



PERSPECTIVAS DE EMPLEO DE LA
OCDE 2022

Reconstrucción de mercados laborales más inclusivos

Traducido por:



UNIVERSIDAD DE
CELAYA

Perspectivas de Empleo de la OCDE 2022

RECONSTRUIR MERCADOS LABORALES MÁS
INCLUSIVOS

Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en este trabajo no reflejan necesariamente el punto de vista oficial de los países miembros de la OCDE.

Tanto este documento, así como cualquier dato y mapa que se incluya en él, se entenderán sin perjuicio respecto al estatus o la soberanía de cualquier territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

Los datos estadísticos para Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de estos datos por la OCDE es sin perjuicio del estatus de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho internacional.

Nota de Turquía. La información del presente documento en relación con “Chipre” se refiere a la parte sur de la Isla. No existe una sola autoridad que represente en conjunto a las comunidades turcochipriota y grecochipriota de la Isla. Turquía reconoce a la República Turca del Norte de Chipre (RTNC). Mientras no haya una solución duradera y equitativa en el marco de las Naciones Unidas, Turquía mantendrá su postura frente al “tema de Chipre”.

Nota de todos los Estados Miembros de la Unión Europea que pertenecen a la OCDE y de la Unión Europea. Todos los miembros de las Naciones Unidas, con excepción de Turquía, reconocen a la República de Chipre. La información contenida en el presente documento se refiere a la zona sobre la cual el Gobierno de la República de Chipre tiene control efectivo.

Esta traducción no fue elaborada por la OCDE y no debe ser considerada una traducción oficial. La calidad de la traducción y su correspondencia con el texto en la lengua original de la obra son responsabilidad única del autor o autores de la traducción. En caso de cualquier discrepancia entre la obra original y esta traducción al español, solo el texto de la versión original se considerará válido.

Publicado originalmente por la OCDE en inglés con el título: *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*, © OECD 2022, <https://doi.org/10.1787/1bb305a6-en>

© 2023 Educación Superior de Celaya A. C. para esta edición en español.
Carretera Panamericana Km. 269. Col. Rancho Pinto. CP. 38080. Celaya, Guanajuato, México

Créditos

Traductor: José Juan Salgado Aguilar.

Diseño de portada: Luis Fernando García Ramírez.

Coordinación editorial y revisión: Centro de la OCDE para América Latina.

Prefacio

El informe, *Perspectivas de Empleo de la OCDE*, ofrece una evaluación anual de la evolución y las perspectivas del mercado laboral en los países miembros de la OCDE. Cada edición contiene también varios capítulos centrados en aspectos específicos del funcionamiento de los mercados de trabajo y las implicaciones para las políticas con el fin de promover más y mejores empleos. La edición de 2022 de las *Perspectivas del Empleo de la OCDE* revisa los principales retos sociales y del mercado de trabajo para una recuperación más inclusiva después de la pandemia de COVID-19, así como los riesgos del mercado laboral provocados por la guerra de Rusia contra Ucrania. También aborda una serie de cuestiones estructurales de larga data que tienen una relevancia clave para la inclusión en el mercado laboral, como el poder del mercado de los empleadores y sus consecuencias en el mercado de trabajo, el papel de las empresas en la desigualdad salarial, y el efecto de las políticas de tiempo de trabajo en el bienestar y los resultados económicos.

El informe, *Perspectivas de Empleo 2022 de la OCDE*, es un trabajo conjunto del personal de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELS, por sus siglas en inglés). También se ha beneficiado en gran medida de los comentarios de otras direcciones de la OCDE y de las contribuciones de los delegados de los gobiernos nacionales, las instituciones nacionales y los investigadores académicos. No obstante, sus valoraciones sobre las perspectivas del mercado laboral de cada país no reflejan necesariamente con las realizadas por las autoridades e instituciones nacionales correspondientes. Los capítulos 1 y 2 han sido cofinanciados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Las opiniones expresadas y los argumentos empleados en ellos no reflejan necesariamente las opiniones oficiales del Departamento de Trabajo de EE. UU.

Este informe fue editado por Andrea Bassanini. Los autores principales de los capítulos individuales fueron Andrea Salvatori (Capítulo 1), Oliver Denk y Sebastian Königs (Capítulo 2), Satoshi Araki, Andrea Bassanini, Andrew Green y Luca Marcolin (Capítulo 3), Chiara Criscuolo, Antton Haramboure, Alexander Hijzen, Michael Koelle y Cyrille Schweltnus (Capítulo 4), y Sandrine Cazes, Clara Krämer, Sebastien Martin y Chloé Touzet (Capítulo 5). No obstante, todos los capítulos se beneficiaron de contribuciones específicas de otros miembros del personal de ELS. El informe también se benefició de extensos comentarios de Stefano Scarpetta (Director de ELS), Mark Pearson (Director Adjunto de ELS), Stéphane Carcillo (Jefe de la División de Trabajos e Ingresos de ELS) y Mark Keese (Jefe de la División de Habilidades y Empleabilidad de ELS). La infografía se basa en contribuciones de Alastair Wood. Pascal Marianna fue el responsable del anexo estadístico. El apoyo estadístico fue proporcionado por Sébastien Martin, Agnès Puyroyen y Dana Blumin. Lucy Hulett, Niamh Kinane, Hagai Glebocki y Natalie Corry brindaron asistencia editorial.

Editorial: Es vital una acción audaz para apoyar el nivel de vida de los más vulnerables

El mercado laboral se ha recuperado más de dos años después del brote de la pandemia de COVID-19, pero las perspectivas son muy inciertas en medio de los nubarrones de la guerra

Las economías y los mercados laborales de la OCDE se han recuperado con fuerza de la pandemia de COVID-19, pero la guerra no provocada, injustificada e ilegal de Rusia contra Ucrania nubla el horizonte. La guerra es, ante todo, una tragedia humana, que ha causado la pérdida de vidas inocentes y la mayor crisis de refugiados humanitarios desde la Segunda Guerra Mundial. Varios millones de ucranianos –en su mayoría mujeres y niños– han huido de su país en busca de refugio en otros países europeos y más allá. También se corre el riesgo de que el conflicto desencadene una crisis económica y social, añadiendo una importante incertidumbre a las perspectivas mundiales. La OCDE ha revisado en junio sus proyecciones del PIB al 3.0% para 2022 (frente al 4.5% de las proyecciones de diciembre de 2021). Además, se prevé que la inflación sostenida erosione los ingresos reales de los hogares.

Hasta el momento, los mercados laborales siguen siendo ajustados en la mayoría de los países de la OCDE. Las últimas estadísticas sugieren que el promedio de la tasa de desempleo de la OCDE está 0.4 puntos porcentuales por debajo del nivel de febrero de 2020, un nivel que ya era el más bajo desde la crisis financiera mundial. Y desde el punto más bajo de la crisis en abril de 2020, los países de la OCDE han creado unos 66 millones de puestos de trabajo, 9 millones más de los que se perdieron en pocos meses al inicio de la pandemia en 2020.

Sin embargo, estas cifras agregadas ocultan diferencias significativas entre países y grupos. En varios países, las tasas de actividad y de empleo siguen estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis. Además, el empleo está creciendo con más fuerza en las industrias de servicios de alta remuneración, mientras que se mantiene por debajo de los niveles anteriores a la pandemia en muchas industrias de baja remuneración y de contactos intensivos.

En toda la OCDE, las empresas se enfrentan a una escasez de mano de obra sin precedentes. Por ejemplo, en la Unión Europea, casi tres de cada diez empresas, tanto del sector manufacturero como de los servicios, informaron de limitaciones de la producción en el segundo trimestre de 2022 por falta de mano de obra: un nivel sin precedentes desde el inicio de este tipo de recopilación de datos. Más impresionante aún, en Estados Unidos, en julio de 2022, los empresarios publicaron más de 11 millones de vacantes de empleo para un grupo de menos de 6 millones de desempleados. Y en casi todos los países de los que se dispone de datos sobre vacantes, esta proporción va en aumento.

Las tensas condiciones del mercado laboral están creando presiones salariales en algunos países. En Estados Unidos y el Reino Unido, el crecimiento anual de los salarios nominales fue de casi el 5% en el primer trimestre de 2022, y de alrededor del 3% en Canadá. El crecimiento de los salarios también se está recuperando en la zona del euro: los acuerdos salariales celebrados por los interlocutores sociales en el primer trimestre de 2022 aumentaron un 3% en comparación con el mismo trimestre de 2021.

No obstante, los salarios nominales están creciendo menos que la inflación y se prevé que sigan haciéndolo. La inflación aumentó sustancialmente a finales de 2021 como consecuencia de las interrupciones de la cadena de suministro. La invasión de Ucrania por parte de Rusia está añadiendo fuertes presiones inflacionarias. A pesar del crecimiento sostenido del empleo y de la escasez generalizada de mano de obra, la renta real disponible de los hogares ya estaba disminuyendo en el último trimestre de 2021 y, en muchos países, ese descenso continúa en 2022, debido a que el crecimiento de los salarios no sigue el ritmo de la inflación.

Es probable que los oscuros nubarrones que se vislumbran en el horizonte ensombrezcan de forma desproporcionada las perspectivas de quienes luchan por recuperarse de la pandemia

Incluso antes del inicio de la guerra en Ucrania, la recuperación de las industrias de baja remuneración iba muy por detrás de otros sectores. Por ejemplo, en el primer trimestre de 2022, la media del empleo en los servicios de alojamiento y alimentación estaba un 9% por debajo de su nivel antes del inicio de la crisis. Muchas de estas industrias también se encontraban entre las más afectadas por la COVID-19 y los repetidos cierres de 2020.

Las disparidades en las tendencias de la industria explican por qué las consecuencias de la crisis en el mercado laboral han sido más profundas y persistentes para los grupos vulnerables del mercado laboral, como los jóvenes, los trabajadores con bajo nivel de educación, los inmigrantes y las minorías raciales/étnicas, que están sobrerrepresentados en las industrias de baja remuneración. En promedio, en el primer trimestre de 2022, dos años después del inicio de la crisis, la tasa de empleo se había recuperado para los trabajadores con educación terciaria, mientras que la de los trabajadores con bajo nivel de educación seguía siendo aproximadamente un 0.5% más baja que en el mismo trimestre de 2019. Los estragos iniciales de la crisis también afectaron significativamente a los jóvenes: su tasa de empleo seguía siendo inferior a su nivel anterior a la crisis en más de la mitad de los países de la OCDE. Y en la mayoría de los países, que recogen datos sobre minorías raciales/étnicas, la crisis afectó a estos grupos de forma desproporcionada y su recuperación ha sido a menudo más lenta.

Los jóvenes, las personas con bajo nivel educativo y las minorías raciales/étnicas también estaban sobrerrepresentados entre los trabajadores de primera línea, es decir, los que siguieron trabajando en su lugar de trabajo físico y en proximidad a otras personas durante la pandemia. Desde el estallido de la crisis, estos trabajadores informaron de una mayor inseguridad laboral, de un menor bienestar mental y de salud en general, mientras que a menudo seguían atrapados con salarios bajos y malas condiciones de trabajo. Las pruebas también demuestran que eran mucho más propensos que otros trabajadores a infectarse de COVID-19, y las bajas entre este grupo de trabajadores fueron mayores.

Las consecuencias económicas de la guerra en Ucrania han acentuado las desigualdades y aumentado los riesgos para los más vulnerables. Ucrania y Rusia se encuentran entre los mayores exportadores agrícolas mundiales, y la caída de la producción y las exportaciones en estos países está provocando un aumento de los precios de los alimentos. Al mismo tiempo, la crisis ha hecho temblar los precios de la energía, añadiendo una presión inflacionaria ya existente. El impacto en los precios de la energía y los alimentos está afectando especialmente a los hogares de la parte inferior de la distribución de la renta: los que dedican una gran parte de sus ingresos al consumo de energía y alimentos (una cuarta parte de media entre los países de la OCDE de los que se dispone de datos). En los seis mayores países europeos,

por ejemplo, se calcula que, en los 12 meses anteriores a abril de 2022, el impacto de la subida de los precios de la energía y los alimentos fue aproximadamente un 50% mayor para los hogares del quintil inferior de la distribución que para los del quintil superior. Cifras similares se encuentran en Japón y Estados Unidos. Y en las zonas rurales, donde los costos de transporte son mayores, el impacto en los hogares de bajos ingresos es mucho mayor. Si no se amortigua, el impacto de la inflación podría ser especialmente grave para los más desfavorecidos, que ya se vieron más afectados por la crisis de COVID-19.

Los salarios aumentan, pero no siguen el ritmo de la inflación

La actual crisis de los precios de las materias primas recuerda a la crisis mundial de los precios del petróleo de 1973, que condujo a un periodo de estanflación mundial, con un aumento del desempleo y una inflación de dos dígitos en la mayoría de los países de la OCDE. Hay algunas similitudes con la situación actual, pero la escasez de mano de obra es mucho mayor ahora que a principios de los años 70 y los cambios estructurales han reducido el vínculo entre los precios de las materias primas y el crecimiento de los salarios. De hecho, en los años 70, los salarios estaban automáticamente indexados a la inflación en muchos países y la negociación colectiva era mucho más fuerte. Desde entonces, en la mayoría de los países se han eliminado los mecanismos de indexación de los salarios, lo que ahora probablemente impida una espiral salarial de precios.

La negociación colectiva también ha disminuido significativamente: la proporción de trabajadores que están cubiertos por contratos colectivos en la OCDE ha disminuido constantemente durante las últimas tres décadas (de 1985 a 2019), debilitando el poder de negociación de los trabajadores. Al mismo tiempo, alrededor de uno de cada seis empleados en toda la OCDE trabaja en mercados laborales locales concentrados, lo que les da opciones externas limitadas. Los datos (contenidos en esta edición de *Perspectivas del Empleo*) sugieren que, en tales situaciones, en ausencia de poder compensatorio por parte de los trabajadores organizados, los empleadores suelen conservar un poder significativo para determinar unilateralmente los salarios y las condiciones de trabajo. El poder de negociación suele ser menor en el caso de los grupos vulnerables: si bien esto es motivo de preocupación incluso en condiciones de baja inflación, se agrava en la actual situación de inflación relativamente alta, ya que estos trabajadores no están en condiciones de negociar aumentos salariales para seguir el ritmo de las subidas de precios.

Apoyar el nivel de vida de los más vulnerables debe ser una prioridad política para garantizar que no sufran un doble golpe desproporcionado por la COVID-19 y la crisis del costo de la vida

La fuerte subida de los precios de la energía y los alimentos es un costo que corre el riesgo de recaer desproporcionadamente en los hogares más vulnerables y de bajos ingresos. Unas negociaciones exhaustivas entre gobiernos, trabajadores y empresas serán fundamentales para repartir equitativamente este costo: ninguno de ellos puede absorberlo por sí solo. La reciente negociación y convenio colectivo del sector químico alemán ofrece un posible enfoque: los interlocutores sociales acordaron una solución "puente", un compromiso a corto plazo que equilibra los costos y los retos a los que se enfrentan las empresas con la preocupación de los trabajadores por mantener su poder adquisitivo. En concreto, los empresarios y los representantes de los trabajadores acordaron un pago único de 1 400 EUR (unos 1 393 USD) por empleado para ayudar a contrarrestar el aumento de los precios, pero también pospusieron las conversaciones sobre un aumento salarial formal hasta octubre, con la esperanza de que las perspectivas económicas sean más claras para entonces. El hecho de que todos los trabajadores recibieran la misma cantidad a tanto alzado también implica que fue mucho más generosa para los trabajadores con salarios

bajos. Este modelo innovador también se ha reproducido en las negociaciones a nivel de empresa en otros países (por ejemplo, en la fabricación de piezas de automóviles en Italia).

Más allá de su posible papel en las negociaciones con los interlocutores sociales, los gobiernos también tienen otras herramientas para proteger los ingresos de los grupos vulnerables. Ajustar el salario mínimo para mantener el poder adquisitivo efectivo de los trabajadores mal pagados es una de las opciones políticas que podrían considerar los gobiernos. En muchos países, los ajustes del salario mínimo legal son decisiones políticas discrecionales que se adoptan periódicamente (a menudo una vez al año). En un entorno de rápido aumento de los precios, un ajuste lento del salario mínimo conlleva inevitablemente un deterioro significativo del nivel de vida de los peor pagados. Por el contrario, algunos países de la OCDE, como Bélgica y Francia, disponen de mecanismos de indexación automática del salario mínimo, lo que constituye una forma eficaz de preservar el poder adquisitivo de los salarios más bajos. Tanto si es automático como si no, es importante ajustar regularmente los salarios mínimos legales en el actual contexto de inflación relativamente alta.

Otra forma de compensar a los hogares y a las empresas por el aumento de los costos energéticos es a través de bonificaciones energéticas temporales. La mayoría de los países de la OCDE han adoptado medidas de apoyo a la energía entre finales de 2021 y 2022, mediante regulaciones de precios, ayudas a la renta o reducciones fiscales. Sin embargo, solo una pequeña parte del gasto adicional que suponen estas intervenciones se ha destinado a medidas dirigidas a los hogares y empresas más afectados. Aunque la urgencia y la oportunidad pueden justificar la falta de focalización, los gobiernos podrían considerar la posibilidad de reorientar el gasto hacia intervenciones específicas y rentables. De este modo, no solo se ayudaría a los más necesitados, sino que se evitaría que las ayudas a la renta y la reducción de precios acabaran poniendo en peligro los objetivos de emisiones de carbono y la transición hacia una economía más ecológica.

En la misma línea de desgravación selectiva y respetuosa con el medio ambiente, el sistema fiscal y de prestaciones podría utilizarse para amortiguar el impacto sobre los más vulnerables mediante prestaciones en el trabajo y otras transferencias sociales. Sin embargo, solo pueden ser eficaces si las pruebas de recursos en las que se basan responden rápidamente a la evolución de las necesidades de las personas; para ello es necesario reducir los periodos de referencia para la evaluación de las necesidades y dar el peso adecuado a la característica de la cesta de consumo de cada tipo de hogar. En algunos casos, esto puede implicar reformas audaces de los sistemas de evaluación de recursos.

Reconectar a los grupos poco cualificados y otros grupos vulnerables con puestos de trabajo es también una de las formas más eficaces de preservar su nivel de vida. Esto implica apoyar la creación de empleo, pero también ampliar las políticas activas del mercado laboral. Alrededor de dos tercios de los países de la OCDE han aumentado su presupuesto para los servicios públicos de empleo desde el inicio de la crisis de COVID-19. Sin embargo, aumentar el gasto puede no ser suficiente. La forma en que se gasta ese dinero es igual de importante. Los servicios de empleo y formación deben ser integrados, completos y llegar a las empresas que crean puestos de trabajo y a los más vulnerables.

La protección del nivel de vida también requiere reequilibrar el poder de negociación entre empresarios y trabajadores, de modo que estos puedan negociar efectivamente su salario en igualdad de condiciones. Esto implica que las autoridades antimonopolio presten más atención a la competencia en el mercado laboral. En particular, las consecuencias de las fusiones horizontales para la competitividad del mercado laboral deberían evaluarse cuidadosamente en las revisiones de las fusiones, incluso cuando las empresas que se fusionan pertenezcan a mercados de productos diferentes. Además, debería desarrollarse una estrategia global para luchar contra la colusión en el mercado laboral. Por ejemplo, los gobiernos podrían considerar si los acuerdos de no cesión dentro de las franquicias, normalmente legales en la mayoría de los países de la OCDE, son deseables desde un punto de vista político en el contexto actual.

Reequilibrar el poder de negociación, sin embargo, también significa dar un nuevo impulso a la negociación colectiva y, por tanto, acompañar los esfuerzos de los sindicatos y las organizaciones empresariales para ampliar su número de miembros y la cobertura de los contratos colectivos. Asimismo, deberían adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores que se encuentran en la zona gris entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia tengan acceso a la negociación colectiva, como ha propuesto recientemente la Comisión Europea. Los recientes contratos colectivos de trabajadores de plataformas en Alemania, Dinamarca, España, Italia y Suecia son interesantes y podrían reproducirse en otros lugares. En todos estos países, así como en otros en los que aún no se han celebrado acuerdos (por ejemplo, Francia, Noruega, etc.), los sindicatos de trabajadores de plataformas negocian las condiciones de trabajo de sus miembros, aunque estén clasificados como autónomos. Y esto ocurre sin provocar la intervención de las autoridades nacionales de defensa de la competencia, a veces gracias a las excepciones explícitas a la prohibición de los cárteles conferida en la ley. En términos más generales, la larga serie de ejemplos de contratos colectivos que han tenido éxito en el sector de las empresas de trabajo temporal y en las industrias culturales y creativas demuestra que, incluso en los países en los que los sindicatos son débiles, la negociación colectiva, si es lo suficientemente flexible, puede ajustarse a diferentes y nuevos tipos de relaciones laborales.

