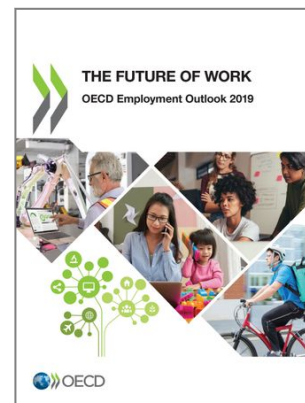


# OECD *Multilingual Summaries*

## OECD Employment Outlook 2019

### The Future of Work

*Summary in Spanish*



Lea el libro completo en: [10.1787/9ee00155-en](https://doi.org/10.1787/9ee00155-en)

---

## Perspectivas de empleo de la OCDE 2019

### El futuro del trabajo

*Resumen en español*

## La digitalización, la globalización y el envejecimiento traen nuevas oportunidades, pero también riesgos de aumentar las desigualdades entre los trabajadores.

El mundo del trabajo está cambiando para dar respuesta al progreso tecnológico, la globalización y a las poblaciones que envejecen. Además, los nuevos modelos organizativos empresariales y las preferencias cambiantes de los trabajadores contribuyen al surgimiento de nuevas formas de trabajo. A pesar de la sensación generalizada de ansiedad sobre la destrucción potencial de puestos de trabajo a causa de los cambios tecnológicos y la globalización, parece poco probable que haya un descenso abrupto del empleo en general. Si bien es cierto que algunos puestos y tareas están desapareciendo, hay otros que están surgiendo y el empleo crece. Uno de los retos principales ante estas transformaciones es el de gestionar la transición de los trabajadores en unas industrias y regiones en declive hacia nuevas oportunidades laborales, aunque también existe cierta preocupación sobre la calidad de los empleos. Aún quedan importantes retos por superar para garantizar la calidad del trabajo no normalizado, aunque la diversidad de tipos de contrato de empleo puede, también, acarrear una buena flexibilidad. Asimismo, las desigualdades en los mercados laborales podrían aumentar a menos que se tomen medidas políticas resueltas en aras de alcanzar un reparto más equitativo de los costes de los ajustes estructurales en el mundo del trabajo. Y, aunque aún se observan riesgos en este sentido, también hay multitud de oportunidades y el futuro del trabajo no es algo que esté grabado a fuego. Si se cuenta con las políticas e instituciones adecuadas, el futuro del trabajo puede traer más y mejores empleos para todos.

## Los resultados del mercado laboral de los jóvenes sin estudios terciarios han empeorado en la mayoría de los países

En la última década se ha observado un deterioro de las condiciones del mercado laboral para los jóvenes que no han superado los estudios superiores en muchos países; quedándose la mayoría fuera de él, desempleados, o accediendo a empleos de baja remuneración. Estos cambios no son, en muchas circunstancias, consecuencia a corto plazo del retroceso económico, que ha traído desafíos significativos en materia de políticas para los próximos años. Desde una perspectiva de género, en un gran número de países, los hombres se han enfrentado a mayores tasas de desempleo y subempleo. No obstante, el subempleo sigue estando más generalizado entre las mujeres, que son las que tienen más probabilidades de acabar en puestos de baja remuneración.

## **Todos los trabajadores, sin importar su situación laboral, deberían poder acceder a protecciones adecuadas en materia laboral**

El surgimiento de nuevas formas de empleo no estándares plantea desafíos a la regulación del trabajo, orientado en gran medida a empleados que trabajan para un único empleador. La situación laboral actúa como pasarela para acceder a diversos derechos y protecciones. Garantizar la clasificación correcta de los trabajadores (y poner fin a la clasificación errónea) es, por ende, un paso crucial para asegurar que las personas involucradas en formas no estándares de trabajo puedan acceder a protección laboral y social, negociaciones colectivas y formación continua. Sin embargo, para algunos trabajadores existe una ambigüedad real en cuanto a su situación laboral, ya que se encuentran en la llamada "zona gris", entre el trabajo por cuenta propia y ajena. Aunque el tamaño de esta zona gris debe mantenerse al mínimo, las regulaciones del mercado laboral tienen que expandirse y adaptarse para proteger a los trabajadores de manera adecuada y para controlar que las empresas que respeten las normas no se vean en desventaja. Acabar con los desequilibrios de poder entre empleadores/clientes y trabajadores también implica poner fin al abuso que hacen los empleadores del mercado laboral, por ejemplo luchando contra la connivencia del mercado laboral con los empleadores, limitando el alcance de acuerdos de prohibición de la competencia y reinvertiendo las desigualdades en la información disponible tanto para empleadores como para trabajadores.

