; [stephane.carcillo@oecd.org](mailto:stephane.carcillo@oecd.org)), Dirección de Empleo y Asuntos Laborales y Sociales.