Resolver la escasez de mano de obra es fundamental para mantener el nivel de vida a medio plazo

La combinación de elevadas tasas de vacantes y una recuperación menor que completa de la utilización de la mano de obra, tanto en términos de empleo como de horas trabajadas en varios países de la OCDE, pone de manifiesto una vez más un problema estructural de asignación efectiva de la mano de obra, que es clave para fomentar el crecimiento y, por tanto, el nivel de vida. La actual escasez de mano de obra no se debe únicamente a la falta de personal altamente cualificado en las industrias de alta tecnología, sino que también está extendida en otros sectores de la economía, incluidas las industrias típicamente mal pagadas.

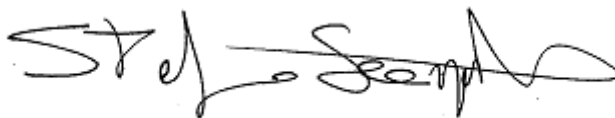
En parte, esto se debe a las duras condiciones de trabajo y/o a los bajos salarios en determinadas industrias o áreas dentro de ellas, que hacen que los trabajadores abandonen sus puestos de trabajo o no se presenten a las ofertas de empleo en estas industrias. Durante la crisis y la recuperación de COVID 19, los gobiernos han tomado diversas medidas para hacer más atractivos ciertos empleos mal pagados, y en particular los de primera línea. Pero estas medidas a menudo no van lo suficientemente lejos como para mejorar la calidad del empleo de forma duradera y, por lo tanto, abordar la escasez de mano de obra en estas industrias. Por ejemplo, en el sector de la asistencia a largo plazo, más de la mitad de los países de la OCDE han establecido algún tipo de recompensa única para compensar a los trabajadores por el trabajo extra durante la crisis sanitaria. Sin embargo, solo en menos del 30% de ellos se han tomado nuevas iniciativas para aumentar los salarios. Para reducir la escasez de mano de obra en estos sectores habría que centrarse en resolver los problemas estructurales en lugar de actuar con arreglos temporales necesarios.

Sin embargo, parte de la escasez de mano de obra se debe simplemente a la velocidad sin precedentes de la recuperación. Con la reapertura de las economías, el fuerte repunte de la actividad económica ha alimentado un aumento récord de la demanda de mano de obra. Si bien esto puede estimular los movimientos entre empleos y, por tanto, el progreso de la trayectoria de los trabajadores individuales hacia empleos con mejores salarios y condiciones de trabajo, los talentos nacionales disponibles y la mano de obra son a menudo insuficientes para cubrir todas las demandas existentes. En promedio, en todos los países de la OCDE, la migración neta se ha mantenido deprimida en el transcurso de la crisis y en la primera etapa de la recuperación, y aunque se ha recuperado en los últimos trimestres, su crecimiento sigue siendo inferior a los niveles alcanzados en la segunda mitad de la década de 2010 en muchos países. Por lo tanto, las políticas de fomento de la inmigración, de atracción del talento y de integración

de los inmigrantes podrían formar parte del menú a considerar para aliviar la escasez de oferta de mano de obra.

Los planes de recuperación crean oportunidades para un mejor ajuste de oferta y demanda

Los gobiernos de la mayoría de los países de la OCDE y de otros países están aplicando planes de recuperación que no tienen precedentes en cuanto a tamaño y alcance. Estos planes de recuperación pueden suponer una oportunidad para poner en marcha políticas que aborden los problemas estructurales que afectan al mercado laboral. Sin embargo, la agitación de la economía mundial tras la guerra de Rusia contra Ucrania está dando lugar a nuevas prioridades en materia de política nacional, como una mayor inversión en fuentes alternativas de energía, la superación de los cuellos de botella en las cadenas de suministro, las transferencias a los grupos más afectados y el aumento del gasto en defensa. Todas estas prioridades diferentes pueden implicar que se disponga de menos recursos de los previstos inicialmente para sostener el mercado laboral. Dentro de estas limitaciones presupuestarias mayores de lo previsto, la selección de objetivos será de vital importancia. Por un lado, la política debe mejorar las competencias de los trabajadores y allanar el camino para una transición hacia más empleos verdes. Por otro lado, la política debe dar prioridad a los más vulnerables. De este modo se evitará que sufran un doble golpe desproporcionado de la COVID-19 y de la crisis del coste de la vida.



Stefano Scarpetta,

Director de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales,
OCDE

Índice

Prefacio	3
Editorial: Es vital una acción audaz para apoyar el nivel de vida de los más vulnerables	4
Resumen ejecutivo	13
Presentación a la edición en español	17
1 Una historia de dos crisis: La evolución reciente del mercado de trabajo en la OCDE	18
Introducción	21
1.1. Las consecuencias económicas de la agresión de Rusia contra Ucrania amenazan la solidez de la recuperación económica de la crisis de COVID-19	22
1.2. La recuperación del mercado laboral tras la crisis de COVID-19 fue más fuerte de lo esperado, pero desigual entre los países	29
1.3. Los sectores de servicios mal pagados se quedan atrás en la recuperación	45
1.4. Gran parte del impacto inicial de la crisis, muy desigual, se ha reabsorbido, pero algunos grupos vulnerables se han quedado atrás en la recuperación en muchos países	50
1.5. La crisis ha llamado la atención sobre la baja calidad de muchos empleos de primera línea	66
1.6. Observaciones finales	71
Referencias	73
Anexo 1.A. Resultados Adicionales	79
Anexo 1.B. Ajustes a las rupturas de las series temporales de Eurostat	83
Anexo 1.C. Lista de profesiones de riesgo	84
Notas	86
2 Apoyar el empleo y los ingresos: una actualización de la respuesta política a la crisis de COVID-19	90
En resumen	91
Introducción	93
Una actualización de las políticas de COVID-19 en apoyo a los trabajadores y los hogares	94
Políticas específicas para mujeres, jóvenes, trabajadores de primera línea y minorías raciales y étnicas	123
Resultados del COVID-19: desafíos y prioridades para el mercado laboral y la política social en 2022	138
Referencias	144
Notas	150

3 Monopsonio y concentración en el mercado laboral	153
En Resumen	154
Introducción	157
3.1. El caso general de monopsonio	159
3.2. ¿Qué grado de concentración tienen los mercados laborales de la OCDE?	161
3.3. Los efectos de la concentración del mercado laboral en el desempeño del mismo	175
3.4. Monopsonio y política del mercado laboral: consideraciones políticas directas e indirectas	188
3.5. Conclusiones	198
Referencias	200
Anexo 3.A. Cifras adicionales	214
Anexo 3.B. Selección, normalización y agregación de países	219
Anexo 3.C. Definición de las transiciones profesionales en función de las distancias de cualificación	222
Notas	223
4 El papel de los resultados de las empresas y las prácticas de fijación de salarios en la desigualdad salarial	229
En Resumen	230
Introducción	231
4.1. Marco	233
4.2. Principales resultados	242
4.3. Debate sobre la política	254
4.4. Observaciones finales	258
Referencias	258
Anexo 4.A. Transferencia de productividad en el modelo de monopsonio estático	263
Anexo 4.B. Anexo de datos	267
Anexo 4.C. Material Adicional	270
Notas	274
5 Bienestar, productividad y empleo: la cuadratura del círculo de la política de tiempo de trabajo	277
En resumen	278
Introducción	280
5.1. Tiempo de trabajo y bienestar no material de los trabajadores	281
5.2. Tiempo de trabajo, productividad y empleo	298
5.3. Observaciones finales	316
Referencias	318
Anexo 5.A. Información adicional sobre la repercusión de la jornada laboral y la ordenación del tiempo de trabajo en el bienestar de los trabajadores	330
Anexo 5.B. Información adicional sobre el impacto de la reducción del tiempo de trabajo en Europa	344
Anexo 5.C. Revisión exhaustiva de la literatura sobre el efecto en el empleo del cambio en las horas trabajadas	345
Anexo 5.D. Muestras equilibradas de grupos tratados y de control para los análisis a nivel de empresa en Alemania, Corea y Portugal	355
Notas	360
Anexo A. Anexo estadístico	365

Siga las publicaciones de la OCDE en:



<https://twitter.com/OECD>



<https://www.facebook.com/theOECD>



<https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperation-development-organisation-cooperation-developpement-eco/>



<https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary>




<https://www.oecd.org/newsletters/>

Este libro contiene...

StatLinks 

¡Un servicio que transfiere ficheros Excel®
utilizados en los cuadros y gráficos!

Busque el logotipo *StatLink*  en la parte inferior de los cuadros y gráficos de esta publicación. Para descargar la correspondiente hoja de cálculo Excel®, solo tiene que escribir el enlace en la barra de direcciones de su navegador o bien hacer clic sobre el enlace que figura en la edición electrónica del libro.

Resumen ejecutivo

La agresión de Rusia contra Ucrania ha aumentado la incertidumbre económica a corto plazo y ha socavado la fortaleza de la recuperación del mercado laboral

La invasión rusa de Ucrania ha generado una gran crisis humanitaria y ha causado ondas de choque económicas en todo el mundo. Varios millones de ucranianos –en su mayoría mujeres y niños– han huido de su país en busca de refugio en otros países europeos y más allá. El aumento de los precios de los productos básicos estimulado por el conflicto se ha sumado a las presiones inflacionistas generadas por las interrupciones de la cadena de suministro que han afectado recientemente a los ingresos reales. La conmoción económica está socavando la solidez de la recuperación de la crisis de COVID-19, aunque los avances en los mercados laborales continuaron en los primeros meses de 2022. Sin embargo, a pesar del crecimiento sostenido del empleo, los ingresos reales disponibles de los hogares ya estaban disminuyendo en términos interanuales en el último trimestre de 2021, y en muchos países se estima que ese descenso ha continuado en los primeros meses de 2022, debido a que el crecimiento de los salarios no sigue el ritmo de la inflación.

La recuperación de la crisis de COVID-19 fue más fuerte de lo esperado, pero el progreso del mercado laboral sigue siendo desigual entre países y grupos de trabajadores

El repunte de la actividad económica tras la crisis de COVID-19 fue más rápido de lo esperado, pero la recuperación del mercado laboral ha sido desigual en los distintos países y sectores, además que sigue siendo incompleta, mientras que su sostenibilidad se hace incierta por la guerra de Ucrania. La pandemia no ha terminado y sigue configurando la dinámica del empleo en los distintos sectores. En particular, las industrias de baja remuneración, como los servicios de alojamiento y alimentación, se están rezagando, lo que tiene un impacto significativo en los grupos de trabajadores que más a menudo trabajan en ellas. Aunque parte del desigual impacto inicial de la crisis en los trabajadores se ha reabsorbido, los jóvenes, los trabajadores poco cualificados y los mal pagados siguen estando a la zaga de la recuperación en muchos países. Lo mismo ocurre con las minorías raciales/étnicas la mayoría de los pocos países de los que se dispone de datos. Estos grupos también se han visto gravemente afectados por el aumento de los precios de los productos básicos: los hogares de bajos ingresos no solo dedican una mayor fracción de sus ingresos al consumo, sino que la energía y los alimentos representan una parte especialmente importante de su canasta de consumo.

Las respuestas del mercado laboral y de la política social de los países fueron proporcionales a los desafíos de la crisis sin precedentes de COVID-19

Los países de la OCDE respondieron con una determinación sin precedentes a la crisis de COVID-19, complementando las medidas de empleo y protección social preexistentes con medidas de emergencia rápidas y a gran escala en diversos ámbitos. Estas intervenciones apoyaron eficazmente el empleo y los ingresos de los trabajadores y sentaron las bases para una sólida recuperación del mercado laboral. A finales de 2021, las medidas de crisis se habían retirado en la mayoría de las áreas de las políticas sociales tras el fuerte repunte de la actividad económica. La gran urgencia con la que se tuvo que prestar el apoyo condujo a una focalización insuficiente en algunos ámbitos, a unos gastos superiores a los necesarios y a unos incentivos posiblemente débiles para abandonar los programas de apoyo. Aunque las medidas de apoyo generalizadas evitaron un mayor aumento de la desigualdad de ingresos en muchos países de la OCDE, algunos grupos de trabajadores muy afectados que estaban fuera del alcance del sistema estándar no fueron suficientemente protegidos. La guerra en Ucrania está planteando nuevos retos para el mercado laboral y las políticas sociales en los países de la OCDE. En este contexto, muchos gobiernos han tomado rápidamente medidas para ayudar a los grandes flujos de refugiados de la guerra en Ucrania y para compensar el gran aumento de los precios de la energía, mientras que otras medidas están en discusión.

Los mercados de trabajo están concentrados, lo que empeora la calidad del empleo

La concentración del mercado laboral, donde solo unos pocos empleadores compiten por los trabajadores, es una causa clave del poder de monopsonio, es decir, la capacidad de los empleadores para fijar los salarios de forma unilateral, lo que puede conducir a un empleo y unos salarios ineficientemente bajos. El mayor análisis transnacional de la concentración del mercado de trabajo realizado hasta la fecha, basado en las ofertas de empleo en línea de 16 países avanzados, revela que al menos uno de cada seis trabajadores del sector empresarial está empleado en mercados de trabajo concentrados, con porcentajes mayores en las zonas rurales y entre determinados grupos, como los trabajadores de primera línea. La evidencia empírica tiende a confirmar que la concentración afecta negativamente al empleo y los datos armonizados de una submuestra de países muestran que la concentración disminuye los salarios y empeora la seguridad laboral. Estas conclusiones demandan un mayor esfuerzo político para frenar el poder de monopsonio en los mercados de trabajo mediante la regulación de las prácticas anticompetitivas, como la colusión en la fijación de salarios y los acuerdos de no competencia, y para replantear otras políticas del mercado de trabajo, como los salarios mínimos y la negociación colectiva.

Las prácticas de fijación de salarios de las empresas desempeñan un papel fundamental en la formación de la desigualdad salarial

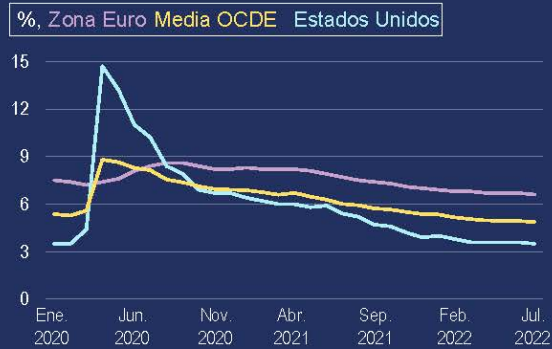
Alrededor de un tercio de la desigualdad salarial general puede explicarse por las diferencias en las prácticas de fijación de salarios entre las empresas, más que por las diferencias en el nivel y los rendimientos de las cualificaciones de los trabajadores. Las diferencias salariales entre empresas, a su vez, reflejan diferencias de productividad, pero también disparidades en el poder de fijación de salarios. Para hacer frente a la elevada y, en algunos casos, creciente desigualdad salarial, las políticas centradas en los trabajadores (por ejemplo, la educación, el aprendizaje de adultos) deben complementarse con políticas orientadas a las empresas. Esto implica, en particular, políticas que ayuden a las empresas rezagadas a alcanzar los niveles de productividad de las empresas líderes, que promuevan la movilidad laboral entre empresas y que limiten el poder de monopsonio de los empleadores en los mercados laborales. Todas estas políticas elevarían los salarios y reducirían la desigualdad salarial sin efectos adversos sobre el empleo y la producción.

Las políticas de tiempo de trabajo cuidadosamente diseñadas y aplicadas pueden mejorar el bienestar de los trabajadores, así como preservar el empleo y la productividad

Siempre que se diseñen y apliquen con cuidado, la evidencia sugiere que las reducciones de la jornada laboral normal podrían mejorar el bienestar de los trabajadores sin perjudicar el empleo y la productividad. El análisis de varias reformas legislativas nacionales y de las reducciones contractuales de las horas laborales en empresas indica que la reducción de las horas normales (manteniendo constantes los salarios mensuales) podría preservar el empleo y mejorar el bienestar siempre y cuando el impacto en el costo laboral unitario sea limitado (ya sea debido a las ganancias de productividad inducidas o a las subvenciones públicas), o si la reducción tiene lugar en situaciones en las que los empleadores disfrutan de un importante poder de monopsonio. Es más probable que estos efectos beneficiosos se produzcan si los interlocutores sociales tienen margen de maniobra para negociar los horarios, los salarios y la organización del trabajo en su conjunto. Además, el fomento del uso de horarios flexibles podría tener leves efectos positivos en la salud, la satisfacción de los trabajadores y el equilibrio entre la vida laboral y personal. El teletrabajo también podría mejorar la satisfacción de los trabajadores, pero sus efectos sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal y la salud son variables.

Datos y cifras clave

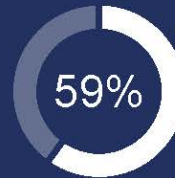
Desempleo por debajo de los niveles anteriores a COVID



A pesar de los niveles de desempleo más bajos de las últimas décadas, sigue habiendo unos 33 millones de desempleados en los países de la OCDE (julio de 2022).

Desempleo por debajo de los niveles anteriores a COVID

% de países de la OCDE que afirman que es difícil cubrir puestos de trabajo de primera línea



Antes de COVID-19



Aún más difícil desde COVID-19

Escasean los trabajadores para la asistencia, y muchos servicios públicos de empleo tienen muchas más dificultades para cubrir las vacantes que antes de la pandemia de COVID-19.

Los sectores peor pagados se quedan rezagados en la recuperación

Variación media en % del empleo por sector, 1T 2022 vs 1T 2019



Las minorías raciales y étnicas tienen menos oportunidades de empleo

% de países de la OCDE que señalan mayores dificultades para encontrar oportunidades de empleo para las minorías raciales y étnicas

Más difícil para minorías étnicas y raciales

68%

No más difícil para minorías étnicas y raciales

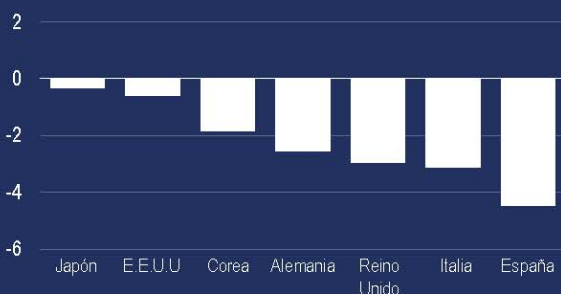
32%



El 48% de los países informaron también de que era aún más difícil encontrar trabajo para las minorías raciales y étnicas desde el inicio de COVID-19

Los salarios reales caen mientras el coste de la vida sigue aumentando

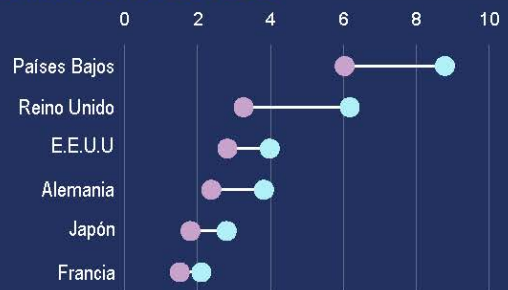
Crecimiento salarial real interanual previsto, 2022, %



La subida de los precios de la energía y los alimentos tras la guerra de Rusia contra Ucrania erosiona el nivel de vida.

La subida de los precios de los alimentos y la energía afecta más a los hogares con ingresos bajos

Incremento anual en % del gasto de los hogares para los quintiles de ingresos más altos y bajos



Nota: Datos en abril de 2022

Presentación a la edición en español

Para la Universidad de Celaya es un honor colaborar nuevamente con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en la traducción al español del informe *Perspectivas de Empleo de la OCDE 2022* que trata el tema de la reconstrucción de mercados laborales más inclusivos.

De acuerdo con esta edición, el mundo está enfrentando retos sin precedentes: la agresión de Rusia contra Ucrania, el fenómeno de la migración, las presiones inflacionarias, las interrupciones de las cadenas de suministro y las repercusiones de la crisis de COVID-19; estos retos han impactado en una recuperación desigual entre países y sectores, afectando notablemente a los trabajadores poco calificados que se han quedado a la zaga; lo que, aunado a los recursos limitados de los estados y a las prácticas poco íntegras de algunas empresas y acuerdos de no competencia, ha complicado la recuperación de los mercados laborales y limitado su competitividad.