## **Los convenios colectivos pueden ser una herramienta complementaria y flexible para dar forma al futuro del trabajo**

Los convenios colectivos pueden ayudar a trabajadores y empresas a adaptarse a las oportunidades y los retos de un mundo del trabajo cambiante. Como instrumento para conseguir soluciones flexibles consensuadas, estos pueden contribuir a crear nuevos derechos, regular el uso de las nuevas tecnologías o fomentar la seguridad y adaptabilidad del mercado laboral. Sin embargo, los bajos niveles de organización entre los trabajadores, en especial en entornos no estándares, plantean un gran desafío a la negociación colectiva. Esto refleja una parte de los obstáculos legales a los que se enfrentan los trabajadores clasificados como "empleados por cuenta propia", para quienes el derecho a la negociación colectiva puede parecer una infracción a las normativas en materia de competencia. En este contexto, algunos países de la OCDE han creado extensiones de derechos a la negociación colectiva a medida para algunos grupos de trabajadores no estándares. No obstante, aún quedan muchos retos prácticos por superar. Las organizaciones de la patronal están sometidas a presión ante el surgimiento de nuevas formas de negocio. Los sindicatos ya establecidos desarrollan estrategias para llegar a los trabajadores no estándares, aunque también se observa el surgimiento de nuevos medios para la representación de los trabajadores.

## **Fortalecer la enseñanza de los adultos es crucial para ayudar a los trabajadores a adaptarse con éxito a un entorno laboral cambiante**

La enseñanza para adultos puede ayudar a evitar la depreciación de ciertas habilidades y facilitar la transición de empleos y sectores en declive a los que se encuentran en expansión. Una gran reestructuración de los programas de enseñanza para adultos, en aras de incrementar su cobertura y promover su calidad es fundamental para aprovechar los beneficios del cambiante mundo laboral. En todos los países de la OCDE la participación en cursos de formación es la más baja entre los que más necesitan de dicha formación, incluidas las personas poco cualificadas, adultos de mayor edad, desempleados y trabajadores en sectores no estándares. Estos grupos se topan con multitud de obstáculos en cuanto a la participación en la formación, a saber, pocas elecciones de formación y falta de motivación, tiempo, dinero o apoyo por parte del empleador. Las opciones políticas giran en torno a la creación de una cultura de aprendizaje entre las empresas y las personas, eliminando las barreras de tiempo y dinero para participar en la formación, acabando con el acceso desigual en función de la situación laboral, alentando a las empresas a formar a los grupos en riesgo y posibilitando una portabilidad de los derechos a la formación entre empleos. La formación debe, asimismo, ser de buena calidad y adaptarse a las necesidades de los mercados laborales para poder ser eficaces. Para ello, es

necesario que haya una financiación adecuada y sustancial, compartida por todas las partes involucradas, según los beneficios que se reciban, así como una gobernanza que ayude a los países a casar todas las piezas de los sistemas de educación para adultos para que estos funcionen.

## Las reformas de la protección social deben asegurarse de que las ayudas sigan estando accesibles para los grupos más desfavorecidos

Los sistemas de protección social desempeñan un papel clave en el contexto actual de incertidumbre creciente sobre el ritmo y la envergadura de los cambios del mercado laboral. Pero, especialmente para los trabajadores en las formas más inseguras de empleo, el acceso a la protección social puede plantear enormes dificultades. Los patrones de carreras cada vez más volátiles o la creciente diversidad en las formas de empleo plantean retos para las ayudas que vinculan las prestaciones o la financiación de las cargas a los empleos pasados o presentes. Los sistemas de protección social existentes tienen muchas fortalezas y seguirán siendo una opción viable, pero necesitarán adaptarse a los riesgos cambiantes. Entre las prioridades se incluyen: una protección que sea suficientemente ágil para responder a los cambios en las vidas de las personas que necesiten ayuda, garantizar que las prestaciones se puedan transferir entre puestos de trabajo y adaptar el alcance de la activación y de la ayuda al empleo a los patrones laborales en evolución. Mantener los niveles de financiación alineados con las exigencias en materia de protección social también exige un debate proactivo sobre políticas, en torno a cómo sufragar las iniciativas novedosas o ampliadas.

## Ha llegado la hora de trabajar por un futuro que sirva a todos

Dar forma al futuro del trabajo es uno de los llamamientos más inclusivos y gratificantes en "Transition Agenda for a Future that Works for All", un enfoque holístico gubernamental que se centra en intervenciones sobre aquellos que más las necesitan. Algunas opciones políticas implican costes insignificantes para las finanzas públicas y pueden, incluso, aumentar los ingresos fiscales. Sin embargo, muchas otras, y en particular el fortalecimiento de la protección social y la enseñanza para adultos, exigirán significativos recursos adicionales. Aún se puede hacer mucho para mejorar la eficacia y el objetivo de las políticas clave, si se realiza una revisión general del gasto y se ahonda en el enfoque holístico gubernamental hacia los objetivos y las soluciones de políticas públicas. Pero para ello también puede que sea necesario mejorar las fuentes de ingresos y eso conllevaría una reflexión profunda sobre los sistemas tributarios.

© 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 (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9ee00155-en