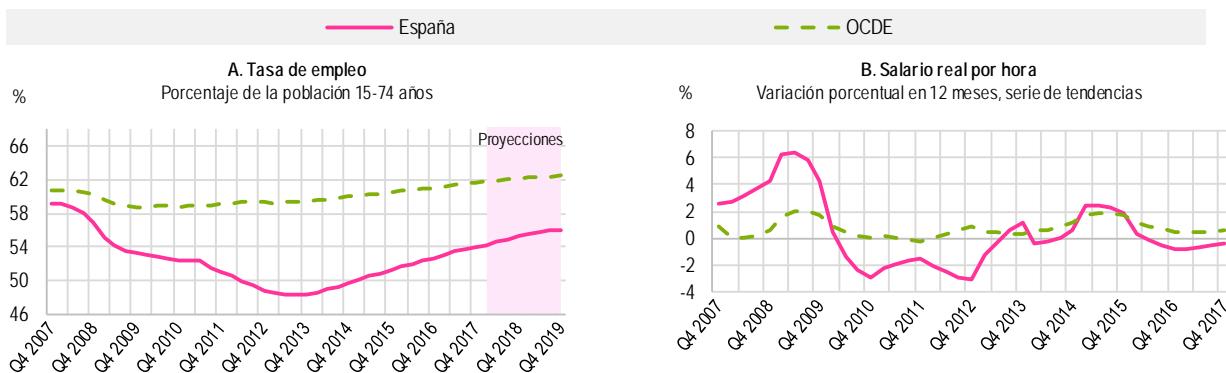


Employment Outlook 2018

Julio 2018

[DOI: 10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

Evolución del mercado del trabajo en España



Nota: OCDE es una media ponderada (en el Panel B basada en 29 países OCDE; no incluye a Chile, Corea, Islandia, México, Nueva Zelanda y Turquía).
Fuente: Cálculos de la OCDE basados en OECD Economic Outlook Database (No. 103), Junio 2018, y cuentas nacionales trimestrales.

TENDENCIAS RECENTES Y PERSPECTIVAS DEL MERCADO DEL TRABAJO

Las condiciones del mercado del trabajo siguen mejorando. En el primer trimestre del 2018 la tasa de empleo en los países de la OCDE fue casi 2 puntos porcentuales superior a su nivel pre-crisis. Se prevé que las tasas de empleo y de desempleo en la OCDE sigan mejorando en 2018 y 2019. Sin embargo, a 0.6% en el cuarto trimestre del 2017, la tasa de crecimiento anual de los salarios reales (por hora) decepciona y se mantiene baja, casi un punto porcentual inferior a antes de la crisis, para un nivel de desempleo similar.

- En los últimos tres años las condiciones del mercado laboral español han mejorado ininterrumpidamente. El empleo, en porcentaje de la población de 15-74 años, subió en 5 puntos porcentuales desde su punto más bajo en 2013, pero, a 53.7%, es todavía 5 puntos inferior a su nivel pre-crisis.
- Similarmente, el desempleo en España ha disminuido en más de 10 puntos porcentuales desde 2013. A pesar de esto, a 15.9% en abril 2018, sigue siendo el segundo más alto de la OCDE y está aún unos 7 puntos porcentuales por sobre su nivel pre-crisis. Las proyecciones de la OCDE sugieren que en los próximos dos años esta tendencia se mantendrá.
- El crecimiento de los salarios reales ha sido negativo desde el 2016. Éstos disminuyeron un 0.4% entre el cuarto trimestre del 2016 y el cuarto trimestre del 2017, un punto porcentual bajo la

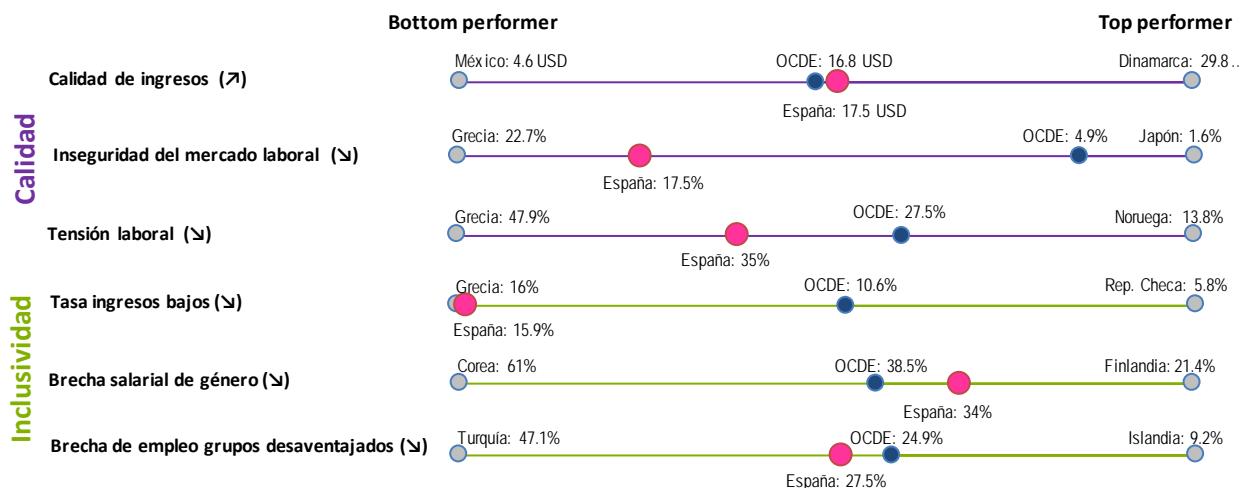
media OCDE. La importante y creciente parte de trabajadores en empleos mal pagados o a tiempo parcial involuntario es uno de los principales factores que explican la evolución negativa de los salarios en España.

