



Lea el libro completo en: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

Perspectivas del empleo de la OCDE 2018

Resumen en español

El aumento de los salarios es aún lento pese a la baja del desempleo

Si bien persisten los efectos de la crisis financiera mundial sobre la calidad del empleo y la inclusión, en la mayoría de los países de la OCDE las tasas de empleo han alcanzado máximos históricos y la tasa promedio de desempleo se encuentra de nuevo en su nivel previo a la crisis. Sin embargo, el aumento nominal de los salarios es todavía significativamente menor que el previo a la crisis para niveles comparables de desempleo y el cambio descendente en la curva de Phillips —la relación entre el desempleo y el aumento salarial— continuó durante la recuperación. A este cambio contribuyeron tanto las expectativas de una baja inflación como la desaceleración de la productividad, fenómenos que acompañaron a la Gran Recesión y de los cuales no se ha alcanzado una plena recuperación. Los empleos con salarios bajos fueron otro factor importante. En particular, el descenso de los salarios de los trabajadores a tiempo parcial fue mucho mayor que el de los trabajadores de tiempo completo, debido al aumento del empleo a tiempo parcial "involuntario" en varios países. Además, los salarios comparativamente bajos de los trabajadores que recién han experimentado periodos de desempleo, combinados con las aún altas tasas de desempleo de algunos países, contribuyeron a elevar el número de trabajadores con salarios bajos y, por tanto, a reducir el aumento salarial promedio.

La menor participación de la fuerza laboral refleja en parte el surgimiento de empresas "superestrellas"

El aumento promedio real de los salarios en la mayoría de los países de la OCDE no se ha mantenido a la altura del incremento de la productividad laboral durante las dos décadas pasadas, lo cual en parte refleja la disminución del porcentaje de valor agregado destinado a la mano de obra, es decir, la participación laboral. Los adelantos tecnológicos en los sectores que elaboran productos de equipamiento y la expansión de las cadenas globales de valor redujeron esta participación laboral en las empresas y aumentaron la participación del valor agregado contabilizado por las empresas con participación laboral menor. Más aún, el efecto moderador de los adelantos tecnológicos sobre la participación de la fuerza laboral tiende a ser particularmente grande en los países y las industrias con un alto porcentaje de empleos poco calificados y muy rutinarios. En los países con participación laboral a la baja esta se ha reducido en la frontera tecnológica y a la vez se ha reasignado la participación de mercado hacia las empresas ubicadas en esta frontera (las empresas "superestrellas") con baja participación laboral. La disminución de dicha participación en la frontera tecnológica indica el proceso mejorado de "destrucción creativa" ocasionado por el dinamismo tecnológico de las empresas nuevas con menor participación laboral, más que por fuerzas anticompetitivas. Los resultados sugieren que la manera de ayudar a los trabajadores a aprovechar al máximo los adelantos tecnológicos que ocurren de manera continua es aumentar sus competencias y su eficacia. Por consiguiente, resulta esencial que los países desarrollen servicios educativos y de formación de alta calidad, que ofrezcan oportunidades accesibles de aprendizaje y al mismo tiempo construyan sistemas para anticiparse a las demandas de competencias.

Las instituciones de negociación colectiva desempeñan una función clave para el desempeño en el mercado laboral

Las condiciones salariales y laborales de uno de cada tres trabajadores de los países de la OCDE son regidas por un contrato colectivo. Los sistemas de negociación colectiva que coordinan los salarios en los distintos sectores suelen mostrar una menor desigualdad en este aspecto y mejores resultados en materia de empleo, incluso para grupos vulnerables. La coordinación salarial aumenta la solidaridad entre los trabajadores de diferentes sectores y ayuda a asegurar que la negociación colectiva mejore el empleo considerando debidamente las condiciones macroeconómicas. No obstante, en los sistemas centralizados, la menor desigualdad y un mayor empleo pueden reducir el crecimiento de la productividad. La experiencia de varios países sugiere la importancia de proporcionar al empleador y a los representantes de los trabajadores espacio suficiente para perfeccionar o ajustar los acuerdos a nivel sectorial para tomar en cuenta las condiciones empresariales ("descentralización organizada"). En general, la coordinación y la descentralización organizada con interlocutores sociales de base amplia ayudan a obtener mejores resultados en el mercado laboral, al combinar buenos niveles de inclusión y flexibilidad. El diálogo social en el sitio de trabajo también se relaciona con un entorno laboral de mayor calidad.

