

## OECD Employment Outlook - 2007 Edition

*Summary in Spanish*

### Perspectivas del empleo de la OCDE – Edición 2007

*Resumen en español*

- El BRIC —Brasil, Rusia, la India y China— es ya un grupo de interlocutores de gran importancia en la economía mundial. *La Perspectivas del Empleo de la OCDE – Edición 2007* examina cómo ha afectado esto a los mercados laborales de esos países y analiza la situación de sus poblaciones activas.
- Esta edición también examina cómo la mundialización está afectando a los trabajadores de los países de la OCDE. Si bien el efecto se ha exagerado mucho, existen ciertas pruebas de una creciente inseguridad en los mercados laborales y de que está aumentando la desigualdad.
- Esta edición también incluye: cómo las políticas de los mercados laborales afectan la productividad; las consecuencias de financiar la protección social sobre el empleo, así como una ojeada a lo que hacen los países de la OCDE para que los desempleados se reincorporen al mercado laboral.

Las **Perspectivas del empleo de la OCDE** da un vistazo anual a temas fundamentales del empleo. La edición 2007 comprende:

## Mercados laborales del BRIC

Las economías del BRIC —grupo integrado por Brasil, Rusia, la India y China— representan ya una cuarta parte del producto interno bruto (PIB) mundial, hasta 17% en 1990, y son importantes socios económicos de los países de la OCDE. El éxito futuro de las economías del BRIC dependerá en gran parte de sus mercados laborales. A causa de las limitaciones en materia de información y del tamaño de las economías informales de esos países, no es fácil analizar esos mercados. Sin embargo, parece haber varias tendencias y características definibles:

El **crecimiento rápido** ha impulsado el empleo. En conjunto, los países del BRIC crearon 22 millones de nuevos empleos por año en los primeros cinco años del milenio, comparado con 3 700 millones en la totalidad del área de la OCDE.

Con todo, el **subempleo** es considerable. En Brasil, Rusia y China (áreas urbanas), la tasa de subempleo se ubica en alrededor del 8 al 9%, y es un poco menor en las áreas urbanas de la India. También hay niveles altos de subempleo, sobre todo entre las mujeres de Brasil y la India, los trabajadores de mayor edad en Rusia y en las áreas rurales de China y la India.

Excluyendo a Rusia, el **empleo informal** —es decir, el empleo no declarado oficialmente y que tampoco contribuye a la seguridad social— es generalizado y cada vez mayor. En Brasil representa cerca de la mitad de todo el empleo, y alrededor del 85% en la India.

Las **desigualdades salariales** han aumentado en China y la India, y siguen siendo persistentemente altas en los otros dos países del BRIC. Eso parece contradecir la teoría del comercio normalizado, que indica que la integración internacional de economías con cifras elevadas de trabajadores no calificados debe dar por resultado un aumento en los salarios relativos de esos trabajadores.

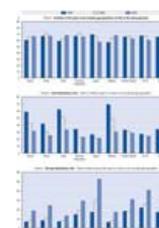
A mediano plazo, los países del BRIC habrán de empezar a experimentar un considerable **envejecimiento demográfico**, lo que limitará la oferta de nuevos trabajadores. Durante los próximos 15 años, el crecimiento de la fuerza laboral disminuirá en la India, bajará a la mitad en Brasil y de hecho se estancará en China; en Rusia, la fuerza laboral incluso podría contraerse.

Además, en el mediano plazo, el **nivel de instrucción** aumentará considerablemente en todos los países del BRIC, salvo en Rusia, donde los niveles de instrucción de los trabajadores ya rebasan los de los países de la OCDE. En comparación, el grado de instrucción en Brasil, la India y China es mucho menor que en el área de la OCDE. Los crecientes niveles de desempleo juvenil en esos tres países indican que quizá deba mejorarse la calidad de la educación para ajustarse a las necesidades del mercado laboral.

