



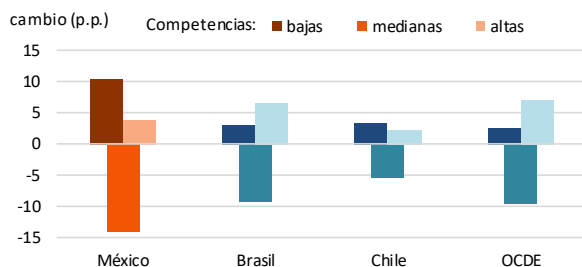
EL FUTURO DEL TRABAJO

¿Cómo se sitúa MÉXICO?

OECD Employment Outlook 2019



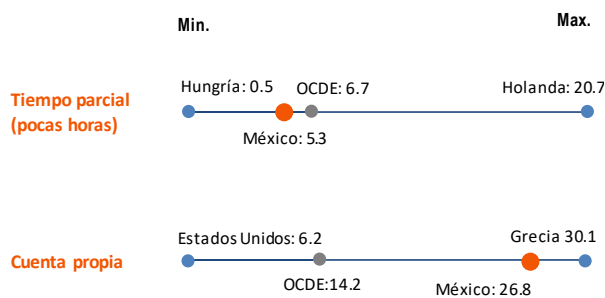
El mercado del trabajo mexicano se está polarizando y generando empleos de bajas competencias



Nota: Cambio (en puntos porcentuales) de la parte de adultos que trabajan en cada nivel de competencias, mediados de los años 1990 a mediados de los años 2010.

Fuente: OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

Trabajo atípico



Nota: Empleo a tiempo parcial de pocas horas (1 - 19 horas de trabajo semanal) como % del empleo dependiente. Trabajo por cuenta propia como % del total de los que trabajan. Datos de 2017.

Fuente: OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

La cantidad de puestos de trabajos se mantiene, pero su calidad y equidad podrían empeorar

A pesar de la ansiedad por la destrucción de empleos provocada por la globalización el cambio tecnológico, es improbable que se produzca una fuerte disminución del empleo. En general, la cantidad de puestos de trabajo va en alza y si bien algunos pueden desaparecer (el 14% tiene un alto riesgo de automatización), otros surgirán. Aun así, la transición no será fácil. La calidad de ciertos empleos emergentes suscita preocupación y, sin una acción inmediata, las disparidades podrían aumentar, ya que ciertos grupos de trabajadores enfrentan mayores riesgos que otros.

- Los crecientes desequilibrios en el mercado laboral son particularmente graves en México. La polarización de los empleos se ha traducido en una proporción cada vez mayor de empleos de baja cualificación en relación con los de media y alta cualificación.
- El riesgo de automatización debido a la generalización de las nuevas tecnologías, puede llegar a ser una preocupación importante, ya que el sector manufacturero representa 17% del empleo, por sobre del promedio de la OCDE (14%).
- En México, ciertas formas de trabajo atípico son frecuentes. En particular, con un 26,8%, la tasa de trabajo por cuenta propia es casi el

doble del promedio OCDE (14,2%). Estos trabajos se caracterizan por una menor protección y seguridad social, menores oportunidades de capacitación y limitada representación colectiva. Además, la mayor parte del trabajo por cuenta propia es informal (78% en 2017), lo que plantea desafíos adicionales para las políticas públicas.

Los trabajadores jóvenes y los trabajadores adultos sin estudios superiores son los que enfrentan los mayores riesgos

La experiencia laboral de muchos jóvenes y de los trabajadores adultos sin estudios superiores ha empeorado en la última década. Si bien las mujeres siguen siendo el grupo con más alto riesgo de empleo precario, de bajos salarios y de desocupación; cada vez más jóvenes sin estudios superiores, y cada vez más hombres, también se están viendo afectados.

- La proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan (Ninis) en México (21% en 2017) es significativamente más alta que la media OCDE (13.2%).
- Para los jóvenes mexicanos (20-30) que salen del sistema educativo, la probabilidad de encontrarse desocupado ha crecido de 35% a 38% en la última década. Alza algo menor que la media OCDE (4 puntos porcentuales).