Frente a este panorama sombrío, se abre una serie de oportunidades que los diferentes actores (gobierno, empresas, trabajadores y academia) pueden capitalizar para hacer realidad la reconstrucción de mercados laborales más inclusivos; entre ellas se encuentran: el aprendizaje acelerado de competencias para el trabajo, el uso de plataformas digitales, el surgimiento de fuentes alternas de generación de recursos, la integridad, la innovación laboral, las políticas centradas en los trabajadores y en las empresas, así como las políticas que eleven los salarios y reduzcan la desigualdad sin efectos adversos sobre el empleo y la producción.

Dra. Martha Aguilar Trejo,
Rectora de la Universidad de Celaya,
México, marzo de 2023.

Esta presentación fue escrita por su firmante para la edición en español y no es parte de la versión original en inglés. Las opiniones expresadas y los argumentos empleados en este texto pertenecen exclusivamente a la autora y no deben atribuirse de ninguna manera a la OCDE o sus países miembros.

1

Una historia de dos crisis: La evolución reciente del mercado de trabajo en la OCDE

Andrea Salvatori

La guerra de agresión de Rusia contra Ucrania ha generado una crisis humanitaria que afecta a millones de personas y ha hecho temblar la economía mundial. Esta nueva crisis amenaza la solidez de la recuperación de la COVID-19, que había sido más robusta de lo que se esperaba inicialmente. Sin embargo, incluso antes de la conmoción de la guerra, la recuperación del mercado laboral parecía desigual entre países y grupos de trabajadores. Si bien se ha reabsorbido parte del impacto inicial tan desigual de la crisis, los jóvenes y los trabajadores sin estudios superiores se han quedado atrás en la recuperación en muchos países. A pesar de un aumento sin precedentes de la demanda de mano de obra, el crecimiento de los salarios nominales se vio eclipsado por la elevada inflación del primer semestre de 2022. El impacto de la inflación en el nivel de vida es mayor para los mismos hogares de menores ingresos que ya han soportado el peso de la crisis de COVID-19.

En resumen

La guerra de agresión de Rusia contra Ucrania ha generado una crisis humanitaria que afecta a millones de personas y ha hecho temblar la economía mundial. Europa ha sido testigo de la mayor y más rápida afluencia de refugiados desde la Segunda Guerra Mundial, al salir millones de personas de Ucrania. Las repercusiones económicas de la guerra están amenazando la solidez de la recuperación de la crisis de COVID-19, que hasta principios de 2022 había resultado más robusta de lo previsto inicialmente. La perturbación de la guerra en los mercados de la energía y los alimentos se está sumando a las importantes presiones inflacionarias que ya habían surgido a finales de 2021 como consecuencia de las interrupciones de la cadena de suministro. En el primer semestre de 2022, la inflación alcanzó niveles no vistos en décadas en muchos países de la OCDE, erosionando el nivel de vida de los trabajadores, ya que el crecimiento de los salarios nominales siguió siendo, en general, modesto, a pesar de la rigidez de los mercados laborales. El impacto de la inflación se deja sentir de forma desproporcionada en los mismos hogares con menores ingresos que ya han soportado el peso de la crisis de COVID-19.

Las últimas pruebas disponibles en el momento de redactar este informe sugieren que:

- **Las condiciones del mercado laboral siguieron mejorando en toda la OCDE en el primer semestre de 2022.** El empleo total en el conjunto de la OCDE volvió a los niveles anteriores a la crisis a finales de 2021, y siguió creciendo en el primer semestre de 2022. La tasa de desempleo de la OCDE descendió gradualmente desde su máximo del 8.8% en abril de 2020 y se estabilizó en los primeros meses de 2022. En julio de 2022, la tasa de desempleo de la OCDE se situó en 4.9%, ligeramente por debajo del valor del 5.3% registrado en diciembre de 2019.
- **La guerra de agresión de Rusia contra Ucrania ha provocado una crisis humanitaria que afecta a millones de personas dentro y fuera del país, y ha perturbado los mercados de la energía y los alimentos, frenando el crecimiento mundial e impulsando la inflación.** Los flujos de refugiados provocados por la guerra supondrán un gasto público adicional a corto plazo en los países de acogida, aunque se compensará con el tiempo a medida que los refugiados se incorporen a la población activa. Ahora se prevé que el crecimiento del PIB mundial en 2022 se ralentizará hasta el 3.0% desde el 4.5% previsto por la OCDE en diciembre de 2021 y se mantendrá a un ritmo similar en 2023.
- **Antes de la nueva sacudida de la guerra en Ucrania, algunos países seguían rezagados en la recuperación.** En el primer trimestre de 2022, las tasas de empleo e inactividad habían mejorado en relación con los niveles anteriores a la crisis en la mayoría de los países. Sin embargo, diez países seguían teniendo tasas de empleo por debajo de los niveles anteriores a la crisis, y 11 países presentaban tasas de inactividad más altas que justo antes de la crisis. En julio de 2022, el desempleo estaba por debajo de los niveles anteriores a la crisis en 24 países, y por encima de ese nivel en más de 0.5 puntos porcentuales solo en Estonia y Finlandia.
- **En la segunda mitad de 2021 y a principios de 2022, las vacantes alcanzaron máximos históricos en muchos países y el número de empresas que informaron de la escasez de mano de obra aumentó significativamente por encima de los niveles anteriores a la pandemia en muchos sectores y países.** Actualmente no hay indicios de desajustes sistemáticos entre la oferta y la demanda causados por el impacto asimétrico de la crisis en los distintos sectores. Más bien, la omnipresencia de los informes sobre escasez de mano de obra

en todos los países y sectores sugiere que, en la mayoría de los sectores, las tensiones actuales del mercado laboral surgen principalmente de la gran velocidad del aumento de la demanda de mano de obra en los últimos meses, apoyada por una fuerte demanda mundial y por los planes de recuperación masiva.

- **La escasez de mano de obra ha sido especialmente intensa en algunos sectores mal pagados, como el de la alimentación y el del alojamiento.** La persistente pandemia podría haber hecho menos atractivos estos trabajos mal pagados que suelen implicar el contacto directo con los clientes y podría haber acentuado la percepción de la menor calidad de estos empleos. El endurecimiento del mercado laboral puede contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en estos sectores. De hecho, en algunos países el crecimiento de los salarios nominales ha sido más fuerte que la media en estos sectores, aunque en general sigue estando muy por debajo de la elevada inflación de los últimos meses.
- **A pesar de la creciente rigidez del mercado laboral, el crecimiento de los salarios nominales se mantiene, en general, muy por debajo de la elevada inflación del primer semestre de 2022, lo que provoca la caída de los salarios reales.** Se espera que el descenso del valor real de los salarios continúe a lo largo de 2022, ya que se prevé que la inflación siga siendo elevada y, en general, muy superior al nivel previsto en el momento de los contratos colectivos para 2022.
- **El impacto del aumento de la inflación en los ingresos reales es mayor para los hogares con menores ingresos, que ya han soportado el peso de la crisis de COVID-19.** La subida de los precios de la energía y los alimentos está perjudicando sobre todo a los hogares de bajos ingresos, ya que estos artículos representan una mayor proporción de su gasto total y porque tienen un margen más limitado para recurrir a los ahorros o reducir los gastos discrecionales. Estos hogares incluyen desproporcionadamente a los trabajadores con salarios bajos, que tienen más probabilidades de ver reducidos sus ingresos durante la crisis COVID-19, ya sea por la pérdida de empleo o por la reducción de las horas trabajadas.
- **La dinámica del empleo en las distintas industrias sigue estando muy influenciada por la crisis de COVID-19, ya que las industrias de servicios de baja remuneración, en las que el teletrabajo suele ser menos factible, van a la zaga en la recuperación.** En el primer trimestre de 2022, en promedio en toda la OCDE, el empleo seguía estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis en las industrias de servicios de baja remuneración. Por el contrario, algunos sectores de servicios de alta remuneración se expandieron durante el mismo período. Estos patrones tienen implicaciones significativas para la evolución de los resultados del empleo de los diferentes grupos de trabajadores durante la recuperación.
- **Tras el duro golpe inicial, el empleo femenino mejoró progresivamente durante la recuperación, a pesar de la mayor carga de trabajo de cuidados no remunerado.** El impacto inicial de la pandemia se dejó sentir con más fuerza entre las mujeres que entre los hombres en la mayoría de los países de la OCDE, pero en 2022 la diferencia de empleo entre hombres y mujeres había disminuido en la mayoría de los países en relación con los niveles anteriores a la crisis. A lo largo de la crisis, las mujeres han soportado la mayor parte de la carga del aumento del trabajo de cuidados no remunerado cuando se cerraron las escuelas y las guarderías. Esto ha ocurrido incluso en los hogares en los que el padre no trabajaba y la madre estaba empleada. Las consecuencias en el mercado laboral del aumento de la carga del trabajo de cuidados no remunerado podrían surgir con el tiempo, ya que las mujeres optan por modalidades de trabajo que a menudo se traducen en un desarrollo profesional y crecimiento salarial más lentos, como el trabajo a tiempo parcial, o trabajos más flexibles con desplazamientos más cortos.

- **Los jóvenes han recuperado parte del terreno perdido al principio de la pandemia, pero siguen estando por detrás de los adultos mayores.** La tasa de empleo juvenil sigue estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis en más de la mitad de los países. El prolongado desempleo que han sufrido muchos jóvenes en los dos últimos años puede repercutir en sus perspectivas profesionales y en la calidad de los empleos que obtienen. Sin embargo, los datos del primer trimestre de 2022 no muestran un aumento común de la proporción de contratos temporales en todos los países, a pesar de la mayor incertidumbre económica de los últimos tiempos.
- **En el conjunto de la OCDE, la tasa de empleo de los trabajadores con un alto nivel de formación estaba ligeramente por encima de los niveles anteriores a la crisis en el primer trimestre de 2022, mientras que la de los trabajadores con un nivel de formación bajo y medio aún no se había recuperado del todo.** En todos los países, el descenso del empleo de los trabajadores con un nivel de educación inferior al terciario se asoció principalmente a un aumento de la inactividad y no del desempleo.
- **En el primer trimestre de 2022, en promedio en todos los países de la OCDE, la diferencia de empleo entre los nacidos en el país y los inmigrantes se había reducido en relación con los niveles anteriores a la crisis, tras su aumento inicial en 2020.** Sin embargo, en siete de los 28 países con datos disponibles, el empleo de los inmigrantes seguía estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis en el primer trimestre de 2022 en una media de 2.9 puntos porcentuales. En la mayoría de estos países, la diferencia de empleo entre los nacidos en el país y los inmigrantes aumentó, en una media de 1.9 puntos porcentuales.
- Pocos países recogen datos que permitan evaluar el impacto de la crisis en las **minorías raciales/étnicas**. En Estados Unidos, Estonia, el Reino Unido y Letonia, las minorías raciales/étnicas se vieron más afectadas por la crisis y experimentaron una recuperación más lenta. En Canadá y Dinamarca, las minorías raciales/étnicas vieron cómo sus resultados en el mercado laboral se deterioraban más al principio de la crisis, pero se recuperaron en los meses sucesivos. En Nueva Zelanda, las minorías raciales/étnicas se han beneficiado de la recuperación más que el grupo racial/étnico más numeroso, reduciendo su brecha de empleo en el cuarto trimestre de 2021 en relación con el cuarto trimestre de 2019.
- **Trabajadores de primera línea** –que siguieron trabajando en su lugar de trabajo físico y en la proximidad de otras personas durante la pandemia– son desproporcionadamente jóvenes, de bajo nivel educativo, inmigrantes, minorías raciales/étnicas y empleados en ocupaciones mal pagadas. Durante la crisis, declararon una mayor inseguridad laboral y un menor bienestar mental y de salud en general. Los datos muestran que también eran mucho más propensos que otros trabajadores a infectarse con COVID-19.

Introducción

La guerra de agresión de Rusia contra Ucrania es, ante todo, una tragedia humana con muchas pérdidas de vidas inocentes y enormes consecuencias económicas y sociales, incluyendo a los millones de personas que huyeron de su país para escapar de la violencia y el hambre. La guerra también ha provocado ondas de choque en la economía mundial. Europa ha visto la mayor y más rápida afluencia de refugiados desde la Segunda Guerra Mundial, ya que millones de personas abandonaron Ucrania. Las consecuencias económicas de la guerra están amenazando la fortaleza de la recuperación de la crisis de COVID-19, que había sido sorprendentemente sólida hasta los primeros meses de 2022, en muchos países con el apoyo de planes de recuperación masivos.¹

El impacto de la guerra en los mercados de la energía, los alimentos y las materias primas se suma a las importantes presiones inflacionarias que ya habían surgido a finales de 2021 debido a las interrupciones de la cadena de suministro. En el primer semestre de 2022, la inflación alcanzó niveles no vistos en décadas en muchos países de la OCDE, erosionando el nivel de vida de los trabajadores, ya que el crecimiento de los salarios nominales siguió siendo, en general, modesto a pesar de la rigidez de los mercados laborales. El impacto de la inflación se deja sentir más en los mismos hogares de menores ingresos que ya han soportado el peso de la crisis de COVID-19.

Las consecuencias económicas de la guerra en Ucrania amenazan la solidez de la recuperación económica de la crisis de COVID-19. Sin embargo, incluso antes de la nueva conmoción e incertidumbre introducidas por la guerra, la recuperación del mercado laboral tras la crisis de COVID-19 parecía desigual entre los países. El impacto de la pandemia sigue configurando la dinámica del empleo en los distintos sectores, lo que a su vez afecta a la suerte de los grupos de trabajadores que tienen más probabilidades de trabajar en ellos. Aunque parte del impacto inicial desigual de la crisis entre los trabajadores se ha reabsorbido, los jóvenes, los trabajadores sin educación terciaria y las minorías raciales/étnicas se han quedado atrás en la recuperación en muchos países.

Este capítulo examina la evolución más reciente de los mercados de trabajo de la OCDE y se organiza como sigue. En la sección 1.1 se examina la evolución más reciente del mercado de trabajo en la OCDE. La sección 1.2 evalúa los progresos realizados en la recuperación de la crisis de COVID-19 hasta el primer trimestre de 2022, cuando se produjo la nueva crisis generada por la agresión de Rusia contra Ucrania. En la sección 1.3 se examina la evolución del empleo desde el inicio de la crisis de COVID-19 en todos los sectores, lo que sienta las bases para que en la sección 1.4 se examinen los progresos realizados por los distintos grupos socioeconómicos durante la recuperación. Por último, la sección 1.5 describe la experiencia del mercado laboral durante la crisis de COVID-19 de los trabajadores de primera línea.

1.1. Las consecuencias económicas de la agresión de Rusia contra Ucrania amenazan la solidez de la recuperación económica de la crisis de COVID-19

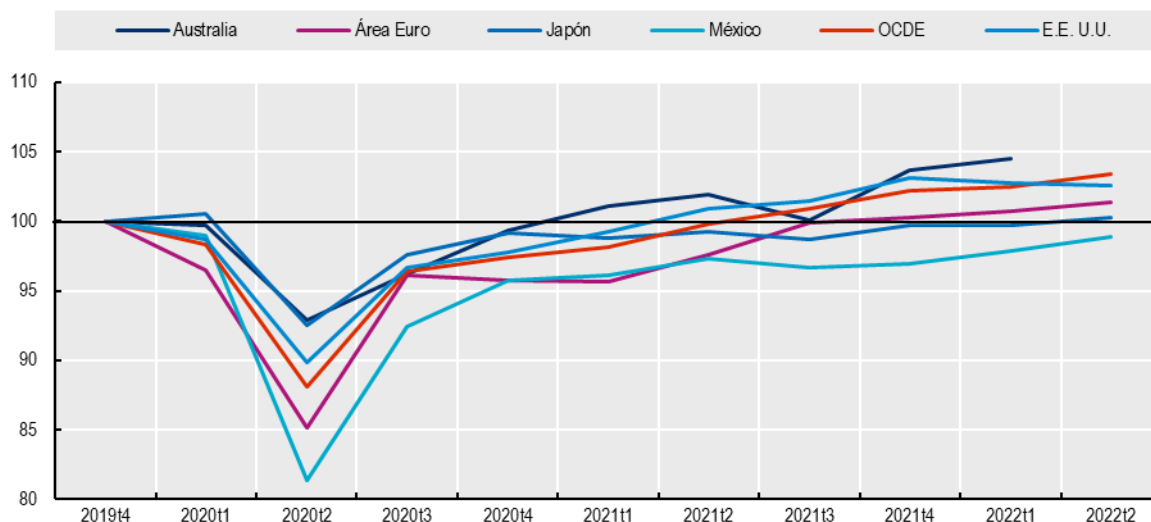
La recuperación económica de la crisis de COVID-19 ha sido más rápida de lo esperado gracias al rápido y masivo apoyo político a las empresas y a los hogares desplegado a lo largo de la crisis y al rápido despliegue de vacunas eficaces (OCDE, 2021^[1]). La producción de la OCDE volvió a los niveles anteriores a la crisis ya en el tercer trimestre de 2021 y siguió creciendo –aunque a un ritmo más lento– en el segundo trimestre de 2022, subiendo a 3.4 puntos porcentuales por encima de su nivel del cuarto trimestre de 2019. Las perturbaciones económicas derivadas de la oleada de la pandemia impulsada por la variante Ómicron a finales de 2021 y los primeros meses de 2022 resultaron en general leves en la mayoría de los países, a pesar de cierta debilidad en Estados Unidos y Japón, donde el PIB disminuyó en el primer trimestre de 2022, y en la zona euro, donde el crecimiento se ralentizó. Los datos preliminares del segundo trimestre de 2022 sugieren que el PIB creció en la zona euro, México y Japón, pero se contrajo ligeramente en Estados Unidos, registrándose un crecimiento positivo en el conjunto de la OCDE.

La recuperación del PIB fue desigual entre los países de la OCDE (Figura 1.1). En el primer trimestre de 2022, el PIB se mantuvo por debajo de los niveles previos a la pandemia en ocho países, con la producción en Islandia, España y México más de un punto porcentual por debajo del nivel de referencia del cuarto trimestre de 2019. Por el contrario, el PIB se situó al menos 2.5 puntos porcentuales por

encima de los niveles anteriores a la pandemia en 22 países, con ganancias especialmente importantes en Chile, Colombia, Irlanda, Israel, Polonia y Turquía.

Figura 1.1. El PIB del conjunto de la OCDE volvió a los niveles anteriores a la pandemia en el tercer trimestre de 2021, pero el crecimiento se ralentizó a principios de 2022

PIB real desestacionalizado indexado a 100 en el cuarto trimestre de 2019, países seleccionados de la OCDE



Nota: La zona del euro se refiere a los 19 Estados miembros de la UE que utilizan el euro como moneda.

Fuente: Base de datos de las cuentas nacionales de la OCDE.

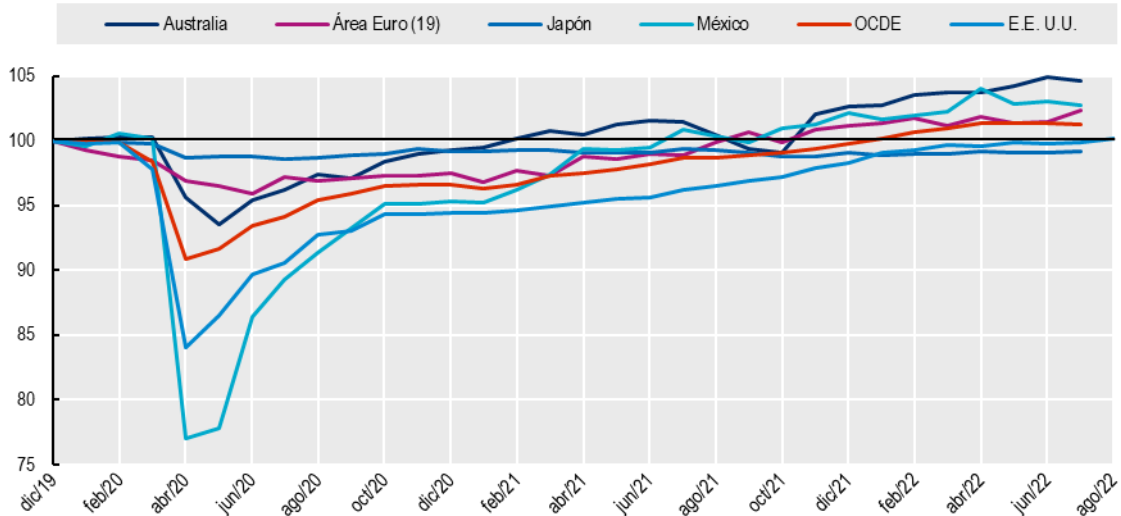
StatLink <https://stat.link/j3k1c1>

A medida que la economía se recuperaba, el empleo total en la OCDE volvió a los niveles anteriores a la crisis a finales de 2021 y continuó su crecimiento –aunque a un ritmo más lento– en el primer semestre de 2022, alcanzando en julio de 2022 un nivel 1.3% mayor que antes de la crisis (Figura 1.2). El crecimiento del empleo fue especialmente fuerte en Australia –donde en julio de 2022 el empleo era 4.6% mayor que a finales de 2019– y en México –donde en julio de 2022 el empleo era aproximadamente 4.5% superior a su nivel anterior a la crisis–. La recuperación del empleo fue menos pronunciada en Japón –donde en julio de 2022 el empleo era 1% inferior al de antes de la crisis– y en Estados Unidos –donde en agosto de 2022 el empleo alcanzó los niveles anteriores a la crisis–. En la

zona del euro, el crecimiento del empleo se ralentizó en la primavera de 2022, y el empleo total alcanzó en julio de 2022 un nivel aproximadamente de 2.3% superior al de antes de la crisis.


