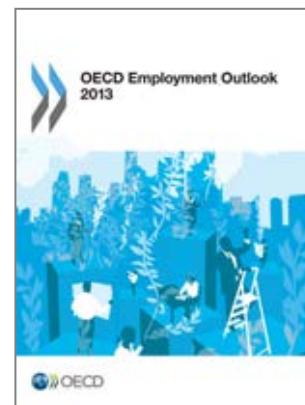


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Spanish



Lea el libro completo en: 10.1787/empl_outlook-2013-en

Perspectivas del empleo en la OCDE 2013

Resumen en español

Los altos niveles de desempleo van a continuar

Aunque han transcurrido más de cinco años desde que empezara la crisis financiera y económica mundial, el desempleo sigue siendo alto en muchos países de la OCDE. En abril de 2013 había más de 48 millones de personas sin trabajo, lo que representa una tasa de desempleo de 8.0%; sólo medio punto porcentual menos del máximo alcanzado en la crisis de 8.5%. Pero hay grandes variaciones entre los países: el desempleo se acerca al 5% o es inferior a éste porcentaje en cinco países de la OCDE; pero rebasa el 25% en otros dos (Grecia y España). Adelantándose, la OCDE proyecta que habrá pocos cambios en el desempleo en el área de la OCDE hasta finales de 2014; con un aumento previsto de por lo menos un punto porcentual en seis países europeos, que se compensa por una disminución de medio punto porcentual o mayor en otros cinco países de la OCDE.

A los trabajadores de mayor edad les va relativamente bien

A ciertos grupos les está yendo especialmente mal en el mercado laboral, de manera muy particular a los hombres jóvenes con poca preparación. En cambio, los trabajadores de mayor edad han sobrellevado la crisis mejor que en las recesiones anteriores profundas. Intervienen varios factores y, al parecer, son anteriores a la crisis: entre ellos el hecho de que los trabajadores de mayor edad tienden a jubilarse a una edad más avanzada, lo que se debe en parte a que tienen mejor preparación académica y son más sanos que las generaciones anteriores. También influye que se ha suspendido el acceso a los planes de jubilación temprana, o que éste se ha vuelto más estricto.

Un análisis de la relación entre el empleo de los trabajadores más jóvenes y el de los de mayor edad a través del tiempo y en todos los países muestra que el mejor desempeño de los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral no ha sido a expensas de la juventud. Esto refuerza la conclusión de que los intentos anteriores de los gobiernos para ayudar a los jóvenes a establecerse en el mercado laboral alentando la jubilación temprana de los trabajadores de mayor edad fueron costosos errores de política pública. De modo tranquilizador, los gobiernos se han resistido hasta ahora a introducir planes de jubilación temprana en respuesta a las altas tasas actuales de desempleo juvenil. En su lugar, deberían continuar con estrategias que mejoren las perspectivas de empleo tanto para los trabajadores más jóvenes como para los de mayor edad, incluso a través de reformas que aumenten el crecimiento y de medidas activas específicas del mercado laboral, para ayudar a ambos grupos con los problemas específicos de encontrar o de mantener un empleo.

La legislación de protección del empleo se está volviendo menos estricta

En el transcurso de la última década, y en particular desde la crisis, la tendencia en los países de la OCDE ha sido reducir la rigurosidad de la legislación de protección al empleo —las normas relativas a la contratación y al despido de los trabajadores— sobre todo en lo referente a los despidos individuales y colectivos. También ha habido cambios, aunque menos trascendentales, para reducir la diferencia entre el nivel de protección que se concede a los contratos permanentes y a los temporales. En la década de

1990, se eliminaron muchas restricciones a los contratos temporales, lo que provocó una escisión doble en los mercados laborales entre los trabajadores con contratos por tiempo indefinido y estable y otros con contratos inseguros y de corto plazo.

Estas reformas recientes deberían ayudar a asegurar que los mercados laborales respondan con mayor flexibilidad al cambio económico, reduciendo al mismo tiempo la diferencia entre los trabajadores con contratos temporales y permanentes. La investigación indica que, en promedio, los trabajadores deben beneficiarse ya que será más fácil para ellos encontrar empleos que coincidan con sus habilidades. Sin embargo, inevitablemente, algunos trabajadores tal vez enfrenten pérdidas importantes. Es necesario que los gobiernos respondan con políticas que reduzcan el efecto negativo de esas reformas y ayuden a esos trabajadores a encontrar nuevos empleos.

