

# OECD Employment Outlook 2021

Resumen ejecutivo



# Resumen ejecutivo

## La carga de la crisis de COVID-19 ha recaído de forma desproporcionada en grupos ya vulnerables

La conmoción inicial derivada de la crisis de COVID-19 se dejó sentir en amplios sectores de la economía, ya que el miedo al contagio y las estrictas restricciones a la proximidad social frenaron duramente la actividad económica en los países de la OCDE. A medida que las personas y los gobiernos han aprendido a convivir con el virus, se han adaptado los comportamientos y las restricciones se han hecho menos estrictas y más enfocadas. Esto ha permitido a muchos volver al trabajo. Sin embargo, la naturaleza profundamente sectorial de la crisis y las diferencias en la protección que ofrecen los distintos tipos de empleos han hecho que algunos tengan que soportar la mayor parte de la carga en términos de pérdida de empleos y reducción del tiempo de trabajo. Las personas con ocupaciones poco remuneradas, a menudo con contratos de duración determinada, con bajo nivel educativo y los jóvenes se han visto especialmente afectados por los estragos de la crisis; las horas trabajadas por estos grupos han disminuido de forma desproporcionada y el desempleo ha representado gran parte del ajuste, mientras que otros grupos pudieron adaptarse mejor a través de reducciones de la jornada laboral y el teletrabajo. Las empresas también se están reestructurando de forma que aceleran las mega tendencias preexistentes, tales como la automatización y la digitalización. Todo esto tendrá implicaciones en la fuerza y el alcance de la recuperación.

## El aumento en el desempleo a largo plazo es un riesgo tangible

Casi un año y medio después del inicio de la crisis, muchas personas aún no han recuperado el empleo de tiempo completo. A medida que se reducen los planes para conservar el empleo, los trabajadores que no han recuperado su horario normal se enfrentan a un riesgo creciente de entrar en el desempleo abierto. Al mismo tiempo, muchos de los que perdieron su empleo en las primeras etapas de la pandemia han estado sin trabajo desde entonces y pueden tener cada vez más dificultades para competir con aquellos cuyos puestos de trabajo han sido protegidos. En consecuencia, existe el riesgo de que se produzca una rápida acumulación de desempleo a largo plazo. De hecho, a finales de 2020 había un 60% más de personas sin empleo durante al menos seis meses y esta cifra ha seguido creciendo en el primer trimestre de 2021.

## Después de proteger los puestos de trabajo durante el punto álgido de la crisis, el diseño de los planes de conservación del empleo debe ajustarse para apoyar la recuperación

Los planes de conservación del empleo han sido el principal instrumento utilizado en muchos países de la OCDE para suavizar el impacto en el mercado laboral de la crisis de COVID-19. El uso del apoyo a la conservación del empleo alcanzó niveles sin precedentes, cerca del 20% del empleo promedio en toda la

OCDE en abril de 2020. En el punto álgido de la crisis, aproximadamente 60 millones de puestos de trabajo estaban protegidos, diez veces más que durante la crisis financiera mundial. Los planes de conservación del empleo ayudaron a limitar el aumento del desempleo, y no hay indicios de que hayan tenido un impacto negativo significativo en la creación de empleo. Sin embargo, a pesar de que el apoyo debe continuar para los sectores todavía muy afectados por las restricciones de distanciamiento social, para otros en los que la actividad económica se ha reanudado, estos esquemas deben ajustar progresivamente su diseño para promover la recuperación y, eventualmente, eliminarse. En general, los planes de conservación del empleo bien diseñados deben ser oportunos, específicos y temporales.

### **Los países han reforzado los servicios de empleo y han adaptado su prestación para hacer frente al incremento en el número de solicitantes de empleo en la pandemia**

Para hacer frente al repentino aumento del desempleo, alrededor de dos tercios de los países de la OCDE aumentaron el presupuesto de sus servicios públicos de empleo en 2020 y aproximadamente la mitad de ellos tienen previsto hacerlo en 2021. Los requisitos de distanciamiento social también exigieron cambios significativos en la prestación de servicios. La prestación digital de servicios se ha ampliado rápidamente para apoyar a los solicitantes de empleo, a los trabajadores y a los empleadores. La estrecha colaboración con las partes interesadas y la flexibilidad en la formulación activa de políticas del mercado laboral, así como su aplicación han sido fundamentales para permitir respuestas ágiles a la pandemia. Las medidas para fomentar la creación de empleo y aumentar la demanda de mano de obra se han utilizado ampliamente en las primeras fases de la crisis. Los programas de formación y los incentivos al empleo que apoyan a los trabajadores desplazados y ayudan a los grupos vulnerables, como los jóvenes, las mujeres, las personas poco calificadas, las que padecen enfermedades y discapacidades y las más alejadas del mercado laboral, serán esenciales para garantizar una recuperación equilibrada.

### **La subcontratación nacional está aumentando en los países de la OCDE y puede entrañar riesgos para la calidad del empleo y la desigualdad**

En los países de la OCDE, cada vez más trabajadores están contratados legalmente por una empresa, pero en la práctica trabajan para otra. Por ejemplo, los limpiadores, los guardias de seguridad y el personal de las cafeterías suelen trabajar físicamente en las instalaciones de una empresa, pero su empleador legal es una empresa externa de servicios de apoyo. Este tipo de relaciones laborales tripartitas, a menudo denominado "externalización nacional", va en aumento en muchos países de la OCDE. La subcontratación nacional puede generar ganancias de productividad y empleo, pero los trabajadores de ciertas ocupaciones con bajos salarios, cuando son empleados por empresas contratistas de terceros, tienden a ganar menos que los empleados en trabajos similares dentro de la empresa. Esto sugiere que la externalización nacional puede ser un importante factor de desigualdad. Los responsables de la formulación de políticas podrían considerar políticas destinadas a preservar los aspectos positivos de la externalización, mitigando a la par cualquier deterioro de la calidad del empleo para los trabajadores afectados.

### **La jornada laboral se ha estabilizado en los últimos años, pero los patrones observados de tiempo de trabajo varían significativamente entre países y grupos de trabajadores**

Todos los países de la OCDE regulan el tiempo de trabajo en cierta medida, pero existen diferencias significativas tanto en el rigor como en la jerarquía de las normativas sean estas estatutarias o negociadas.

Entender estas diferencias es necesario para analizar la relación entre las reglas y el tiempo de trabajo en la práctica (por ejemplo, horas trabajadas, licencias tomadas, etcétera). La tendencia de las horas semanales habituales de los empleados de tiempo completo se ha mantenido estable desde mediados de los años 90 en la mayoría de los países, mientras que el tiempo dedicado a la recreación ha disminuido. Desde mediados de la década de 2000, la incidencia de las horas extraordinarias remuneradas entre los empleados a tiempo completo también se ha mantenido estable. Para los afectados, las horas extraordinarias supusieron, en promedio, un día más de trabajo por semana en 2019. Estos patrones ocultan grandes diferencias entre grupos, con una mayor intensidad de jornadas muy breves entre las mujeres y los trabajadores poco calificados. El uso de acuerdos de tiempo de trabajo flexible también varía. Estas diferencias también han determinado los patrones de teletrabajo durante la crisis de COVID-19. Antes de la crisis de COVID-19, el teletrabajo ya era más frecuente entre los trabajadores con mayor nivel de estudios y los mejor pagados, pero estas disparidades se han ampliado durante la pandemia.