Figura 1.2. Niveles de empleo desde el inicio de la crisis de COVID-19

Empleo total mensual, desestacionalizado, referenciado a 100 en diciembre de 2019



Nota: Las cifras mensuales de empleo para la media de la OCDE, la zona euro (19) y México son estimaciones derivadas de las estadísticas de desempleo de la OCDE, estimadas como el nivel de desempleo multiplicado por uno menos la tasa de desempleo, y redimensionadas sobre las cifras de empleo trimestrales basadas en la EPA.

Fuente: Estadísticas coyunturales del mercado de trabajo de la OCDE para Australia, Japón, México y Estados Unidos. Estimaciones de la OCDE basadas en las Estadísticas Mensuales de Desempleo de la OCDE para la media de la OCDE, la zona euro (19) y México.

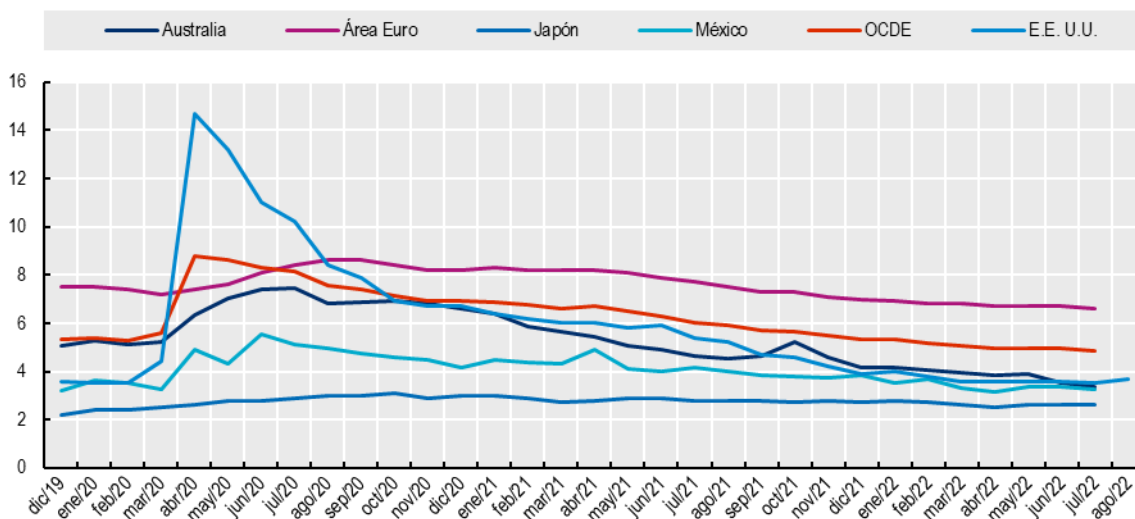
StatLink  <https://stat.link/zcpm06>

La tasa de desempleo de la OCDE descendió gradualmente desde su máximo del 8.8% en abril de 2020 y se estabilizó en los primeros meses de 2022. En julio de 2022, la tasa de desempleo de la OCDE se situó en el 4.9%, ligeramente por debajo del valor del 5.3% registrado en diciembre de 2019 (Figura 1.3). En julio de 2022, el desempleo estaba por debajo de los niveles anteriores a la crisis en 24 países, y por encima de ese nivel en más de 0.5 puntos porcentuales solo en Estonia y Finlandia. El aumento máximo de la tasa de desempleo difiere sustancialmente entre los países: el desempleo aumentó en mayor cantidad y más rápidamente en los países que hicieron un uso limitado de los planes de retención de empleo, como Estados Unidos, Chile, Colombia y Costa Rica. Sin embargo, a principios de 2022 la tasa de desempleo había vuelto a acercarse a los niveles anteriores a la crisis en todos los países (Figura 1.4).² La dependencia de las indemnizaciones por desempleo no implica necesariamente que los trabajadores de esos países estén en peor situación que los de los países con sistemas de retención de

empleo. Por ejemplo, Estados Unidos aumentó y amplió considerablemente las ayudas en efectivo y los criterios de elegibilidad durante el primer año y medio de la pandemia.

Figura 1.3. La tasa de desempleo de la OCDE también volvió a los niveles anteriores a la pandemia a finales de 2021

Tasa de desempleo mensual, ajustada estacionalmente

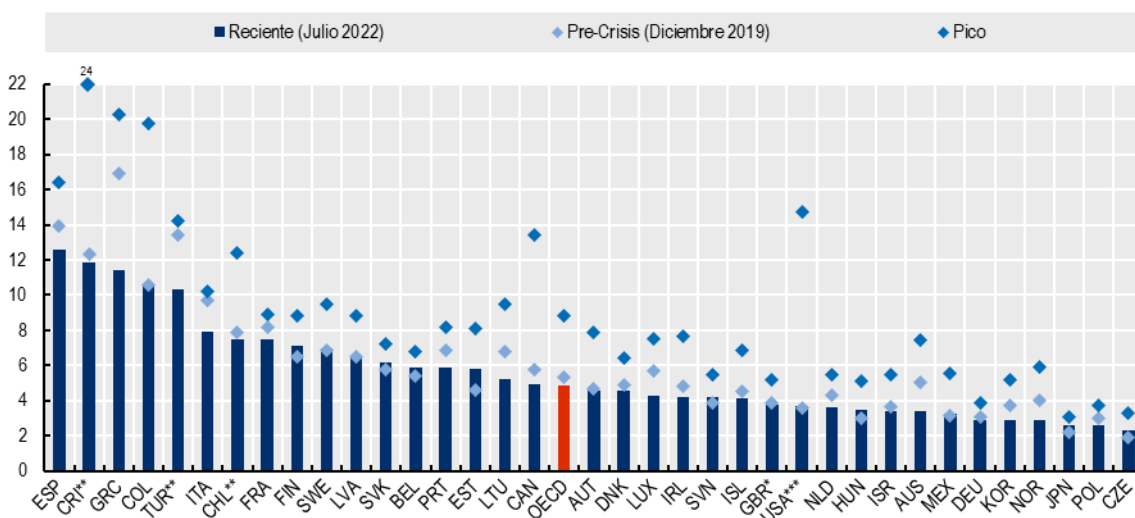


Nota: La zona del euro se refiere a los 19 Estados miembros de la UE que utilizan el euro como moneda.
Fuente: Estadísticas coyunturales del mercado de trabajo de la OCDE.

StatLink <https://stat.link/3i56tu>

Figura 1.4. Tasa de desempleo: Antes de la crisis, pico y más reciente

Porcentaje de la población activa, desestacionalizado



Nota: Para los países marcados con * los últimos datos se refieren a mayo de 2022, para los marcados con ** a junio de 2022, y para los marcados con *** a agosto de 2022.

Fuente: Estadísticas coyunturales del mercado de trabajo de la OCDE.

StatLink 2 <https://stat.link/2t0k6u>

1.1.1. La guerra de agresión de Rusia contra Ucrania generó nuevos choques adversos y aumentó la incertidumbre de las perspectivas a corto plazo

La invasión rusa de Ucrania ha generado una crisis humanitaria que afecta a millones de personas y ha provocado una nueva serie de perturbaciones económicas adversas.³ Los precios de los productos básicos han aumentado sustancialmente, reflejando la importancia del suministro procedente de Rusia y Ucrania en muchos mercados, lo que se ha sumado a las presiones inflacionarias y ha afectado a los ingresos reales, especialmente de los hogares más vulnerables. También se han intensificado las presiones sobre la oferta como consecuencia del conflicto, así como el impacto de los continuos paros en las principales ciudades y puertos de China debido a la política de cero COVID.

Más de 6.5 millones de personas ya se han visto obligadas a huir de Ucrania a otros países de Europa, y un número aún mayor ha sido desplazado dentro del país.⁴ El número de personas que ya han huido de Ucrania desde el comienzo de la guerra es varias veces mayor que el flujo anual de solicitantes de asilo en Europa en el punto álgido de la crisis de refugiados sirios en 2015 y 2016. Los flujos de refugiados causados por la guerra resultarán en gasto público adicional a corto plazo en los países de acogida, aunque esto se compensará con el tiempo a medida que los refugiados se incorporen a la población activa. El Recuadro 1.1 revisa las lecciones aprendidas de experiencias recientes de toda la OCDE que pueden ayudar a facilitar el proceso de integración de los refugiados en el mercado laboral de los países de acogida.

Recuadro 1.1. Buenos principios para el apoyo y la integración de los refugiados

Tras la gran afluencia de migrantes humanitarios a los países de la OCDE en 2015, y basándose en su trabajo de larga data sobre la integración de los refugiados, la OCDE estableció una serie de lecciones de buenas prácticas de los países de la OCDE (OCDE, 2016^[2]). A continuación, se resumen las lecciones más relevantes que pueden ayudar al proceso de integración de los millones que fueron desplazados forzosamente de Ucrania a los países de la OCDE (OECD, 2022^[3]).

1. Proporcionar servicios de recepción lo antes posible

Aunque sigue existiendo incertidumbre sobre la duración real del desplazamiento forzoso, es fundamental que las habilidades de los afectados no queden ociosas durante mucho tiempo. Las experiencias de muchos países de la OCDE sugieren, por ejemplo, que la incorporación temprana al mercado laboral poco después de la llegada es uno de los mejores indicadores de los resultados futuros.

2. Las perspectivas de empleo deben tenerse en cuenta en las políticas de dispersión

Muchos gobiernos tratan de distribuir –o dispersar– a los refugiados en lugares uniformes del país. Este es también el caso de los refugiados procedentes de Ucrania. Al mismo tiempo, las condiciones del mercado laboral local a su llegada son un factor determinante para una integración duradera. En las zonas en las que el empleo es fácil de conseguir, la integración en el mercado laboral es más rápida y sencilla. Por tanto, es importante evitar situaciones en las que los recién llegados sean ubicados en zonas en las que haya viviendas baratas pero las condiciones del mercado laboral sean malas.

3. Promover la igualdad de acceso a los servicios en todo el país

La Directiva de Protección Temporal establece unas normas mínimas para la acogida de los refugiados de Ucrania en los países de la UE. Sin embargo, también hay grandes diferencias dentro

de los países, con servicios especiales disponibles en algunas regiones y no en otras. Por tanto, el lugar donde se instalan los refugiados –algo sobre lo que rara vez tienen control– afecta a sus perspectivas de integración. Para limitar las disparidades, es importante: i) crear la experiencia necesaria en las autoridades locales; ii) garantizar un apoyo financiero adecuado y los incentivos correctos; iii) poner en común los recursos entre las autoridades locales y iv) establecer normas comunes y supervisar cómo las autoridades locales las cumplen.

4. Registrar y evaluar las cualificaciones, la experiencia laboral y las competencias extranjeras

Los primeros datos sugieren que el nivel medio de educación de los desplazados de Ucrania es alto, ya que la mayoría tiene estudios superiores. La mayoría también ha trabajado en Ucrania. A pesar de las similitudes, el sistema de educación y formación y el mercado laboral de Ucrania son bastante diferentes de los de muchos países de acogida, o al menos, los empleadores no están familiarizados con ellos. Para asegurarse de que sus competencias se aprovechan bien y se desarrollan aún más, es esencial hacer un balance de las competencias que traen consigo. Para ello, es importante que las cualificaciones y competencias de los refugiados de Ucrania sean evaluadas y reconocidas con rapidez y eficacia.

5. Tener en cuenta la diversidad de necesidades y desarrollar enfoques a la medida

Aunque muchos refugiados de Ucrania son mujeres con estudios superiores y sus hijos, sigue habiendo una considerable diversidad en cuanto a aptitudes, situaciones familiares, necesidades especiales y recursos. Esta diversidad de perfiles individuales hace que la integración sea un reto, ya que evidentemente no existe una trayectoria de integración de talla única. Las ofertas de acogida deben tener en cuenta las especificidades de esta población, incluso en lo que respecta al cuidado de los niños.

6. Detectar a tiempo los problemas de salud mental y física y proporcionar el apoyo adecuado

Un porcentaje considerable de los refugiados padece dolencias psicológicas como ansiedad y depresión como consecuencia de las experiencias traumáticas, y a menudo violentas, que han sufrido en Ucrania. Al mismo tiempo, la mala salud física como resultado de los abusos y las lesiones también es común. Estos problemas de salud pueden ser un obstáculo fundamental para la integración, ya que afectan a prácticamente todos los ámbitos de la vida y condicionan la capacidad de acceder a un empleo, aprender los idiomas del país de acogida, interactuar con las instituciones públicas y obtener buenos resultados en la escuela. Los países de acogida deben diagnosticar y tratar rápidamente los problemas de salud específicos de forma que se tengan en cuenta sus necesidades particulares.

7. Apoyarse en la sociedad civil para integrar a los migrantes humanitarios

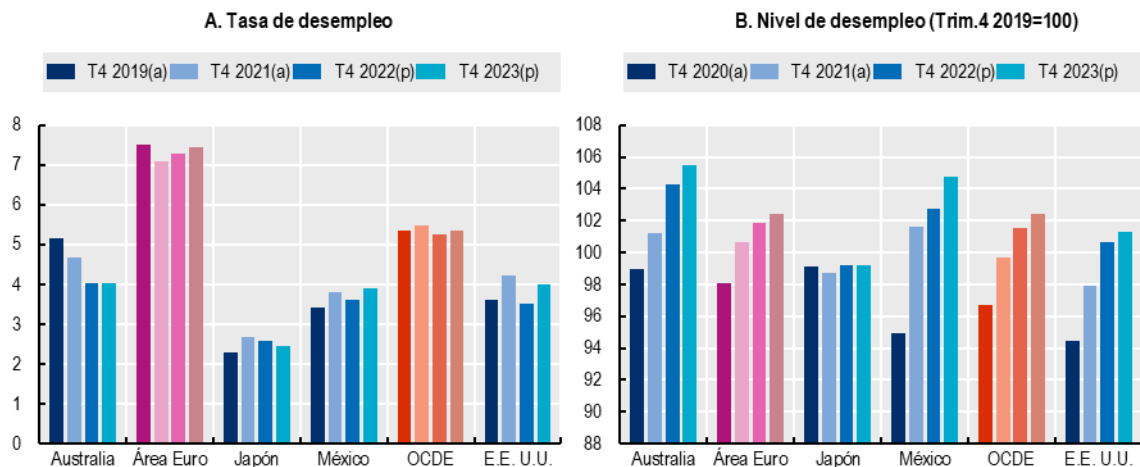
La escala sin precedentes de los desplazamientos desde Ucrania ha hecho que las capacidades de acogida y de apoyo de la población se hayan visto sobrepasadas con rapidez, especialmente en los países vecinos de Ucrania, que fueron los más afectados por los desplazamientos desde Ucrania, pero que tenían poca experiencia previa en situaciones de refugiados. En consecuencia, se ha producido una respuesta solidaria sin precedentes por parte de la sociedad civil. En términos más generales, la sociedad civil suele intervenir allí donde las políticas públicas no llegan o no pueden ser ampliadas lo suficiente o rápidamente. Este apoyo es también crucial para la cohesión social.

Nota: Recuadro elaborado por Thomas Liebig de la División de Migración Internacional del Departamento de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE.

Las proyecciones económicas de la OCDE de junio de 2022 apuntan a una ralentización del crecimiento del PIB mundial como resultado de las consecuencias económicas de la agresión de Rusia contra Ucrania. De hecho, ahora se prevé que el crecimiento del PIB mundial se sitúe en torno al 3.0% en 2022 –frente a la proyección anterior del 4.5% de diciembre de 2019– y que se mantenga a un ritmo similar en 2023 (OCDE, 2022^[4]).

Se prevé que la normalización de los mercados laborales continúe durante 2022–2023, a pesar del nuevo impacto negativo de la guerra en Ucrania, que, sin embargo, hace que las perspectivas sean más inciertas (OCDE, 2022₍₄₎). A medida que la situación de la salud pública mejore aún más, gracias al aumento de las tasas de vacunación y a la mejora de los tratamientos de COVID-19, se prevé que la participación de la población activa aumente en casi todas las economías. En el conjunto de la OCDE, como se observa en la Figura 1.2, el empleo total volvió a sus niveles anteriores a la crisis ya a finales de 2021, pero ahora se espera que su crecimiento se ralentice. En particular, se prevé que el empleo total en la OCDE se sitúe por encima de su nivel del cuarto trimestre de 2019 en 1.5 puntos porcentuales a finales de 2022 y en 2.5 puntos porcentuales a finales de 2023. Se espera que la tasa de desempleo se estabilice manteniéndose justo por encima del 5% tanto a finales de 2022 como de 2023 (Figura 1.5).

Figura 1.5. Se prevé que el crecimiento del empleo se ralentice y que la tasa de desempleo se estabilice en 2022 y 2023



Nota: (a) Valor real. (p) Proyección de la OCDE. La zona del euro se refiere a los 17 Estados miembros de la UE que utilizan el euro como moneda, que también son Estados miembros de la OCDE.

Fuente: OCDE (2022₍₄₎), Perspectivas Económicas de la OCDE, Volumen 2022 Número 1, <https://doi.org/10.1787/62d0ca31-en>.

StatLink  <https://stat.link/cqhkiz>

Hay una serie de riesgos importantes que podrían llevar a un mayor deterioro de la situación económica con posibles repercusiones en los mercados laborales. Estos riesgos están relacionados, en particular, con una interrupción brusca de los flujos de petróleo y gas de Rusia a Europa, con mayores perturbaciones de las cadenas de suministro mundiales o con un contagio financiero. Las presiones inflacionarias también podrían resultar más fuertes de lo previsto, con el riesgo de que las expectativas de inflación se alejen aún más de los objetivos de los bancos centrales y se reflejen en un crecimiento más rápido de los salarios en medio de la rigidez de los mercados laborales. Los cambios bruscos de los tipos de interés oficiales también podrían frenar el crecimiento más de lo previsto. También persisten los riesgos derivados de la evolución de la pandemia de COVID-19: pueden surgir nuevas variantes más agresivas o contagiosas, mientras que la aplicación de políticas de COVID-19 cero en grandes economías como China tiene el potencial de minar la demanda mundial y perturbar la oferta durante algún tiempo.