Las políticas de activación bien diseñadas promueven y ayudan a los desempleados a encontrar trabajo.

Las políticas de activación son las políticas del mercado laboral que se proponen alentar a la gente con prestaciones sociales para que vuelva al trabajo. Los métodos varían, pero estos incluyen ayudar en la búsqueda de trabajo y en la capacitación; y vincular los subsidios con la constancia de que se busca empleo, así como los requisitos para participar en medidas que aumenten su aptitud para el empleo. A continuación se identifican algunas lecciones importantes al respecto, basándose en estudios minuciosos realizados por la OCDE sobre las políticas de activación instituidas en siete países.

En primer lugar, para evitar la dependencia de las prestaciones sociales, todos los países con un sistema bien diseñado de apoyo a los ingresos para los desempleados pueden beneficiarse de un sistema eficaz de activación del empleo. Éste debe constar de medidas que apoyen la búsqueda de empleo y mejoren la preparación para el trabajo, respaldadas por requisitos para participar en programas de capacitación y empleo. En segundo lugar, es importante perseverar con reformas que introduzcan o amplíen los requisitos relacionados con el trabajo para grupos como los jefes de familias monoparentales, los trabajadores desempleados de mayor edad y las personas con capacidad de trabajo parcial. Estas reformas han demostrado ser exitosas para ayudar a esos grupos a reintegrarse al trabajo aunque al principio den lugar a cierto aumento del desempleo "abierto", ya que estos grupos pierden su estado inactivo. En tercer lugar, aplicar una estrategia de activación exitosa puede requerir reformas institucionales, por ejemplo, coordinar el otorgamiento de las prestaciones y la ayuda para la búsqueda de empleo, así como medidas de financiamiento tanto a nivel nacional como local. Por último, la eficacia de los servicios públicos y privados de empleo puede mejorarse a través de la gestión del desempeño, basándose en las medidas de los resultados del empleo que se adapten a las personas que buscan empleo y a las características del mercado laboral local.

Volver al trabajo después del despido

En los países para los cuales hay datos disponibles, aproximadamente del 2% al 7% de los trabajadores se enfrentan al despido o a la supresión de puestos en un año ordinario. Comparado con los trabajadores de edad intermedia □grupo entre los trabajadores jóvenes y los de mayor edad□, los trabajadores más jóvenes y los de mayor edad corren mayor riesgo; aunque su experiencia para encontrar un nuevo empleo difiere. A los trabajadores de mayor edad generalmente les cuesta más trabajo reinsertarse en la fuerza laboral que a los más jóvenes y sufre mayores pérdidas en sus ingresos; mientras que los más jóvenes encuentran un nuevo empleo relativamente pronto y que exige niveles de aptitudes más altos. Otros que corren un mayor riesgo de supresión de empleos son los trabajadores de las pequeñas empresas y los que dependen de habilidades físicas y manuales que tal vez no tengan gran demanda en sectores en expansión como el de las tecnologías de la información.

Como muchos aspectos de las prestaciones no salariales aumentan con la antigüedad en el empleo, los trabajadores despedidos que consiguen un nuevo empleo es menos probable que tengan derecho a vacaciones pagadas y a incapacidades por enfermedad. También es posible que se les exija trabajar turnos nocturnos o jornada parcial. En general, no obstante, el principal costo financiero para los trabajadores despedidos se debe a que no devengan un sueldo mientras no tienen trabajo, y no a un menor ingreso en un nuevo empleo.

Hay varias implicaciones de política pública a partir de estas conclusiones: Es indispensable reducir la carga financiera de los trabajadores despedidos para que vuelvan a trabajar rápidamente. Además, si los recursos públicos son escasos, estos deberían destinarse a los trabajadores de mayor edad y a los

menos preparados. Por último, depender de empresas que proporcionen recolocación y readiestramiento tal vez no sea la mejor táctica si los despidos se concentran en las pequeñas empresas que en muchos casos no están obligadas a ofrecer o financiar esos servicios.

© 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.

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.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, Francia

Visite nuestro sitio www.oecd.org/rights



¡Lea la versión completa en inglés en OECD iLibrary!

© OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2013-en