Los programas del mercado laboral ayudan a los trabajadores que pierden su empleo por razones económicas

Dado el proceso de "destrucción creativa" que subyace al crecimiento económico y a la mejora del nivel de vida, cada año un número considerable de trabajadores pierde su empleo ante los cambios de tipo económico y muchos sufren grandes pérdidas de ingresos y otras dificultades. El punto de partida para mejorar las posibilidades de recolocación y la seguridad de ingresos de los trabajadores que han sido despedidos es avanzar más en el desarrollo de estrategias nacionales eficaces de activación que superen los obstáculos enfrentados por este grupo y sus ventajas particulares al buscar un nuevo empleo. Dos de las diferencias más relevantes entre los trabajadores que pierden su empleo por razones económicas y otros solicitantes de empleo son el mayor margen para tomar medidas proactivas, que parte del periodo de notificación que antecede al despido, así como la gran aportación que los empleadores pueden hacer para fomentar la movilidad exitosa de los trabajadores que despiden, idealmente en estrecha colaboración con los sindicatos gremiales y las autoridades laborales. Un aspecto importante para el sostenimiento de los ingresos es identificar cómo, de ser posible, debería compensarse a los trabajadores que se recolocan con un salario mucho menor por esa pérdida de poder adquisitivo. Las condiciones de acceso a prestaciones por desempleo durante todo el lapso que este dure también son fundamentales.

La mayoría de los solicitantes de empleo no reciben prestaciones por desempleo

En los análisis de los efectos de las prestaciones por desempleo en el mercado laboral suele presuponerse que los solicitantes de empleo tienen fácil acceso a ellas. La ayuda accesible por desempleo es un componente esencial de una política del mercado laboral incluyente que protege a los trabajadores más que a los empleos. Pero en todos los países de la OCDE, menos de uno de cada tres aspirantes recibe prestaciones por desempleo en promedio y en muchos países prevalece la tendencia descendente a largo plazo de la cobertura de prestaciones después de la crisis financiera y económica. Las razones tras la disminución de las tasas de cobertura ayudan a definir si se trata de un tema de política pública y qué medidas pueden ser adecuadas para mantener la accesibilidad de las prestaciones en los niveles deseados. Desde el inicio de la crisis los cambios en las características de los solicitantes de empleo, como flujos migratorios o modificaciones considerables en la proporción de desempleados a largo plazo, han sido factores impulsores importantes de las tendencias de cobertura. Pero parte de la reciente ampliación de lo que podría llamarse la "brecha de cobertura" puede atribuirse con claridad a políticas de reforma dirigidas a reducir la generosidad en las prestaciones por desempleo buscando imponer restricciones fiscales o bien, moderar la falta de incentivos para que los desempleados busquen recolocarse.

¿Por qué la brecha de género en el aumento de ingresos laborales durante la vida productiva?

Si bien la brecha entre el ingreso laboral anual promedio entre hombres y mujeres se ha reducido de manera significativa, en 2015 el ingreso laboral anual de las mujeres aún era 39% menor en promedio que el de los hombres. Estimados comparables de la brecha de género en los ingresos laborales durante todo el ciclo de vida indican que en su mayor parte esta surge en la primera mitad de la trayectoria laboral. El menor número de cambios de empleo de las mujeres en las primeras etapas de su vida productiva y la manera en que el nacimiento y la crianza de los hijos afecta la participación de la madre en el mercado laboral tienen un impacto largo y duradero en su carrera y, por tanto, en la forma como la brecha de género evoluciona durante la vida laboral. La influencia del trabajo a tiempo parcial es mucho menos clara, ya que puede impedir el retiro de la fuerza laboral, pero también representar una trampa en la trayectoria de las mujeres. La importancia relativa de cada dimensión de la brecha de género en los ingresos laborales —diferencias de género en tasas de empleo, horas trabajadas e ingresos por hora— aporta directrices valiosas para la acción de política. Las políticas relativas a la familia, las medidas para alentar los cambios conductuales de hombres y mujeres por igual, y las acciones para promover cambios en el lugar de trabajo (como una mayor aceptación de modalidades laborales a tiempo parcial y flexibles por parte de padres y madres de familia), puede resultar decisivas para ayudar a las mujeres a desenvolverse con éxito en la crucial etapa de la maternidad durante su carrera, para permanecer dentro del mercado laboral y obtener las mismas oportunidades que los hombres en este ámbito.

© 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.



¡Lea la versión completa en inglés en OECD iLibrary!

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en