1.2. La recuperación del mercado laboral tras la crisis de COVID-19 fue más fuerte de lo esperado, pero desigual entre los países

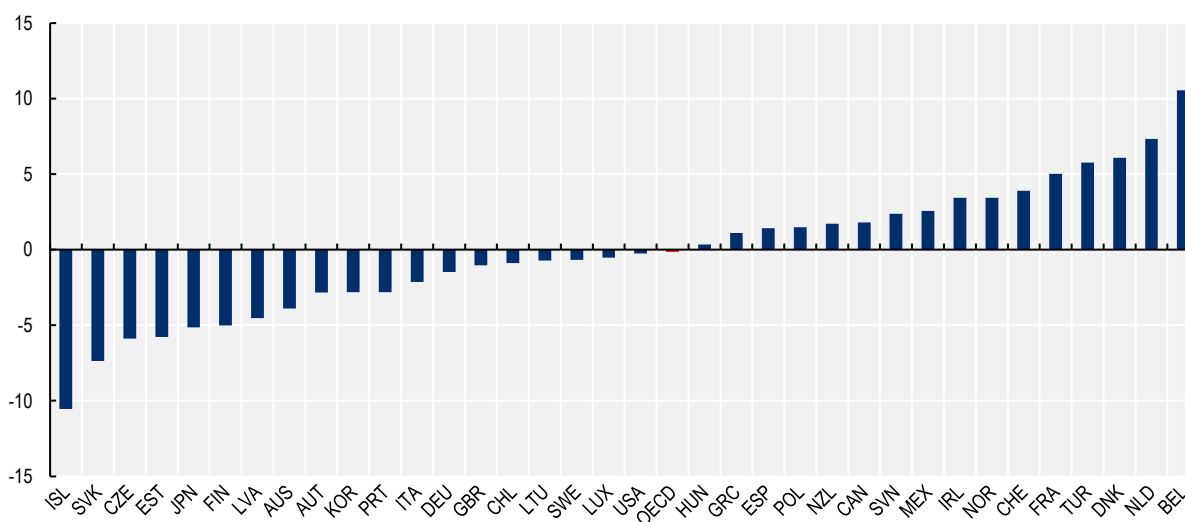
Los indicadores del mercado laboral del primer trimestre de 2022 –que solo se vieron afectados marginalmente por las consecuencias de la invasión rusa de Ucrania– muestran que la recuperación del mercado laboral tras la crisis de COVID-19 fue en general más fuerte de lo esperado, pero algunos países se quedaron atrás.

1.2.1. Las horas muestran una recuperación incompleta en muchos países, y las tasas de empleo e inactividad atisban un panorama que varía según los países

A principios de 2022, el total de horas trabajadas se mantuvo por debajo de los niveles anteriores a la crisis en muchos países. En promedio, en todos los países de la OCDE con datos disponibles, las horas fueron un 0.2% más bajas en el primer trimestre de 2022 en comparación con el primer trimestre de 2019 (Figura 1.6).⁵ La recuperación del total de horas trabajadas se ralentizó o incluso retrocedió en algunos países al adoptarse nuevas restricciones en el último trimestre de 2021, cuando la variante Ómicron impulsó una nueva ola agresiva de la pandemia. A principios de 2022, el total de horas trabajadas se mantuvo por debajo de los niveles anteriores a la crisis en 19 de los 35 países con datos disponibles. En Estonia, Finlandia, Islandia, Japón, la República Checa y la República Eslovaca la diferencia era especialmente grande, superando el 5%.

Figura 1.6. En el primer trimestre de 2022, las horas trabajadas seguían estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis en la mayoría de los países

Total de horas trabajadas. Cambio entre el primer trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2022



Nota: La figura informa de la variación porcentual del total de horas trabajadas en relación con el primer trimestre de 2019. Véase el texto principal para un análisis de los efectos de la estacionalidad en estos resultados. Para calcular el cambio porcentual para GBR, se utilizaron los datos desestacionalizados producidos por la Oficina de Estadísticas Nacionales (ONS). La OCDE indica la media no ponderada de los países mostrados.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS para los Estados Unidos, para GBR ONS, Canadian LFS, ENE para Chile, ENOE y ETOE para México, Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand, Statistics Oficina de Estadística de Japón (Encuesta de Empleo), Estadísticas de Corea (Encuesta de la Población Económicamente Activa).

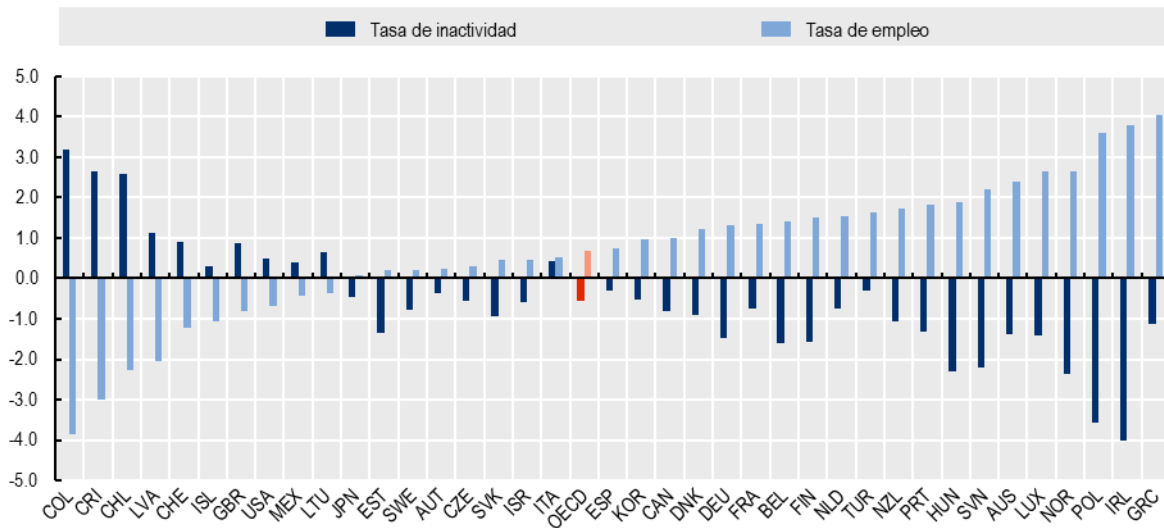
A principios de 2022, las tasas de empleo e inactividad habían mejorado en general con respecto a la situación anterior a la crisis, pero algunos países estaban rezagados

Las tasas de empleo e inactividad a principios de 2022 habían mejorado en general en relación con los niveles anteriores a la crisis, pero algunos países seguían estando rezagados (Figura 1.7). Según los datos disponibles más recientes (primer trimestre de 2022), la tasa de empleo de la población en edad de trabajar estaba por encima del nivel anterior a la pandemia en 28 de los 38 países de la OCDE en una media de 1.5 puntos porcentuales. En los diez restantes, la tasa de empleo estaba por debajo de su nivel del cuarto trimestre de 2019 en una media de 1.6 puntos porcentuales, y la diferencia superaba los 2 puntos porcentuales en Chile, Colombia, Costa Rica, y Letonia.

El aumento inicial de la inactividad que se produjo en todos los países en 2020, a medida que la pandemia desalentaba la búsqueda activa de empleo (OCDE, 2021^[1]), se había reabsorbido en gran medida a principios de 2022. En los datos más recientes, las tasas de inactividad eran más bajas que justo antes de la crisis en una media de 1.3 puntos porcentuales en 27 países de la OCDE. En los otros 11 países, la inactividad se situaba por encima de los niveles anteriores a la crisis en una media de 1.2 puntos porcentuales, y los mayores aumentos superaban los 2 puntos porcentuales en Chile, Colombia y Costa Rica.

Figura 1.7. Las tasas de empleo e inactividad mejoraron respecto a la situación anterior a la crisis en la mayoría de los países

Cambio en las tasas de empleo e inactividad entre la población en edad de trabajar desde el cuarto trimestre de 2019 hasta el primer trimestre de 2022, ajustado estacionalmente



Nota: La población en edad de trabajar incluye a todas las personas de 15 a 64 años.

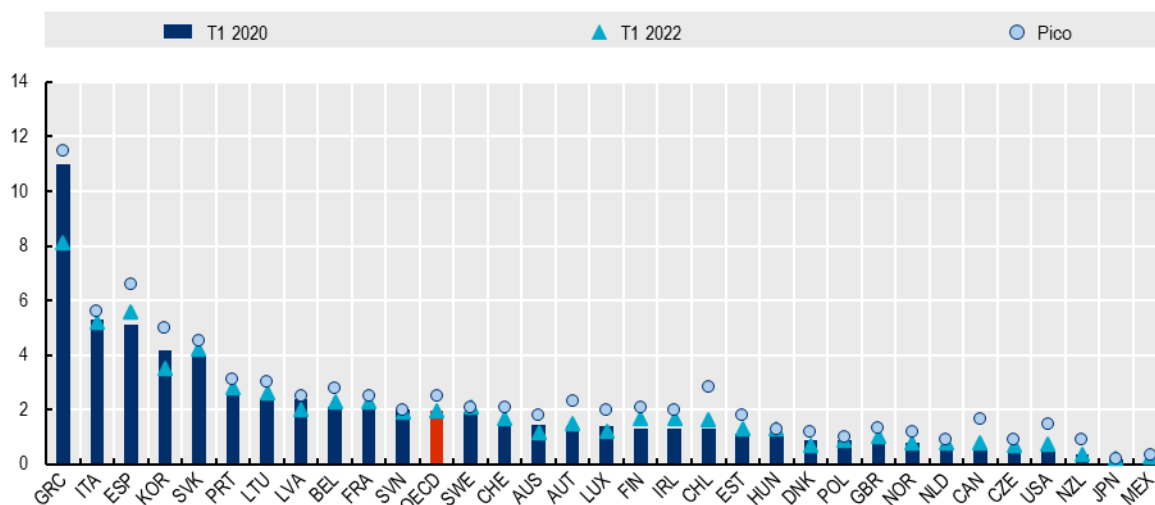
Fuente: Estadísticas coyunturales del mercado de trabajo de la OCDE.

El desempleo de larga duración es mayor que antes de la crisis en muchos países, pero en general está retrocediendo

Al comienzo de la crisis, el desempleo de larga duración (es decir, de 12 meses o más) disminuyó en varios países (OCDE, 2021^[5]). Esto fue en gran parte el resultado de una caída en la actividad de búsqueda de empleo en el contexto de los cierres iniciales que a menudo fueron acompañados por la suspensión de las obligaciones de búsqueda de empleo, lo que llevó a muchas personas a ser clasificadas como inactivas en lugar de desempleadas. Sin embargo, a lo largo de 2021, al reanudarse la búsqueda de empleo, el desempleo de larga duración aumentó en muchos países a pesar de la mejora general de las condiciones del mercado laboral. En el primer trimestre de 2022, el desempleo de larga duración seguía estando por encima de los niveles anteriores a la crisis, pero en general estaba retrocediendo en la mayoría de los países (Figura 1.8).⁶ En particular, la tasa de desempleo de larga duración estaba por encima de los niveles anteriores a la crisis en 20 de los 32 países con datos disponibles, pero la media de la OCDE ya había vuelto a los niveles anteriores a la crisis. Los aumentos fueron superiores al 50% en Estados Unidos (del 0.5% al 0.7%) y Canadá (del 0.5% al 0.8%), países que presentaban niveles comparativamente bajos de desempleo de larga duración antes del inicio de la crisis.⁷ Se registraron descensos superiores al 15% en las tasas de desempleo de larga duración en Australia, Corea del Sur, Dinamarca, Grecia y Letonia.

Figura 1.8. En el primer trimestre de 2022, el desempleo de larga duración era más alto que antes de la crisis de COVID-19 en muchos países, pero en general estaba retrocediendo

Porcentaje de la población activa



Nota: La OCDE es la media no ponderada de los países indicados. Alemania e Islandia no se incluyen porque faltan los datos de estos países para el primer trimestre de 2020. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura en el primer trimestre de 2021 en las series proporcionadas por Eurostat.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS para los Estados Unidos, UK LFS, Canadian LFS, ENE para Chile, ENOE y ETOE para México, Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand, Oficina de Estadística de Japón (Encuesta de Empleo), Estadísticas de Corea (Encuesta de la Población Económicamente Activa).

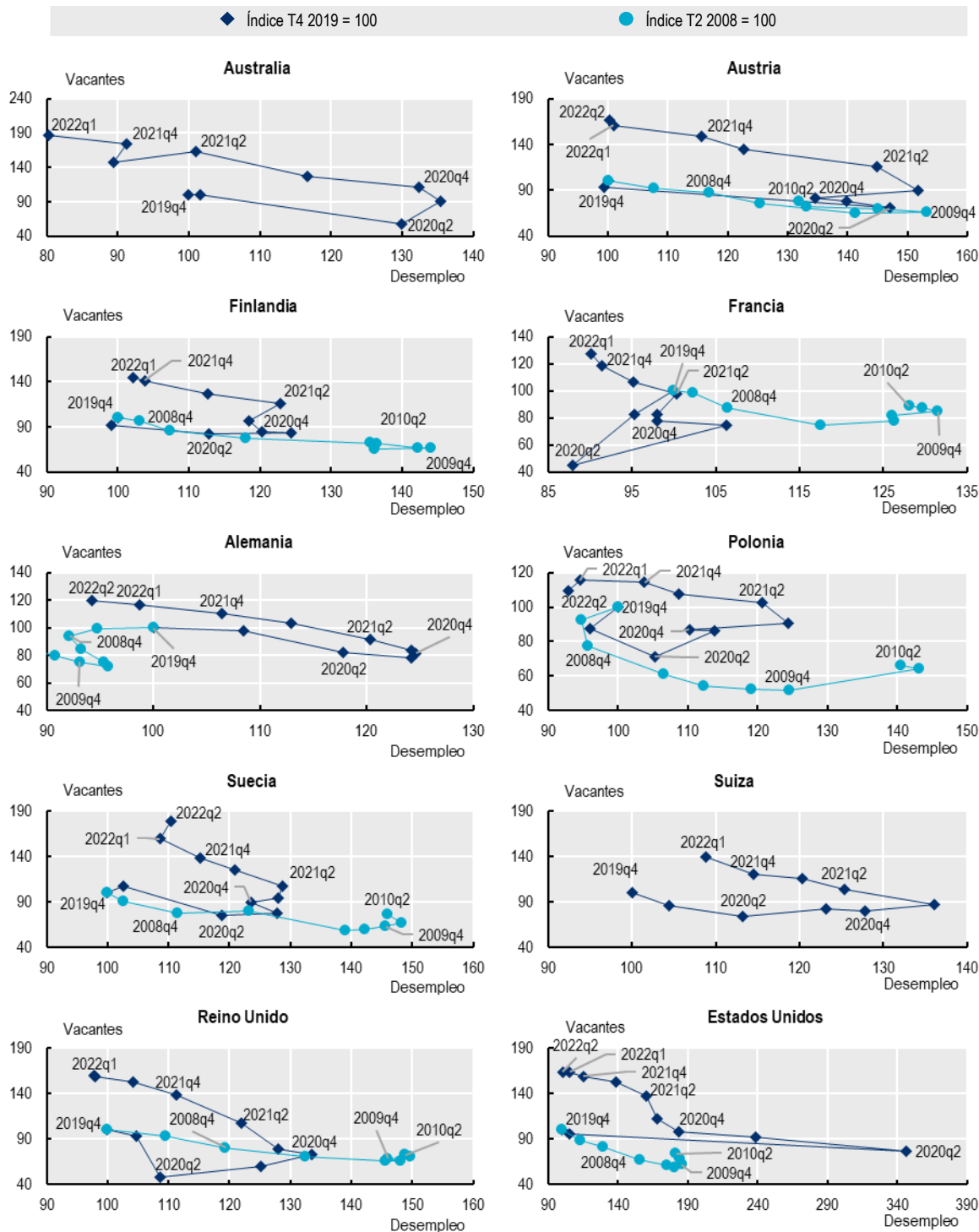
StatLink  <https://stat.link/g0yf3l>

1.2.2. El aumento de las vacantes ha provocado un rápido endurecimiento de los mercados de trabajo, con informes generalizados sobre la escasez de mano de obra

El repunte sin precedentes de la actividad económica registrado en muchos países en 2021 fue acompañado de un aumento de la demanda de mano de obra, como indica el fuerte incremento de las vacantes laborales en muchos países (Figura 1.9). De hecho, en la mayoría de los países considerados, las vacantes alcanzaron los niveles anteriores a la crisis ya un año después del inicio de esta, en el segundo trimestre de 2021, y luego siguieron aumentando de forma constante durante el resto del año. En el primer trimestre de 2022, el crecimiento de las vacantes se ralentizó en general, pero se mantuvo en niveles históricamente altos en muchos países. En el primer trimestre de 2022, las vacantes eran al menos un 50% más altas que antes de la crisis en Australia, Austria, Estados Unidos, Suecia y Reino Unido. Las vacantes aumentaron relativamente menos en Alemania y Polonia, y aun así alcanzaron un nivel algo inferior al 20% más alto que antes de la crisis en el primer trimestre de 2022. Entre los países no incluidos en la Figura 1.9, las vacantes alcanzaron máximos históricos en Canadá (un 80% más en el cuarto trimestre de 2021 que en el cuarto trimestre de 2019)⁸ y Nueva Zelanda (un 31% más en marzo de 2022 con respecto a dos años antes).⁹ En Italia, la tasa de vacantes alcanzó niveles récord en la segunda mitad de 2021, estabilizándose en torno al 1.9 en el primer trimestre de 2022 (ISTAT, 2022_[6]).¹⁰ También en el primer trimestre de 2022, las vacantes eran al menos un 40% más altas que antes de la crisis en Luxemburgo y Portugal, y solo ligeramente superiores a los niveles anteriores a la crisis en Hungría y la República Checa.¹¹ Los datos del segundo trimestre de 2022 solo están disponibles para unos pocos países en el momento de redactar este informe, pero en general confirman que las vacantes se mantuvieron altas durante la primera mitad del año. En cambio, dos años después del inicio de la Gran Crisis Financiera, las vacantes seguían siendo bajas en todos los países mencionados en la Figura 1.9, lo que pone de manifiesto la profunda diferencia en la naturaleza de las dos crisis.

Figura 1.9. La demanda de trabajo ha aumentado muy rápidamente

Índice de puestos de trabajo vacantes y de desempleo fijado en 100 al comienzo de la crisis, países seleccionados de la OCDE



Nota: El número de puestos de trabajo vacantes y el desempleo en el segundo trimestre de 2008 están indexados a 100 para el periodo del segundo trimestre de 2008 al segundo trimestre de 2010, y los del cuarto trimestre de 2019 están indexados para el periodo del cuarto trimestre de 2019 en adelante. Los datos del segundo trimestre de 2022 están disponibles para Alemania, Austria, Estados Unidos, Polonia y Suecia, mientras que el primer trimestre de 2022 es el más actualizado para el resto de los países. Todos los valores están desestacionalizados. En el caso de Suiza, se utilizan los datos de ofertas de empleo de la Oficina Federal de Estadística y no están desestacionalizados.

Fuente: Estadísticas del mercado laboral a corto plazo de la OCDE, estadísticas de empleo (Oficina Federal de Estadística de Suiza).

StatLink  <https://stat.link/xpo1ls>

Dos factores principales han contribuido probablemente al aumento generalizado de las vacantes. En primer lugar, las vacantes repuntaron después de dos o tres trimestres de depresión sin precedentes en 2020, cuando la rotación en las empresas se había ralentizado considerablemente debido a la situación sanitaria. A medida que las economías se reabrieron y la incertidumbre en torno a la situación económica y sanitaria disminuyó en el transcurso de 2021, las empresas y los trabajadores probablemente retomaron (y siguen retomando) decisiones de contratación y de cambio de empleo que habían quedado en suspenso. En los países que hicieron un uso limitado de los planes de retención de puestos de trabajo –como Estados Unidos–, el repunte fue especialmente fuerte debido a la necesidad de volver a cubrir puestos cerrados temporalmente tras las distintas oleadas de la pandemia.

Un segundo factor que incide en el aumento de las vacantes es el fuerte crecimiento de la demanda de productos y servicios del segundo semestre de 2021 y los primeros meses de 2022. El generoso apoyo desplegado por muchos países durante la crisis contribuyó a mantener muchas empresas en funcionamiento y a preservar el poder adquisitivo de muchos consumidores, creando así las condiciones para un arranque de la economía a medida que las restricciones se volvían progresivamente más selectivas y las tasas de vacunación aumentaban rápidamente. A continuación, la fuerte recuperación económica se vio impulsada por los planes de recuperación masiva en muchos países. Además, la demanda también se vio respaldada por el ahorro acumulado por muchos consumidores en la primera parte de la crisis, ya que redujeron el gasto en servicios, en particular debido a las restricciones vigentes o por miedo al contagio (McGregor, Suphaphiphat y Toscani, 2022^[7]).

Como ya se ha visto en la Figura 1.3, las tasas de desempleo cayeron a lo largo de 2021, pero la velocidad de la caída no coincidió con la del aumento de las vacantes. De hecho, mientras que las vacantes estaban muy por encima de los niveles anteriores a la crisis a principios de 2022, el desempleo se acercaba a los niveles anteriores a la crisis en todos los países. Si bien las vacantes suelen crecer más rápido que el desempleo durante las recuperaciones, la velocidad sin precedentes del aumento de las vacantes durante la recuperación de COVID-19 significa que la rigidez del mercado laboral aumentó en la mayoría de los países a niveles que se ven normalmente mucho más tarde en el ciclo (Banco Central Europeo, 2019^[8]). Además, muchas de las curvas de Beveridge presentadas en la Figura 1.9 –que captan la relación negativa entre el desempleo y las vacantes– muestran un pronunciado desplazamiento hacia el exterior en la segunda mitad de 2021, lo que indica una disminución de la eficiencia de emparejamiento de los mercados laborales. Dos excepciones notables son Alemania y Francia, donde el aumento de las vacantes ha sido menos pronunciado y el desempleo cayó por debajo de los niveles anteriores a la pandemia a principios de 2022.