CALIDAD DEL TRABAJO Y EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL

En los países de la OCDE, los indicadores de calidad del trabajo e inclusividad no muestran una tendencia clara. En la última década, se ha reducido la brecha salarial de género, la brecha de empleo para grupos desfavorecidos y la incidencia de la tensión laboral – alta exigencia asociada a recursos insuficientes. En contraste, la inseguridad en el mercado laboral todavía no vuelve a sus niveles previos a la crisis y la pobreza ha crecido entre las personas en edad de trabajar.

- El desempeño del mercado laboral español tiende a ser inferior a la media OCDE en numerosos indicadores referentes a la calidad del trabajo y a la inclusividad. Excepciones son la calidad de los ingresos (España está en la media OCDE) y la brecha salarial de género que, a 34%, es 4.5 puntos porcentuales inferior a la media.
- Dado el pobre desempeño en términos de desempleo y la alta incidencia de contratos cortos, no sorprende que el nivel de seguridad laboral de los trabajadores españoles sea el segundo más bajo de la OCDE, después de Grecia. El 35% de incidencia de tensión laboral es el cuarto más alto entre los países de la OCDE para los cuales este dato está disponible.

Calidad del trabajo e inclusividad del mercado laboral: indicadores para España en 2016-2017



Nota: Una flecha hacia arriba ↑ (hacia abajo ↓) para un indicador significa que valores más altos (bajos) reflejan mejor rendimiento.

Calidad de ingresos: Ingresos hora bruta en USD ajustados por desigualdad. *Inseguridad del mercado laboral:* Pérdida monetaria neta esperada asociada con pasar a ser desempleado como proporción de los ingresos previos. *Tensión laboral:* Porcentaje de trabajadores en trabajos que se caracterizan por una combinación de demandas laborales altas y pocos recursos laborales para satisfacer dichas demandas. *Tasa ingresos bajos:* Proporción de personas en edad de trabajar viviendo con menos del 50% de la renta mediana disponible equivalente de los hogares. *Brecha salarial de género:* Diferencia entre los ingresos anuales promedio per cápita de hombres y mujeres dividido por el promedio per cápita de los ingresos de los hombres. *Brecha de empleo grupos desventajados:* Diferencia promedio en la tasa de empleo de hombres de edad intermedia y las tasas para cinco grupos desventajados (madres con hijos, jóvenes que no están en educación a tiempo completo o formación, trabajadores de 55 a 64 años, no nativos y personas con discapacidad) como porcentaje de la tasa de empleo de hombres de edad intermedia.

Fuente y definiciones: Cálculos de la OCDE usando datos de 2017 o último año disponible de cada fuente. Ver [OECD Employment Outlook 2018](#), Capítulo 1.

- La pobreza es una fuente de inquietud en España: la proporción de personas en edad de trabajar que vive con menos del 50% del ingreso mediano es de 15.9%, la segunda más alta de la OCDE, sólo levemente inferior a Grecia.
- La brecha de empleo para ciertos grupos potencialmente desventajados como madres, jóvenes, extranjeros y personas discapacitadas; también es peor que la media OCDE. En particular, un joven que no estudia tiene una probabilidad de 61.4% de estar trabajando, 14 puntos porcentuales más baja que la de un adulto joven (2015).
- En contraste, la brecha salarial de género de 34% es algo mejor que la media OCDE.

UNA ACTUACIÓN TEMPRANA DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO PUEDE ACELERAR LA RECUPERACIÓN DEL TRABAJO

Cada año, entre 1% y 7% de la fuerza de trabajo de los países OCDE pierde su empleo por razones económicas. En algunos países los trabajadores despedidos encuentran empleo mucho más rápidamente que en otros. Lo que indica la importancia de políticas bien orientadas. Una acción temprana de los servicios de empleo, incluso durante el periodo de preaviso de

despido, puede acortar considerablemente la duración del desempleo.

- En España, la reforma del 2012 ha ayudado a aumentar el empleo y a combatir la profundamente arraigada segmentación del mercado laboral, reforzando la capacidad de los empleadores para resistir a los shocks.
- Sería de vital importancia continuar este esfuerzo reformador. Especialmente a través del desarrollo y coordinación de las políticas de activación regionales y del mejoramiento en su monitoreo y evaluación.
- Una estrategia de intervención temprana requiere la acción conjunta de todos los actores a cargo de la activación. Esto necesitaría, entre otras cosas, resolver la falta de coordinación existente entre las autoridades regionales y nacionales.
- Comparado con otros países de la OCDE, el periodo de preaviso de despido es breve y las indemnizaciones por despido son particularmente generosas. Una reforma que aumente el periodo de preaviso, compensado con una disminución de la indemnización, permitiría iniciar la activación durante el preaviso sin aumentar el costo para las empresas.

Contactos: Andrea Bassanini (+33 1 45 24 90 32; andrea.bassanini@oecd.org) or
Stefano Scarpetta (+33 1 45 24 19 88; stefano.scarpetta@oecd.org),
Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.