[Fig. 1.2] Tasas de empleo y subempleo en países del BRIC y en las áreas de la OCDE



[Fig. 1.7] Estructura demográfica en países del BRIC y áreas de la OCDE



## ¿Más trabajos pero menos productivos?

El crecimiento del PIB *per cápita* es impulsado tanto por el porcentaje de gente que trabaja (utilización de la mano de obra) como por el rendimiento por trabajador (productividad del trabajo). En 2006, la Política de Empleos Actualizada de la OCDE identificó algunos otros paquetes de políticas del mercado laboral que aumentan el empleo y reducen el desempleo. Sin embargo, algunos sostienen que sólo las políticas de mercado laboral regidas por el mercado, como la de Estados Unidos o la del Reino Unido, pueden aumentar la utilización de la mano de obra y de la productividad del trabajo al mismo tiempo.

Entonces, ¿qué efecto tienen las políticas de mercado laboral en la productividad? La estricta **protección del trabajo** para los trabajadores actuales puede reducir la productividad al limitar el desplazamiento de trabajadores hacia nuevas industrias de alta productividad. En contraposición, parece que los **salarios mínimos** aumentan la productividad, aunque eso podría deberse a que a los trabajadores poco calificados se les dificulta más hallar empleo. Los generosos **subsidios por desempleo** pueden aumentar la productividad al ayudar a los desempleados a buscar trabajos que se ajusten a sus habilidades y al fomentar la creación de trabajos riesgosos, de alta productividad. Al permitir que los padres de familia permanezcan dentro de la población activa, las **políticas respetuosas de la familia** también podrían incrementar la productividad.

Las políticas que promueven el empleo pueden reducir la productividad medida, en parte al ampliar las oportunidades de empleo para los trabajadores menos calificados. Eso hará bajar los niveles de productividad promedio, pero no tendrá repercusiones en la productividad de los trabajadores actuales.

En términos generales, **no hay una prueba convincente** que demuestre que las políticas recomendadas en la Política de Empleos Actualizada de la OCDE socaven el crecimiento de la producción. Es más, es probable que tengan un efecto positivo en el PIB *per cápita*, en tanto que también aportan beneficios sociales, como un mayor empleo.

## Los trabajadores de la OCDE en la economía mundial: ¿cada vez más vulnerables?

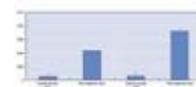
La mundialización —liberalización del comercio mundial— ha aumentado los ingresos de la gente en el área de la OCDE. Por ejemplo, los países de la OCDE que experimentan un aumento de 10 puntos porcentuales en la apertura comercial disfrutan de un incremento del 4% en el ingreso *per cápita*.

Pese a esas ventajas, existe una considerable **ambivalencia pública** sobre la mundialización. Si bien ésta ha ayudado a aumentar los ingresos de muchos trabajadores, a algunos les ha ido menos bien —sobre todo a los poco calificados—, y en la actualidad hay una genuina preocupación pública de que la mundialización esté reduciendo considerablemente los sueldos y perjudicando las condiciones de los trabajadores en los países de la OCDE.

[Fig. 2.2] [Relación entre crecimiento en la utilización de mano de obra y productividad](#)



[Fig. 2.7] [Las consecuencias de los permisos parentales en la productividad](#)



¿Cuán justificados son esos temores?

Existen ciertas pruebas de que la profundización del comercio en los últimos decenios ha aumentado la **desigualdad y la inseguridad** en materia de sueldos entre los trabajadores de la OCDE. Pero deben tenerse en cuenta algunas salvedades importantes. En primer lugar, es difícil separar el efecto de la mundialización del cambio tecnológico o de la reforma estructural y, en segundo, el efecto no es tan grande como generalmente se entiende.

El efecto de la mundialización en los trabajadores varía y está condicionado parcialmente por los niveles de habilidades que poseen. Si bien la **deslocalización** (*offshoring*) no tiene un efecto verdadero en las cifras totales de trabajadores con empleo, podría reducir la demanda de trabajadores poco calificados, probablemente porque las empresas tienden a trasladar al exterior las etapas de producción más habituales.

De manera más profunda, la mundialización es uno de los varios factores —entre otros, la reforma de políticas nacionales y el cambio tecnológico— que contribuyen a una **mayor flexibilidad** tanto en los sueldos como en la demanda de mano de obra, que se han vuelto mucho más sensibles a las sacudidas económicas.