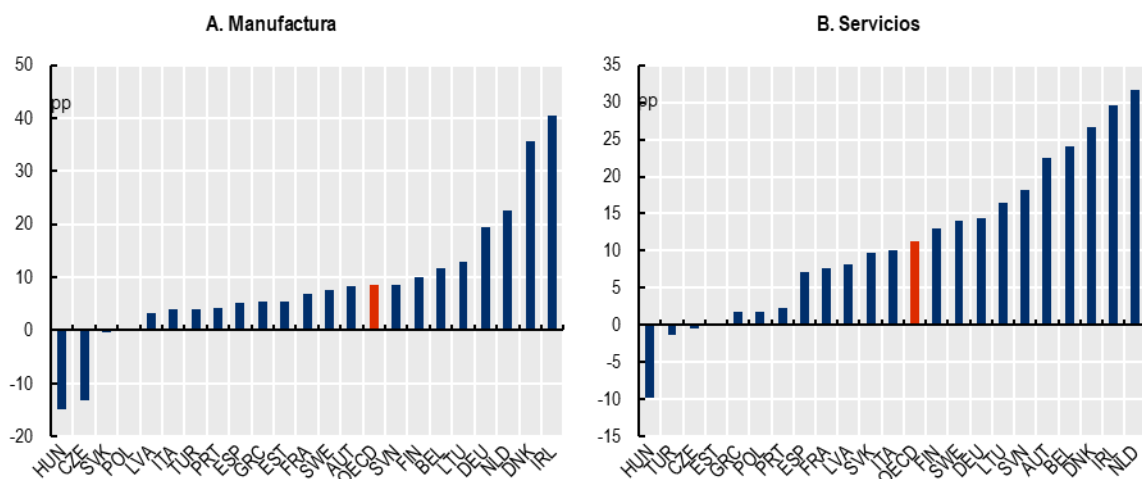
Los informes sobre la escasez de mano de obra en las empresas son generalizados en todos los sectores

El aumento de la rigidez del mercado de trabajo y la disminución de la eficiencia de la adaptación se refleja claramente en el crecimiento del número de empresas que informan de las limitaciones de la producción debido a la escasez de mano de obra (Figura 1.10). En el segundo trimestre de 2022, la proporción de empresas de la industria manufacturera que lamentaban la escasez de mano de obra era, en promedio, 8.5 puntos porcentuales más alta (en torno al 26%) que antes de la crisis en los 22

países de la OCDE que son miembros de la Unión Europea y Turquía. En el sector de los servicios, la proporción de empresas que declararon escasez de mano de obra fue del 27.5% de media en los mismos países, es decir, más de 11 puntos porcentuales que antes de la crisis. Entre estos países, los informes sobre escasez de mano de obra solo no aumentaron en Hungría, República Checa, República Eslovaca (en el sector manufacturero) y Turquía (en los servicios). La proporción de empresas que declaran que la mano de obra es la principal limitación también alcanzó un nivel récord en Nueva Zelanda en enero de 2022.¹² En Canadá, en el primer trimestre de 2022, el 37% de las empresas esperaba enfrentarse a la escasez de mano de obra en los próximos tres meses.¹³ Un indicador de escasez de mano de obra en toda la economía en Alemania, elaborado por el Instituto de Investigación del Empleo (IAB), creció por encima de los niveles anteriores a la crisis a principios de 2022, después de repuntar desde los bajos niveles de 2020 y principios de 2021.¹⁴

Figura 1.10. La proporción de empresas que declara tener limitaciones de producción por escasez de mano de obra ha aumentado en toda Europa

Diferencias en la proporción de empresas que declaran escasez de mano de obra entre los segundos trimestres de 2016-2019 y el segundo trimestre de 2022



Nota: La OCDE es una media no ponderada de los países indicados anteriormente. Los datos del segundo trimestre del año natural se recogen en las dos o tres primeras semanas de abril. Por ejemplo, los datos del segundo trimestre de 2022 se recogieron en las dos o tres primeras semanas de abril de 2022. Las respuestas de las empresas están ajustadas estacionalmente.

Fuente: Encuesta a empresas y consumidores de la Comisión Europea.

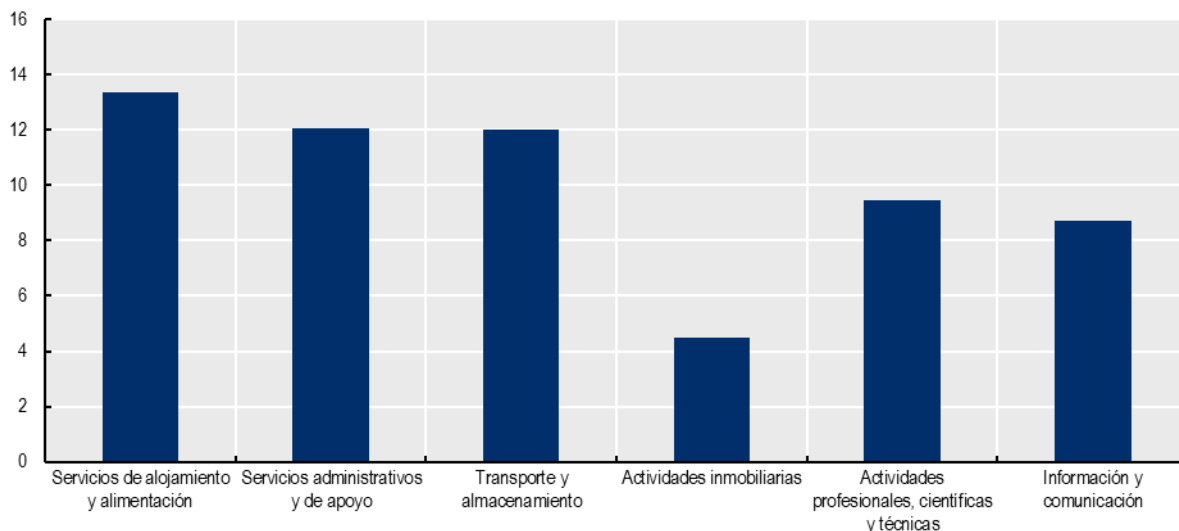
StatLink  <https://stat.link/t038bz>

Los datos a nivel de la UE por sectores más finos indican que las dificultades de contratación han sido generalizadas en todos los sectores en los últimos meses, pero son especialmente pronunciadas en los sectores con salarios relativamente bajos (Figura 1.11). Por ejemplo, el porcentaje de empresas que declaran tener dificultades de producción debido a la escasez de mano de obra aumentó en 13 puntos porcentuales en relación con su nivel anterior a la crisis del 20% en los servicios de alojamiento y alimentación y en 12 puntos porcentuales (en relación con un nivel anterior a la crisis del 23%) en los servicios administrativos y de apoyo. Las empresas de servicios de alojamiento y alimentación también han sido más propensas a informar de la escasez de mano de obra en los primeros meses de 2022 en el Reino Unido (37% frente a una media del 14% en abril de 2022).¹⁵ En Canadá, la proporción de

empresas que esperan escasez de mano de obra en el primer trimestre de 2022 fue del 65% en los servicios de alojamiento y alimentación, frente a una media del 37% en toda la economía.¹⁶

Figura 1.11. Las dificultades de contratación son generalizadas, pero son especialmente graves en los sectores de baja remuneración

Cambios porcentuales en el número de empresas que informan de desafíos de contratación por sector de servicios en los 27 estados miembros de la UE desde el cuarto trimestre de 2019 hasta el segundo trimestre de 2022, ajustado estacionalmente



Nota: De izquierda a derecha, las barras están ordenadas de los sectores con salarios bajos a los sectores con salarios altos. Los sectores están ordenados por el salario medio en 2019 en la Encuesta Europea de Estructura Salarial (EES). Para más detalles, véase la nota de la Figura 1.16. El porcentaje de empresas que declaran la escasez de mano de obra como una limitación empresarial en cada subsector de la nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea (NACE) Rev.2 se agrega al nivel de sector amplio de la NACE Rev.2, basándose en las ponderaciones de empleo a nivel de subsector para las personas de 15 a 64 años. Tanto las respuestas de las empresas como las ponderaciones del empleo están ajustadas estacionalmente. Los datos del segundo trimestre de 2022 se recogieron en las dos o tres primeras semanas de abril de 2022.

Fuente: Servicios conjuntos armonizados de la UE (Comisión Europea), Empleo por sexo, edad y actividad económica detallada a partir de 2008, nivel de dos dígitos de la NACE Rev. 2 (Eurostat).

StatLink  <https://stat.link/a5lwi8>

En algunos países, los abandonos han aumentado junto con la rigidez del mercado laboral

En Estados Unidos, tras permanecer por debajo de los niveles previos a la pandemia durante más de un año, las renunciaciones alcanzaron máximos históricos en el segundo semestre de 2021 y luego se mantuvieron elevadas en los primeros meses de 2022, lo que hizo que se hablara de una "Gran Renuncia".¹⁷ Los aumentos de las renunciaciones se registraron en casi todos los sectores, pero –en relación con el tamaño de estos– fueron especialmente pronunciados en la industria manufacturera, el comercio minorista y las finanzas y los seguros.¹⁸ Las pruebas de que los trabajadores han renunciado varían un poco según la metodología y el momento de la encuesta. En el verano de 2021, una encuesta que abarcó 4 000 empresas estadounidenses sugería que las renunciaciones aumentaban más entre los trabajadores en edad avanzada (Cook, 2021^[9]). Una encuesta reciente del Centro de Investigación Pew (Parker y Horowitz, 2022^[10]) reveló que los trabajadores menores de 29 años tenían más probabilidades que todos los demás grupos de edad de haber renunciado a su trabajo en algún momento de 2021, pero el estudio no proporciona cifras de referencia anteriores a la crisis para evaluar qué grupos experimentaron los mayores

aumentos. Según este estudio, los hombres y las mujeres tenían la misma probabilidad de abandonar su trabajo en 2021, pero las renunciaciones eran más frecuentes entre los grupos de minorías raciales/étnicas.

No hay indicios de que el aumento de las renunciaciones esté impulsado por el abandono de la población activa. De hecho, la relación empleo-población en Estados Unidos continuó su crecimiento constante en el primer trimestre de 2022, incluso cuando las tasas de abandono siguen siendo elevadas y el crecimiento del PIB se volvió negativo (véase la sección 1.1).¹⁹ Además, a finales de 2021 las tasas de contratación eran superiores a las de abandono en todos los sectores, incluidos los servicios mal pagados (Gould, 2022_[11]). Esto sugiere una alta movilidad dentro de los sectores en un mercado laboral restringido, más que salidas significativas de industrias específicas debido a un cambio en las preferencias de los trabajadores. Una encuesta de Pew Research Center revela que la gran mayoría de los que renunciaron a su empleo en 2021 dicen haber encontrado un nuevo trabajo sin dificultades significativas y con condiciones similares o mejores que su empleo anterior (Parker y Horowitz, 2022_[10]).

Más allá de los Estados Unidos, las pruebas de un aumento significativo de las renunciaciones son limitadas. En el Reino Unido, las transiciones entre empleos se mantuvieron por debajo de los niveles anteriores a la pandemia hasta el verano de 2021 y luego alcanzaron un récord en el cuarto trimestre, a un nivel aproximadamente 30% superior al del cuarto trimestre de 2019, impulsado por un aumento de las dimisiones. En el primer trimestre de 2022, los traslados entre puestos de trabajo disminuyeron ligeramente, aunque siguieron siendo más de 20% superiores a los del mismo trimestre de 2019.²⁰ Sin embargo, no hubo indicios de un aumento de la movilidad intersectorial que se esperaría si la pandemia hubiera motivado a los trabajadores a abandonar ciertos sectores en particular.²¹ En Francia, después de una larga depresión, las renunciaciones de los trabajadores permanentes subieron por encima de los niveles anteriores a la crisis en el tercer trimestre de 2021 –impulsadas por un aumento entre los trabajadores anteriormente acogidos a regímenes de retención del empleo– y luego se mantuvieron elevadas en el último trimestre del año.^{22,23} En Alemania, sin embargo, no hubo indicios de un aumento de las renunciaciones en relación con antes de la crisis, al menos hasta marzo de 2021 (Rottger y Weber, 2021_[12]). Del mismo modo, en Australia, la proporción de empresas con vacantes abiertas que informan de la necesidad de sustituir a los empleados que se van se mantuvo estable a lo largo de 2021. En febrero de 2022, la cifra se situaba en 79.7%, solo un punto porcentual más que justo antes de la pandemia, en febrero de 2020.²⁴

El rápido endurecimiento de los mercados laborales es probablemente una consecuencia de la velocidad de la recuperación económica

Es probable que la creciente escasez de mano de obra observada en muchos países se deba sobre todo a la velocidad del aumento de la demanda de mano de obra impulsada por el fuerte aumento de la actividad económica a medida que las economías se reabren. La omnipresencia de los informes sobre la escasez de mano de obra en todos los países y sectores sugiere que la situación actual no se debe a la escasez de un tipo específico de mano de obra que podría surgir, por ejemplo, del impacto asimétrico de la crisis en los distintos sectores (véase la sección 1.3). De hecho, estudios recientes han constatado que el desajuste entre los tipos de trabajadores y los tipos de puestos de trabajo disponibles creció sustancialmente al inicio de la crisis de COVID-19 pero fue de corta duración y, en general, menor que durante la Gran Crisis Financiera (Shibata y Pizzinelli, 2022_[13]; Duval et al., 2022_[14]). En cambio, estos estudios sugieren que la lenta respuesta del empleo al aumento de las vacantes en el segundo semestre de 2021 se explicó en parte por una contracción de la oferta de mano de obra poco cualificada y de mayor edad. De hecho, en Estados Unidos y el Reino Unido, el aumento de las vacantes se produjo incluso cuando las tasas de inactividad se mantuvieron por encima de los niveles anteriores a la crisis. Otro posible factor que limita la disponibilidad de mano de obra en general podría haber sido la prolongada debilidad de la migración neta en muchos países. Los datos preliminares sugieren que en el tercer trimestre de 2021 el tamaño global de la mano de obra en Europa seguía estando por debajo de los niveles que se habrían esperado dadas las tendencias anteriores a la crisis, debido en gran medida a que la migración neta seguía siendo baja (European Central Bank, 2022_[15]).

El endurecimiento del mercado de trabajo en sí mismo podría estimular los cambios de empleo –como demuestra el aumento de los abandonos en algunos países– y podría animar a los solicitantes de empleo a buscar durante más tiempo mejores oportunidades. El generoso apoyo a los ingresos proporcionado por muchos países durante la crisis podría haber ayudado a los solicitantes de empleo a prolongar su búsqueda de mejores oportunidades, aunque los datos de los Estados Unidos apuntan a efectos mayoritariamente pequeños (Holzer, Hubbard y Strain, 2021^[16]; Coombs et al., 2022^[17]; Petrosky-Nadeau y Valletta, 2021^[18]). La persistente pandemia podría haber hecho menos atractivos los trabajos de primera línea mal pagados que suelen implicar un contacto directo con los clientes y podría haber acentuado la percepción de la menor calidad de estos trabajos. Pizzinelli y Shibata (2022^[13]) afirman que el aumento de la indecisión a la hora de volver a estos puestos de trabajo podría desempeñar un papel en Estados Unidos y el Reino Unido.

Sin embargo, en muchos sectores –tanto de alta como de baja cualificación– las actuales circunstancias excepcionales agravan las dificultades preexistentes para la contratación de trabajadores. En sus respuestas a un cuestionario de la OCDE (véase el Capítulo 2), más del 70% de los países informaron de que la escasez de mano de obra era un problema en los sectores de la asistencia de larga duración y la sanidad durante la crisis, y la mayoría indicó que la crisis había agravado los problemas existentes. En toda Europa, los informes sobre la escasez de mano de obra habían aumentado constantemente tras la crisis financiera (Eurofound, 2021^[19]). La curva de Beveridge de varios países se había desplazado gradualmente hacia el exterior después de la Gran Crisis Financiera, lo que indicaba las crecientes dificultades para adecuar un gran número de vacantes a un gran número de desempleados debido a la falta de cualificación o a las condiciones de trabajo insatisfactorias (European Central Bank, 2019^[8]). Al estallar la pandemia en 2020, la escasez de mano de obra se agravó rápidamente en la agricultura y en los sectores de la salud y las TIC en Europa (Eurofound, 2021^[19]; Samek Lodovici et al., 2022^[20]).

Los próximos meses ayudarán a aclarar si, por debajo de la marea de vacantes que afecta a todos los sectores, surgen nuevas tensiones (o se suman a las preexistentes) en sectores específicos relacionadas con desajustes cualitativos entre la demanda y la oferta de mano de obra. Como se expone más adelante en la sección 1.3, los sectores que se han expandido desde el inicio de la crisis son muy diferentes de los sectores en los que ha disminuido el empleo, lo que apunta a un posible desajuste de las cualificaciones entre la demanda de mano de obra y la oferta disponible. Los desajustes geográficos también podrían ser un problema si los sectores que se expanden y los que contraen se encuentran en lugares diferentes y como resultado de los cambios en los patrones de consumo (por ejemplo, debido a un mayor gasto en línea o al aumento del teletrabajo que desplazó parte del consumo hacia fuera de los centros urbanos). En la actualidad, hay muy pocas pruebas de que se produzcan desajustes tras la crisis de COVID-19. Las pruebas preliminares basadas en datos de Australia, Canadá, España, Estados Unidos, Reino Unido y Japón sugieren que el problema es limitado debido a la rápida recuperación de los sectores más afectados (Duval et al., 2022^[14]). Por último, además de las presiones derivadas de los cambios que podrían haber sido desencadenados o acelerados por la pandemia en sí, muchos países pretenden utilizar sus planes de recuperación para acelerar la digitalización y la transición hacia una economía climáticamente neutra, acelerando aún más las transformaciones estructurales del mercado laboral que también podrían contribuir a aumentar los desajustes cualitativos.

1.2.3. A pesar de la rigidez de los mercados laborales, los salarios reales están cayendo, ya que la elevada inflación supera el modesto crecimiento de los salarios nominales

A pesar de la fortaleza de los mercados laborales, los salarios de los trabajadores han disminuido en términos reales en los últimos meses. De hecho, aunque a finales de 2021 o principios de 2022 el crecimiento nominal de los salarios alcanzó niveles elevados en relación con los niveles anteriores a la pandemia en algunos países, los aumentos nominales se han mantenido en general muy por debajo de la inflación de rápido crecimiento generada por el aumento de los precios de los productos básicos (Figura 1.12).