- A diferencia de la mayoría de los otros países, la probabilidad de recibir bajos sueldos no ha aumentado para los trabajadores jóvenes con niveles de estudios medio-altos.

El desafío de extender la protección laboral más allá del empleo estándar

El rol jugado por el marco regulatorio es crucial en la protección de los trabajadores. Pero muchos trabajadores atípicos están fuera de él; así, los derechos y la protección de éstos deben ser reforzados: combatiendo el falso trabajo por cuenta propia, eliminando incentivos fiscales que fomentan una errónea clasificación de los trabajadores; extendiendo la protección a la zona gris situada entre el trabajo por cuenta propia y el empleo dependiente, incluyendo a los trabajadores de plataforma; y reequilibrando el poder de negociación, actualmente favorable a los empleadores.

- México podría sacar provecho de la experiencia de otros países de la OCDE que han extendido la legislación para proteger a ciertas categorías (como los trabajadores por cuenta propia cuyos ingresos dependen de muy pocos clientes). En la actualidad, ciertas categorías de trabajadores por cuenta propia (por ejemplo, representantes y promotores de ventas) son de hecho considerados como empleados, con los mismos derechos, beneficios y deberes éstos. Sin embargo, el alcance limitado de esta disposición deja sin protección muchos trabajadores por cuenta propia cuyo perfil y vulnerabilidades son similares a las de los empleados.
- El *OECD Employment Outlook 2019* sugiere que los convenios de no-competencia – que impiden que el trabajador sea contratado por una empresa de la competencia luego de terminada la relación contractual – a menudo son usadas para reducir la competencia y aumentar el poder de los empleadores, especialmente cuando se trata de trabajadores vulnerables. Con la prohibición total de los convenios de no-competencia, México, junto a California y Dakota del Norte en los EEUU, tiene una de las legislaciones más avanzadas de la OCDE en esta área.
- Sin embargo, la efectividad de la regulación se ve complicada por el alto nivel de informalidad laboral existente en México. Por ello, la ampliación de la regulación y de

su puesta en práctica, coordinadas con políticas para reducir la informalidad, deberían seguir siendo una prioridad.

La negociación colectiva, aún bajo presión, puede ayudar a configurar el futuro del trabajo

La negociación colectiva puede ayudar a trabajadores y empresas a definir nuevos derechos, a regular la adopción de nuevas tecnologías y a fomentar la seguridad y la adaptabilidad del mercado laboral. Sin embargo, el aumento del trabajo atípico y décadas de debilitamiento de la representatividad sindical, están dejando a los empleadores sin un interlocutor claro. Una mejor inclusión de los trabajadores atípicos exige adaptaciones específicas del marco regulatorio y un mayor esfuerzo de parte de los interlocutores.

- En México, la proporción de empleados sindicalizados cayó de 28.5% en 1984 a 12% en 2018, mientras que la proporción de empleados cubiertos por acuerdos colectivos bajó de 13.2% (1994) a 12.5% (2016).
- La alta incidencia del trabajo por cuenta propia y de la informalidad en México son un desafío mayor para la negociación colectiva, ya que típicamente estos trabajadores no pertenecen a ningún sindicato.

El aprendizaje de adultos es clave para que los más vulnerables se desenvuelvan en un mercado laboral que no cesa de cambiar

El aprendizaje de adultos está siendo cada vez más importante para que las personas mantengan y mejoren sus competencias a lo largo de su vida laboral. Con todo, numerosos sistemas de formación no responden a este desafío. Entre los países OCDE, cada año, 40% de los adultos reciben una formación; pero aquellos que más la necesitan, incluidos los trabajadores atípicos, reciben menos formación y no siempre de buena calidad.

- Muchos adultos con bajas competencias, por razones familiares o de trabajo, no tienen tiempo de capacitarse. La formación basada en módulos auto-contenidos y certificados, puede ayudar a que cada uno aprenda a su propio ritmo.
- En México, el Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT) ayuda a los adultos de bajas competencias a cualificarse y a terminar su educación primaria y secundaria.

Contactos: Paolo Falco (+33 1 45 24 90 32; paolo.falco@oecd.org) or **Stéphane Carcillo** (+33 1 45 24 80 31; stephane.carcillo@oecd.org),
Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

oe.cd/employment-outlook