Como un indicador de este cambio, la **elasticidad salarial de la demanda de mano de obra** aumentó de 0.2 a 0.5 (en valor absoluto) entre 1980 y 2002. Esto se traduce en un mercado laboral más dinámico que establece una prima sobre la capacidad de ser móvil y tener las habilidades adecuadas. En efecto, la mayor competencia exterior da por resultado que la gente cambie de empleo con mayor frecuencia.

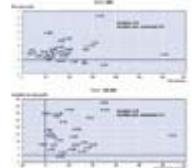
Respecto a la **desigualdad de ingresos**, el porcentaje de ingreso nacional constituido por los sueldos de los trabajadores ha bajado de manera muy abrupta en varios países. También existe un diferencial creciente en salarios, pero se justifica en gran medida más bien por los fuertes aumentos en ingresos entre el 10% superior de los asalariados que por las disminuciones en el extremo inferior de la escala salarial. El grado en que la mundialización está contribuyendo a esos cambios es poco claro. Sin embargo, los cambios en la distribución salarial al menos indican que la mundialización está permitiendo que pequeñas élites de trabajadores e inversionistas dejen atrás a todos los demás.

En respuesta a todos esos cambios, los gobiernos necesitan idear un **paquete de políticas** que abarquen temas de reglamentación, empleo y protección social para apoyar a los trabajadores en mercados laborales cada vez más dinámicos; sobre todo, deben concentrarse en mejorar las habilidades de los trabajadores.

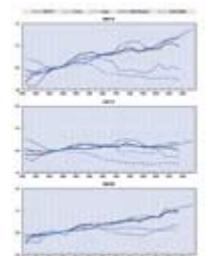
### Financiar la protección social: sus efectos sobre el empleo

El gasto público en protección social —principalmente salud y pensiones— constituye en promedio cerca de la cuarta parte del PIB de los países de la OCDE. La escala de este gasto y las formas en que es financiado —ya sea mediante tributación general, impuestos sobre la renta o

[Fig. 3.6] Crecimiento de sueldos y su relación con la apertura comercial



[Fig. 3.8] Desigualdad salarial en 10 países de la OCDE desde 1980



contribuciones de empresarios y empleados— pueden afectar los mercados laborales.

El financiamiento del gasto social crea una **cuña** entre lo que los trabajadores devengan en sueldo neto y el costo de emplearlos (como lo representado por lo que pagan en ingreso sobre la renta y lo que ellos y quienes los contratan pagan en contribuciones sociales). En general, a mayor cuña fiscal, mayor efecto sobre los mercados laborales. Sin embargo, el verdadero efecto depende de tres factores importantes:

**La mezcla fiscal:** Hay motivos para financiar esquemas públicos de protección social con una fuerte dimensión colectiva, como salud, mediante la tributación general. En comparación, las contribuciones sociales deben usarse para financiar esquemas relacionados más estrechamente con la situación del mercado laboral, como seguro de desempleo o esquemas de pensiones. Al hacer un mayor uso de la tributación general —impuesto sobre la renta e impuestos al consumo, pero posiblemente también impuestos prediales y de protección ecológica—, puede reducirse la cuña fiscal y aumentarse los incentivos financieros para el trabajo. Sin embargo, todas esas opciones deben considerarse cuidadosamente; además, tampoco son sucedáneos de una mejor administración de los sistemas de gasto social.

**Progresividad fiscal:** La cuña fiscal puede tener un efecto especialmente fuerte en el empleo mal remunerado, sobre todo cuando existe un salario mínimo alto. Eso puede justificarse reduciendo la escala de contribuciones del empleador. Sin embargo, las pérdidas de eficiencia tienden a ser considerables y los recortes excesivos plantean un grave problema de financiamiento. Por consiguiente, es indispensable hallar el equilibrio adecuado entre salario mínimo, impuestos sobre el trabajo y beneficios laborales, los tres componentes del ingreso de los trabajadores que devengan un salario mínimo. Pero en general es aconsejable una medida hacia fuentes de financiamiento más progresivo.