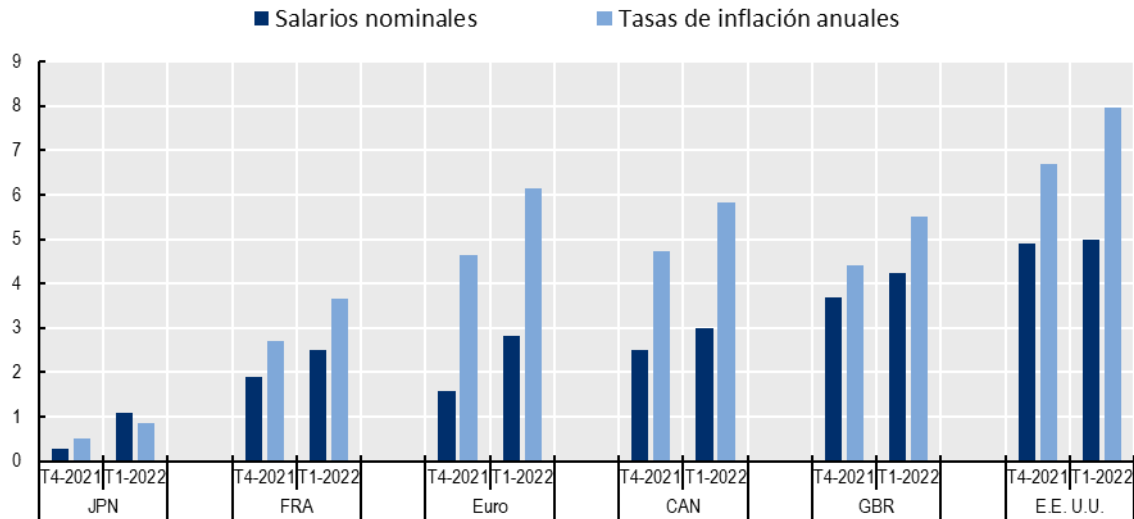
En Estados Unidos, el crecimiento de los salarios nominales aumentó ya en el segundo semestre de 2021. Aun así, los salarios reales cayeron. De hecho, en el último trimestre de 2021, el crecimiento de los salarios nominales en el sector privado alcanzó el 5% –dos puntos porcentuales más que en los trimestres anteriores a la crisis– mientras que la inflación saltó al 6.7%. En el primer trimestre de 2022, el crecimiento salarial nominal anual se mantuvo estable, pero la inflación alcanzó el 8%. El crecimiento de los salarios nominales fue especialmente fuerte en el sector del esparcimiento y alojamiento, alcanzando el 9% en el primer trimestre de 2022 –en parte como resultado de los aumentos de los salarios mínimos aplicados en varios estados y localidades (Recuadro 1.2)– mientras que en los trimestres anteriores al inicio de la pandemia había rondado el 4% (Figura 1.13).²⁵

En Europa, el índice del Banco Central Europeo para los salarios negociados en la zona euro repuntó ligeramente en el primer trimestre de 2022 (+2.8%), pero se mantuvo muy por debajo de la tasa de inflación de 6.1%. En Francia, los salarios brutos nominales por hora de los asalariados no directivos crecieron 1.9% en el cuarto trimestre de 2021 y 2.5% en el primer trimestre de 2022, superados por unas tasas de inflación de 2.7% y 3.7% respectivamente. En el primer trimestre de 2022, el crecimiento de los salarios nominales fue superior a la media, pero todavía inferior a la inflación, en dos sectores de baja remuneración: el comercio minorista y la alimentación y el alojamiento.²⁶ En Canadá, el crecimiento de los salarios nominales por hora se mantuvo por debajo de los niveles anteriores a la pandemia durante la mayor parte de 2021 y alcanzó el 3% en el primer trimestre de 2022, manteniéndose muy por debajo de la inflación, que fue del 5.8%. En Reino Unido, el crecimiento de los ingresos semanales medios nominales estuvo por debajo de la inflación tanto en el cuarto trimestre de 2021 como en el primero de 2022, pero las medidas salariales, incluidas las primas, aumentaron más en línea con la inflación. Los datos por sectores para el Reino Unido muestran patrones similares en los cambios salariales entre los sectores de servicios de baja remuneración y el conjunto del sector privado hasta finales de 2021, pero un mayor crecimiento salarial en los sectores de baja remuneración en los primeros meses de 2022 (Figura 1.13).²⁷ En Japón, la tasa de crecimiento anual de los ingresos totales

en efectivo fue ligeramente inferior a la inflación en el cuarto trimestre de 2019, pero alcanzó el 1.1% en el primer trimestre de 2022 frente a una tasa de inflación de 0.9%.

Figura 1.12. El crecimiento de los salarios nominales se ha mantenido generalmente por debajo de la inflación

Variación porcentual de las tasas salariales nominales y de las tasas de inflación anual en el cuarto trimestre de 2021 y en el primer trimestre de 2022, en términos interanuales



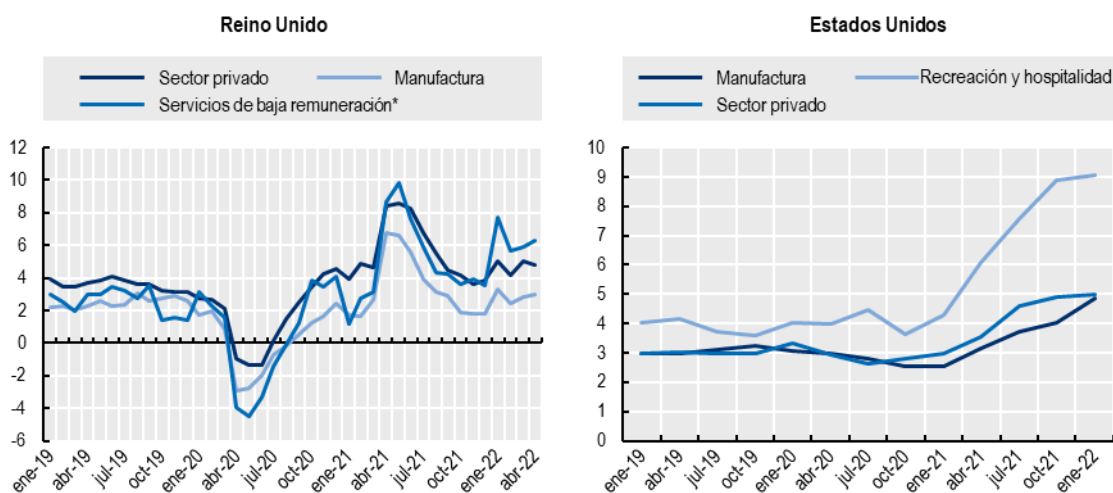
Notas: La medición de las tasas salariales nominales no está armonizada entre los países.

Fuente: Ganancia media por hora de la Encuesta de Empleo, Nóminas y Horas (Estadísticas Canadá), Euro Area 19 – Indicador de las tarifas salariales negociadas (Banco Central Europeo), *Salaire horaire de base des ouvriers et des employés de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre* (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Francia), Total de ingresos en efectivo de la Encuesta Laboral Mensual (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Japón), Ganancia semanal media – salario regular de la economía general de la encuesta *Monthly Wages and Salaries Survey* (Oficina para Estadísticas Nacionales, Reino Unido), *Employment Cost Index for wages and salaries for private industry workers* (Oficina de Estadísticas Laborales, Estados Unidos), *OECD Key Short-Term Economic Indicators: Consumer Prices, Consumer Price Index* (Oficina de Estadística de Japón).

StatLink  <https://stat.link/qha0z5>

Figura 1.13. Crecimiento salarial nominal anual por sectores

Evolución interanual de varios indicadores salariales nominales



Nota: * Los servicios de baja remuneración en Reino Unido incluyen la venta al por mayor, el comercio minorista, hoteles y restaurantes.

Fuente: Reino Unido: Ganancia semanal media por sector –Oficina de Estadísticas Nacionales; Estados Unidos: Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU., Índice de Costo del Empleo: *Wages and salaries for Private industry workers*, recuperado de FRED, Federal Reserve Bank of St. Lois.

StatLink  <https://stat.link/5wzyv2>

La rigidez de los mercados laborales podría contribuir a mejorar las condiciones de trabajo de los grupos más desfavorecidos, pero es probable que la elevada inflación siga erosionando los salarios reales en los próximos meses

Un mercado de trabajo ajustado podría contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en los sectores de baja remuneración. De hecho, como se ha mencionado anteriormente, existen pruebas de que el crecimiento de los salarios nominales ha sido mayor en algunos sectores de baja remuneración (véase la Figura 1.13) y Duval et al. (2022^[14]) descubren que los salarios en los sectores de baja remuneración respondieron mejor a la creciente rigidez del mercado laboral en el transcurso de 2021. En términos más generales, los mercados laborales restringidos se asocian a la mejora de los resultados del mercado laboral para los grupos vulnerables en particular, tanto en términos de mejores condiciones de trabajo para los empleados como de mayor participación en el mercado laboral (Bergman, Matsa y Weber, 2022^[21]; Aaronson, Barnes y Edelberg, 2022^[22]). Además, los mercados laborales restringidos aumentan las oportunidades de reasignación de la mano de obra entre las empresas, con un efecto potencialmente beneficioso para la productividad.

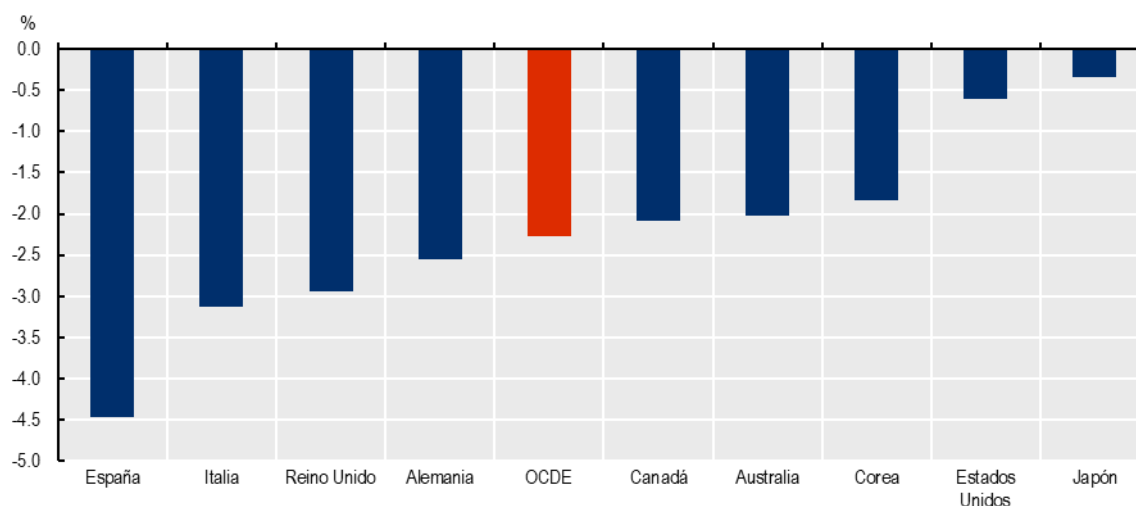
La mejora de las condiciones laborales de los grupos más desfavorecidos no tiene por qué generar presiones inflacionarias generalizadas significativas (especialmente en los mercados en los que el poder de monopsonio es importante; véase el Capítulo 3). Duval et al. (2022^[14]) sostienen que el impacto global sobre la presión salarial en el conjunto de la economía del aumento de la rigidez entre las industrias de baja remuneración en 2021 fue limitado debido a la pequeña proporción general de dichas industrias en los costos laborales totales (en el Reino Unido y Estados Unidos). Las presiones inflacionarias podrían surgir de la combinación de la persistente escasez de mano de obra en todos los sectores y de la elevada o creciente inflación provocada por el aumento de los precios de la energía y los alimentos. Frente a las crecientes demandas salariales, las empresas que han visto aumentar sus beneficios durante la pandemia debido a un incremento esperado de la demanda podrían ser capaces de acomodarlas sin subidas de precios

significativas. Sin embargo, las empresas cuyos beneficios se han visto en cambio mermados por la pandemia o por el aumento del costo de otros insumos podrían no tener mucho margen para aumentar los salarios sin hacer subir los precios.

La OCDE (2022^[4]) prevé que los salarios reales sigan disminuyendo a lo largo de 2022, ya que se prevé que la inflación siga siendo elevada. De hecho, la guerra en Ucrania ya ha empujado la inflación muy por encima del nivel previsto en el momento de la negociación colectiva para fijar las tarifas salariales para 2022. Además, es probable que las presiones salariales nominales disminuyan a medida que la migración internacional aumente y los refugiados sean absorbidos por el mercado laboral de los países de acogida. Para el conjunto de la OCDE, se prevé que el ritmo de los aumentos salariales en términos nominales disminuya de alrededor de 4.25% en 2022 a 3.5% en 2023 (OCDE, 2022^[4]). En términos reales, se prevé que el crecimiento salarial durante 2022-2023 sea negativo en la mayoría de los países (Figura 1.14).


Figura 1.14. Los salarios reales disminuirán en la mayoría de los países de la OCDE en 2022

Cambio porcentual proyectado en los salarios reales, países seleccionados, año tras año, 2022



Nota: La figura muestra las proyecciones para 2022 de la remuneración real por empleado.

Fuente: OCDE (2022), The Price of War: Presentation of the Economic Outlook 111, <https://www.oecd.org/economic-outlook/>.

StatLink  <https://stat.link/2g34be>

La caída de los salarios reales golpea con más fuerza a los grupos de baja remuneración que ya han soportado el peso de la crisis de COVID-19

El impacto del aumento de la inflación en los ingresos reales es mayor para los hogares con menores ingresos, que ya han soportado el peso de la crisis de COVID-19. De hecho, el aumento del gasto resultante de los recientes cambios en los precios de los alimentos y la energía representa una mayor proporción del gasto total de los hogares con menores ingresos, y estos hogares tienen un margen limitado para compensarlo recurriendo a los ahorros o reduciendo los gastos discrecionales (OCDE, 2022^[4]). Estos hogares incluyen desproporcionadamente a los trabajadores con salarios bajos, que tuvieron más probabilidades de ver reducidos sus ingresos durante la crisis de COVID-19, ya sea por la pérdida del empleo o por la reducción de las horas trabajadas (OCDE, 2021^[5]).

Más allá de su función de facilitar la negociación colectiva, los gobiernos disponen de una serie de herramientas políticas complementarias para amortiguar el impacto de la inflación en los hogares de bajos ingresos. Los datos disponibles sugieren que los gobiernos han actuado con rapidez a través de bonificaciones energéticas temporales y del sistema de impuestos y prestaciones, aunque a menudo con intervenciones costosas y sin objetivos concretos (véase en el Capítulo 2 un análisis de las intervenciones recientes de los gobiernos de la OCDE). Los salarios mínimos legales también se han ajustado en muchos países, aunque tienden a seguir siendo inferiores a la inflación (Recuadro 1.2).

Recuadro 1.2. La alta inflación está erosionando el valor real de los salarios mínimos legales

En toda la OCDE, el valor real de los salarios mínimos legales disminuyó en 2021. De hecho, los aumentos aplicados en varios países se han visto en su mayor parte eclipsados por el aumento de la inflación (Figura 1.15). A partir del 1 de enero de 2022, en promedio en los 29 países de la OCDE en los que existen y de los que se dispone de datos comparables, los salarios mínimos legales eran 6.0% más altos que un año antes en términos nominales, pero 0.3% más bajos en términos reales (Figura 1.15). Esto es especialmente preocupante, dado el impacto desproporcionado del reciente aumento de la inflación en los hogares con menores ingresos (OCDE, 2022^[4]).

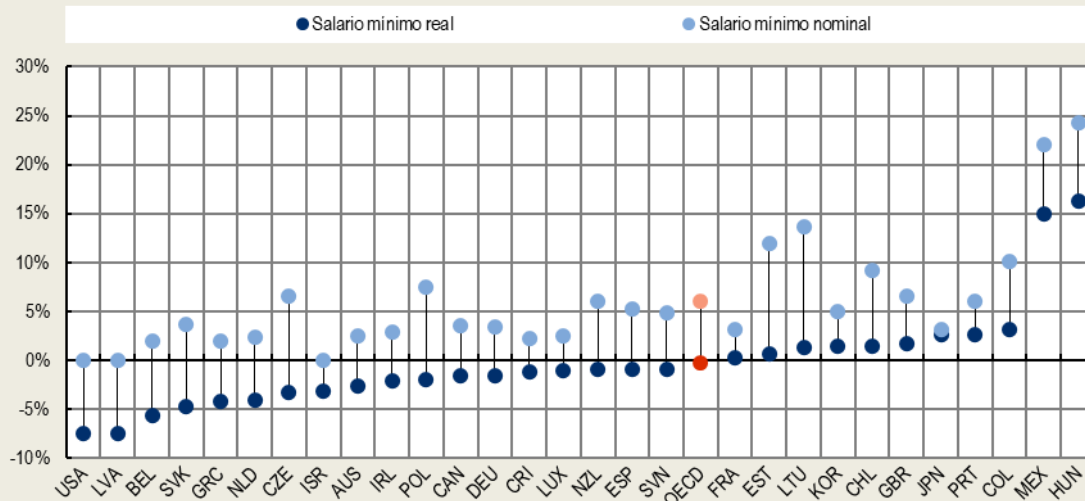
El valor real del salario mínimo legal disminuyó en 18 de los 29 países, con descensos especialmente importantes en Estados Unidos, Letonia –ambos países en los que el valor nominal del salario mínimo no cambió entre 2021 y 2022– y Bélgica –donde, en cambio, se produjo un ajuste en septiembre de 2021 por el alto nivel de inflación–. Letonia fue el único país de Europa del Este que dejó el salario mínimo sin cambios a principios de 2022, tras un aumento significativo el año anterior y un incremento de la parte no imponible del salario (Eurofound, 2022^[23]). En Estados Unidos, el salario mínimo federal no ha aumentado desde 2009, pero 21 estados aumentaron su salario mínimo a partir de enero de 2022, en una media (no ponderada) de 7% (EPI, 2022^[24]).

El descenso del valor real de los salarios mínimos legales continuó en la mayoría de los países en el primer semestre de 2022. De hecho, solo unos pocos países tienen normas que activan ajustes automáticos del salario mínimo poco después de un aumento sostenido de la inflación. En Bélgica, la elevada inflación provocó tres ajustes del salario mínimo en septiembre de 2021, marzo de 2022 y mayo de 2022, además de una subida que entró en vigor en abril de 2022 como resultado de un acuerdo anterior. Del mismo modo, Francia ajustó su salario mínimo en respuesta a la alta inflación en mayo de 2022 y de nuevo en agosto de 2022. En Luxemburgo, el ajuste automático se activó por última vez en septiembre de 2021.

Entre los países en los que la alta inflación no desencadena ajustes inmediatos del salario mínimo, la mayoría ajusta sus tarifas en ciclos regulares que suelen tener una frecuencia anual. Varios de estos países indexan directamente los salarios mínimos a alguna medida de la inflación (incluidos Eslovenia, Costa Rica y México) o, de todos modos, tienen en cuenta explícitamente la inflación en el proceso de decisión. Sin embargo, en un entorno de inflación prolongada y acelerada, los retrasos considerables en el ajuste de los niveles del salario mínimo pueden tener efectos perjudiciales sustanciales en el nivel de vida de los peor pagados.

Figura 1.15. Los aumentos del salario mínimo nominal van a la zaga de la inflación actual

Variación porcentual del salario mínimo nominal y real entre enero de 2021 y enero de 2022



Notas: La OCDE es una media no ponderada de los países indicados anteriormente. Se utilizan las tasas de salario mínimo nominal vigentes a partir del 1 de enero de 2022. Se utilizan las tasas de inflación interanual a finales de enero de 2022 para obtener las tasas de salario mínimo real. En el caso de España, la cifra refleja los tipos de salario mínimo fijados en febrero de 2022, que entraron en vigor con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2022. Para Costa Rica, se utiliza la media no ponderada de cuatro salarios mínimos diarios diferenciados por nivel de cualificación. Para México, se utiliza la media no ponderada de los salarios mínimos de la Zona Libre de la Frontera Norte y los del resto del país. Para Australia y Nueva Zelanda, se utilizan las tasas de inflación interanual del primer trimestre de 2022.

Fuente: Las tasas de salario mínimo nominal están referenciadas en la base de datos de beneficios fiscales de la OCDE, Ministerio del Trabajo (Colombia), Lista de salarios mínimos del sector privado (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica), Tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Áreas Geográficas (Gobierno de México). Annual inflation rates are referenced from OECD Key Short-Term Economic Indicators: Consumer Prices, Consumer Price Index (Australian Bureau of Statistics), Consumer Price Index (Oficina de Estadística de Japón), Consumer Price Index (Stats NZ).

StatLink <https://stat.link/kcy7dw>

Sin embargo, incluso dentro de los sistemas que solo contemplan ciclos regulares de subida, las intervenciones puntuales ante circunstancias excepcionales siguen siendo una opción viable para amortiguar el impacto de la inflación en los salarios más bajos de forma más oportuna. Por ejemplo, Grecia aplicó un aumento excepcional de su salario mínimo de más del 7% en mayo de 2022 debido a la preocupación por la inflación (Vacas Soriano y Aumayr-Pintar, 2022^[25]). En España, la elevada inflación dio un nuevo impulso al plan del gobierno de aumentar el salario mínimo en el tiempo. En febrero de 2022, el Gobierno decidió un aumento del 5.2% que entró en vigor con carácter retroactivo desde principios de año. En Alemania, el salario mínimo aumentará en términos nominales más de 22% a lo largo de 2022. Esto es el resultado de un aumento que entró en vigor en julio tras el proceso de actualización regular y otro que entrará en vigor en octubre como resultado de una decisión política única, que, sin embargo, es anterior a las recientes preocupaciones por la inflación.