**Vínculos entre impuestos y beneficios:** Crear un vínculo más fuerte entre impuestos pagados y beneficios recibidos podría ayudar a reducir los efectos de la cuña fiscal. Por ejemplo, los empleados pueden aceptar sueldos netos menores si no cabe duda de que posteriormente habrá una compensación en términos de pensiones más altas. Sin embargo, existen límites notables en esta área, propios de la fuerte dimensión colectiva de varios esquemas sociales, como salud. Tomando otro ejemplo, los empresarios pueden mejorar el manejo de su fuerza laboral si lo que pagan se relaciona con el historial de la empresa en cuanto a despidos, jubilación anticipada o enfermedad y aportaciones por invalidez.

## Mobilizar a los desempleados: qué hacen los países

Muchos países ya alientan activamente a los desempleados a que encuentren trabajo, al hacer que se movilicen más en la búsqueda de empleo y al mejorar su capacidad para reinsertarse en el campo laboral. Hay varios elementos comunes en estos enfoques: contacto rápido y constante entre el desempleado y los asesores de empleo; presentación de informes continuos

sobre su disponibilidad laboral y las tareas que realizan para hallar trabajo; envío directo a puestos vacantes; creación de programas de actividades individuales, y envíos a “programas activos del mercado laboral” (ALMPs, por sus siglas en inglés) para contrarrestar la pérdida de motivación y de aptitudes del solicitante de empleo.

Pero, ¿cómo es la **ejecución** de esas estrategias? La OCDE procuró averiguarlo pidiéndoles a países miembros completar un cuestionario sobre sus políticas para “movilizar” a los desempleados. Si bien debe investigarse más al respecto, es obvio que existe una gran diversidad en las prácticas en este rubro y que los países están usando un número cada vez mayor y variado de instrumentos.

En la mayoría de los casos, los desempleados deben **inscribirse** para su colocación en un empleo para recibir beneficios. Al registrar los datos del solicitante de empleo y evaluar su disponibilidad para el trabajo, los servicios de empleo podrán diseñar intervenciones acordes a las necesidades del caso. Sin embargo, en un número considerable de países los beneficios empiezan a pagarse mucho antes de que se complete todo el trámite de registro, lo que puede dar por resultado que se pierdan varias posibles colocaciones para las que serían idóneos.

La mayoría de los países exigen a los desempleados que presenten un **informe periódico** que notifique si buscan trabajo en forma activa y si siguen desempleados. Además, casi todos les exigen también que asistan a entrevistas constantes y exhaustivas con los asesores de empleo. Sin embargo, hay grandes variaciones en la periodicidad de ese informe y en las entrevistas. Hay variaciones similares en la frecuencia con que los solicitantes de empleo son enviados a puestos vacantes (al parecer, muy rara vez), y en el uso de los programas activos del mercado laboral para los que llevan mucho tiempo desempleados.

En términos generales, el **control** de los desempleados está en aumento. Es probable que esto fomente la reinserción laboral más pronto, pero quizá haya un inconveniente. Los desempleados pueden sentirse presionados para aceptar puestos para los cuales no sean aptos. Si bien el control estricto de la búsqueda de trabajo y las políticas para la “pronta incorporación al mercado de trabajo” son importantes para combatir la persistencia del desempleo, no debe olvidarse la necesidad de que haya buenas colocaciones que hagan más estable el empleo.

Por último, aunque se ha demostrado que los **programas activos del mercado laboral** ayudan a los que llevan mucho tiempo desempleados, sólo pocos países han seguido las recomendaciones de la OCDE de que la asistencia a esos programas sea obligatoria. Los países pueden tener buenas razones para dejar esas decisiones a discreción de los asesores de empleo, pero, con todo, deben aclararles a los desempleados que las intervenciones serán más frecuentes mientras más tiempo dure la cesantía.

© OCDE 2007

**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 OECD Online Bookshop [www.oecd.org/bookshop/](http://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](mailto: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/](http://www.oecd.org/rights/)