Los aumentos de los salarios mínimos legales pueden ayudar a distribuir el costo de la inflación de manera más equitativa entre las empresas y los trabajadores, especialmente en los mercados donde las empresas tienen poder de monopsonio (véase el Capítulo 3). El peso de la evidencia internacional sugiere que los aumentos moderados del salario mínimo no tienen un impacto negativo sustancial en el empleo (Dube, 2019^[26]; OCDE, 2015^[27]). Sin embargo, el riesgo de un impacto negativo en el empleo

podría ser mayor cuando el costo de otros factores de producción aumenta considerablemente, contribuyendo a erosionar cualquier margen que las empresas puedan tener para absorber los aumentos salariales. Además, aunque los ajustes de los salarios mínimos suelen ser eficaces para aumentar los salarios de los trabajadores individuales en la parte inferior de la distribución salarial, son una herramienta relativamente poco eficaz para apoyar a los hogares de bajos ingresos, ya que muchas familias pobres no tienen a nadie trabajando y, al mismo tiempo, muchos trabajadores con salario mínimo viven en hogares con ingresos superiores a la media (OCDE, 2015^[27]). Los gobiernos también pueden movilizar otras herramientas políticas complementarias para apoyar a los hogares de bajos ingresos, incluyendo el sistema de impuestos y prestaciones y las bonificaciones temporales para ayudarles a hacer frente al aumento de los precios de la energía –véase el Capítulo 2 para una revisión de la gama de intervenciones aplicadas en los países de la OCDE–.

1.3. Los sectores de servicios mal pagados se quedan atrás en la recuperación

El impacto marcadamente asimétrico entre sectores es una característica distintiva de esta crisis que está bien documentada (OCDE, 2021^[1]). Las industrias en las que el teletrabajo no era factible –como los servicios de alojamiento y alimentación, las artes y el transporte y el almacenamiento– experimentaron una gran reducción de horas y pérdidas de empleo en todos los países. Por el contrario, otras industrias de servicios, como las de información y comunicación, así como las actividades financieras y de seguros, experimentaron un aumento de la actividad ya en el transcurso de 2020. A medida que la pandemia se prolongaba hasta 2021, las industrias con posibilidades limitadas de teletrabajo siguieron viéndose afectadas de forma desproporcionada por restricciones más selectivas y cambios persistentes en los hábitos de los consumidores, incluso cuando el impacto económico general de cada ola sucesiva era menor. En la gran mayoría de los países que hicieron un uso importante de los planes de retención del empleo, el impacto inicial de la crisis fue absorbido en gran medida a través de la reducción de las horas, pero, a medida que la crisis se prolongaba, la carga del ajuste se trasladó al margen extensivo, ya que muchas personas con jornadas reducidas volvieron a trabajar mientras que los puestos de trabajo perdidos no se recuperaron totalmente (OCDE, 2021^[1]).

El impacto profundamente asimétrico entre las industrias y los cambios sustanciales que provocó, en los patrones de consumo y en la organización del trabajo, plantean la posibilidad concreta de que la crisis pueda provocar algunos cambios estructurales y persistentes en la distribución del empleo entre las empresas y los sectores. La actual fase de rápida evolución de los mercados de trabajo documentada en la sección 1.1 hace difícil distinguir los cambios estructurales persistentes de las distorsiones temporales que podrían remitir una vez que el mercado de trabajo vuelva a un estado más ordinario. No obstante, el seguimiento de las tendencias del empleo en los distintos sectores es crucial para poner de manifiesto las posibles tensiones futuras entre la oferta y la demanda de mano de obra. Es importante señalar que el impacto diferencial de la crisis y la recuperación en los distintos sectores sigue siendo un factor importante del impacto de la crisis en los distintos grupos de trabajadores, como se documenta en la sección 1.4.

Para documentar cómo les ha ido a los diferentes sectores y grupos de trabajadores en la recuperación de la crisis de COVID-19, esta sección y la siguiente utilizan datos del primer trimestre de 2022, el punto de datos más reciente disponible para el mayor número de países de la OCDE. Dado que no se dispone fácilmente de datos desestacionalizados para los resultados de interés a nivel desglosado, estas secciones utilizan datos no ajustados y toman el primer trimestre de 2019 como punto de referencia anterior a la crisis. Las comprobaciones realizadas con los datos sobre el empleo global indican que los resultados basados en datos desestacionalizados para el cuarto trimestre de 2019 frente al primer trimestre de 2022 son coherentes con los basados en datos no ajustados para el primer trimestre de 2019 frente al primer trimestre de 2022.

Para los países cubiertos por Eurostat, todas las series de empleo se ven afectadas por una ruptura estadística en el primer trimestre de 2021 (véase Eurostat (2022^[28])). Siempre que se dispone de ellas, se utilizan en el análisis las series ajustadas a la ruptura proporcionadas por Eurostat. En los demás casos, se ha aplicado una corrección descrita en el anexo 1.B.

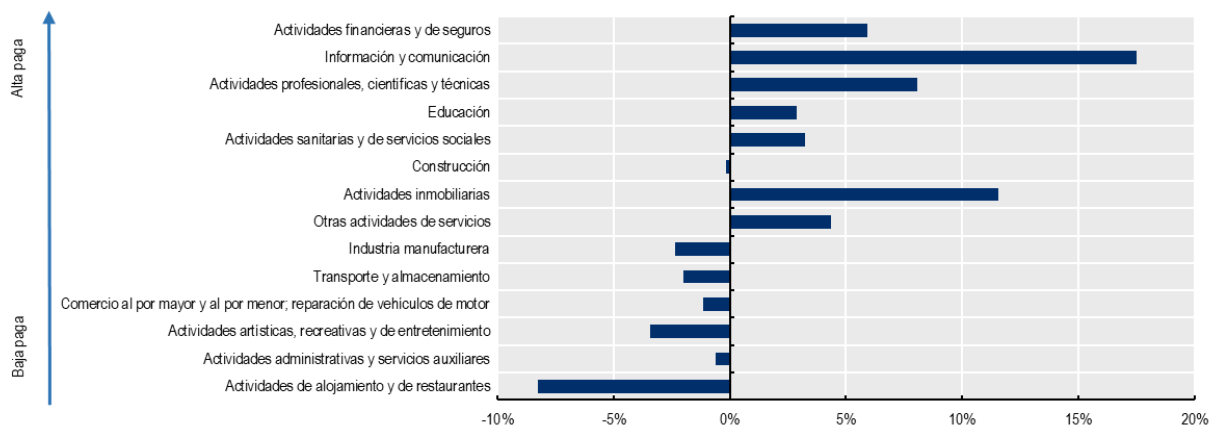
1.3.1. El empleo sigue rezagado en los servicios de baja remuneración, pero ha crecido en los servicios de alta remuneración

Dos años después del inicio de la crisis, los cambios en el empleo por industria en todos los países de la OCDE siguen estando claramente determinados por la pandemia (Figura 1.16). En relación con el mismo trimestre de 2019, en el primer trimestre de 2022, las industrias con salarios más bajos mostraron pérdidas de empleo o un modesto crecimiento, mientras que las industrias de servicios con salarios más altos registraron mayores ganancias de empleo. La construcción y la industria manufacturera –dos sectores que emplean a muchos asalariados medios– también registraron pérdidas de empleo. El empleo también aumentó en Salud y Educación, dos sectores con salarios medios que se han visto muy afectados por la pandemia.

Con el fin de ofrecer una visión general manejable de los cambios en el empleo por industria en todos los países, teniendo en cuenta estos resultados agregados, la Figura 1.17 presenta los resultados de las industrias seleccionadas agregadas en cuatro grandes grupos: las industrias de servicios de baja remuneración (actividades de Alojamiento y Servicio de Alimentos, Actividades Administrativas y de Servicios Auxiliares, Artes, Entretenimiento y Recreación, Comercio Mayorista y Minorista, y Transporte y Almacenamiento), Salud y Educación, Manufactura y Construcción, y las industrias de servicios de alta remuneración (Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, Información y Comunicación, y Actividades Financieras y de Seguros).

Figura 1.16. Las industrias de baja remuneración se quedan atrás en la recuperación

Cambio porcentual medio en el empleo por industria en los países seleccionados de la OCDE, en el primer trimestre de 2022 en relación con el primer trimestre de 2019



Nota: La cifra informa de la media no ponderada de la variación porcentual del empleo por sector en relación con el primer trimestre de 2019. Los sectores están clasificados por el salario medio en 2019 en la Encuesta Europea de Estructura Salarial (EES). La clasificación de los sectores es ampliamente consistente cuando se utilizan los datos de 2019 sobre la mediana de los salarios de la Encuesta de Población Actual de Estados Unidos. Media de Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, Eslovenia, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Nueva Zelanda, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, República Eslovaca, Suecia y Suiza. Los datos de Eslovenia no se incluyen en el cálculo de la variación del empleo en las actividades inmobiliarias debido a anomalías en los datos. El Reino Unido no se incluye debido a anomalías en los datos. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura estadística que se produjo en las series proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, Canadian LFS, ENOE y ETOE para México, ENE para Chile, Oficina de Estadística de Japón (Encuesta de Empleo), Estadísticas de Corea (Encuesta de Población Activa), Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

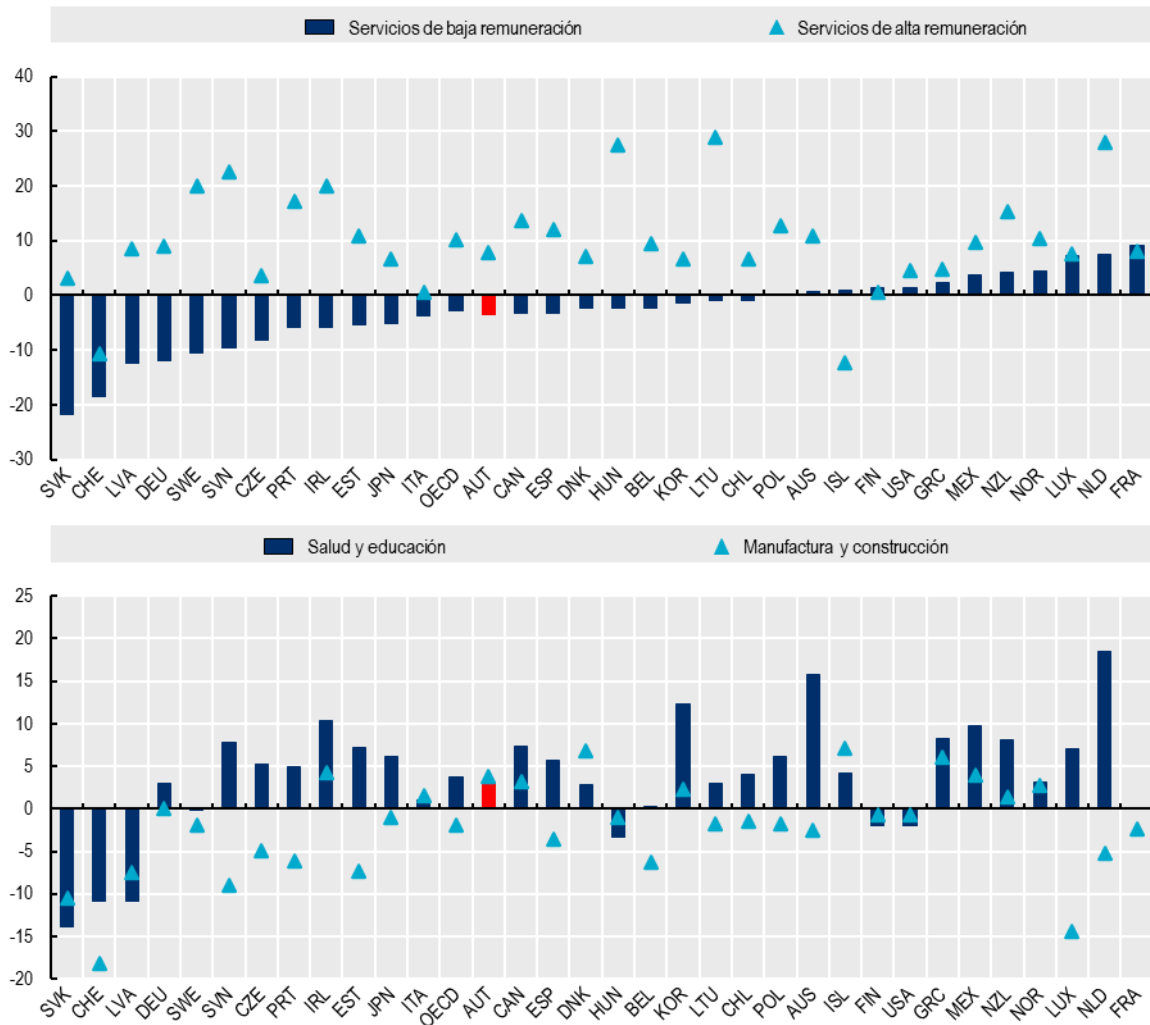
StatLink  <https://stat.link/fcys5a>

Los aumentos de empleo en las industrias de servicios de alta remuneración y las pérdidas en los servicios de baja remuneración fueron generalizados en todos los países (Figura 1.17). De hecho, los sectores de servicios de alta remuneración aumentaron el empleo en 31 de los 33 países de los que se dispone de datos, con cambios especialmente importantes en Países Bajos, Hungría y Lituania. El empleo en las industrias de servicios de baja remuneración se situó por debajo de los niveles anteriores a la pandemia en 21 países, y las mayores caídas se produjeron en Letonia, República Eslovaca y

Suiza. La pérdida de empleo en los sectores de manufactura y la construcción también fue generalizada (22 países) y especialmente grande en Eslovenia, Luxemburgo, República Eslovaca y Suiza.²⁸

Figura 1.17. Los aumentos de empleo en los servicios de alta remuneración y las pérdidas en los servicios de baja remuneración son generalizados en todos los países

Variación porcentual del empleo en determinados sectores, del primer trimestre de 2019 al primer trimestre de 2022



Nota: La figura informa del cambio porcentual en el empleo en relación con el primer trimestre de 2019 para las industrias seleccionadas: Industrias de servicios de baja remuneración (Actividades de alojamiento y alimentación, Actividades administrativas y de servicios auxiliares, Arte, entretenimiento y ocio, Comercio al por mayor y al por menor, y Transporte y almacenamiento), Salud y educación, Industria manufacturera y Construcción, e Industrias de servicios de alta remuneración (Actividades profesionales, científicas y técnicas, Información y comunicación, y Actividades financieras y de seguros). La OCDE representa la media no ponderada de los países indicados. El Reino Unido no está incluido debido a anomalías en los datos.

Véase en el texto principal el análisis de la ruptura estadística que se produjo en la serie proporcionada por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, Canadian LFS, ENOE y ETOE para México, ENE para Chile, Oficina de Estadística de Japón (Encuesta de Empleo), Estadísticas de Corea (Encuesta de la Población Económicamente Activa), Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

Dada la falta de datos oportunos y comparables a nivel internacional sobre las transiciones de los trabajadores, no existe una forma sencilla de evaluar hasta qué punto estas diferencias en los resultados del empleo entre sectores están asociadas a una reasignación significativa de los trabajadores entre industrias (posiblemente a través de períodos de desempleo).²⁹ Los pocos estudios que han analizado las transiciones entre sectores para países concretos arrojan resultados dispares. Rottger y Weber (2021^[12]) encuentran un aumento de las transiciones a otras industrias para los trabajadores que habían perdido su empleo en los servicios de alojamiento y alimentación en Alemania hacia finales de 2020, pero no en el momento del primer cierre en la primavera del mismo año. En abril de 2021, Aaronson et al. (2021^[29]) no encontraron ningún aumento en los Estados Unidos –un país que dependía de los despidos temporales en lugar de los planes de retención del empleo– de la probabilidad de que los trabajadores desempleados se trasladen a nuevas industrias, ni un indicio de aumento de los flujos directos desde las industrias más afectadas hacia otras más saludables. Del mismo modo, en Reino Unido –donde se utilizó masivamente un nuevo plan de retención del empleo para preservar los puestos de trabajo (OCDE, 2021^[1])– Brewer et al. (2021^[30]) descubrieron que, aunque las transiciones entre empleos alcanzaron un récord en el tercer trimestre de 2021, la fracción de dichas transiciones que se produjo entre sectores fue en realidad la más baja desde principios de la década de 2000. Tampoco encontraron ningún aumento en la proporción de trabajadores que habían cambiado de sector en un año determinado (incluso a través de períodos de desempleo intermedios), que se había mantenido estable en torno al 5% desde 2014. Basso et al. (2021^[31]) utilizan datos de Italia anteriores a la pandemia para destacar que, debido a su perfil de competencias, los trabajadores de los sectores más afectados tienen poco potencial de reasignación si la demanda de servicios en persona sigue deprimida. En Francia, gracias a la utilización masiva del plan de retención del empleo del país, el número de trabajadores que abandonaron los servicios de alojamiento y alimentación entre los meses de febrero de 2020 y 2021 solo aumentó marginalmente en relación con los años anteriores (DARES, 2021^[32]).

Las escasas pruebas de transiciones intersectoriales ponen de manifiesto el riesgo de que aumenten los desajustes en el mercado laboral si persiste el comportamiento diferencial del empleo en los distintos sectores. El crecimiento del desempleo de larga duración podría ser un síntoma de esta evolución (sección 1.2.1), pero también hay indicios de un crecimiento especialmente fuerte de la demanda de mano de obra en los últimos tiempos en las industrias que se han quedado atrás, al menos en algunos países (sección 1.2.2). Si bien este fuerte crecimiento puede haberse visto algo atenuado por la ola Ómicron que afectó a muchos países de la OCDE a finales de 2021 y principios de 2022, las tendencias generales sugieren que estas industrias podrían recuperar parte del terreno perdido si la situación epidémica y económica general sigue avanzando hacia una creciente normalización. De hecho, como se ha comentado en la sección 1.2.2, es probable que la oferta de mano de obra –más que los cambios estructurales en la demanda de trabajo– haya frenado la recuperación de estas industrias en los últimos tiempos. Aaronson et al. (2021^[29]) observan que gran parte del desequilibrio del mercado laboral de Estados Unidos se debe al grave impacto de la crisis en los servicios de alojamiento y alimentación, y expresan su escepticismo ante la posibilidad de que la crisis haga retroceder de forma permanente a un sector que ha crecido de forma constante en los últimos 70 años.

Además de la posible reasignación del empleo entre sectores, la pandemia también podría haber supuesto una reasignación del empleo dentro de los sectores hacia las empresas mejor equipadas para resistir el impacto de la pandemia. De hecho, hay algunas pruebas de la reubicación del empleo entre las pequeñas empresas hacia empresas de alta productividad y con conocimientos tecnológicos, a pesar del despliegue de nuevos planes de retención del empleo en Australia, Nueva Zelanda y el Reino Unido (Andrews, Charlton y Moore, 2021^[33]). Este tipo de reasignación –especialmente cuando se produce a gran escala en un corto período de tiempo– también puede plantear problemas para los trabajadores si el tipo de mano de obra que demandan las empresas en expansión es diferente de la que se emplea normalmente en la misma industria. En este contexto, una de las preocupaciones es que la demanda de mano de obra podría haberse desplazado hacia trabajadores más cualificados que podrían estar mejor equipados para hacer

frente a los nuevos cambios en los lugares de trabajo. Una vez más, es difícil encontrar pruebas oportunas y comparables a nivel internacional sobre este tema. Una primera exploración tentativa de los datos disponibles sobre el nivel de educación de los nuevos contratados en los distintos países no revela un claro aumento de la proporción de trabajadores con educación superior contratados en las distintas industrias en comparación con los años inmediatamente anteriores a la pandemia de COVID-19. No obstante, es posible que los cambios tarden más tiempo en aparecer claramente en los datos agregados, o que afecten a trabajadores con distintas cualificaciones dentro de los mismos grupos educativos. El seguimiento de la evolución de la demanda de diferentes tipos de cualificaciones es una tarea importante para la investigación futura que puede ayudar a informar las políticas destinadas a apoyar a los trabajadores que pueden perder con estas posibles transformaciones.

1.4. Gran parte del impacto inicial de la crisis, muy desigual, se ha reabsorbido, pero algunos grupos vulnerables se han quedado atrás en la recuperación en muchos países

El carácter altamente sectorial de la crisis ha hecho que algunos grupos de trabajadores hayan soportado la mayor parte de la carga cuando estalló la crisis. La OCDE (2021^[1]) documentó cómo los trabajadores con salarios bajos, los de menor nivel educativo y los jóvenes pagaron un precio elevado y más persistente durante la crisis a lo largo de 2020. A medida que la pandemia seguía moldeando la dinámica del empleo en todos los sectores en 2021, diferentes grupos de trabajadores se han beneficiado en distinta medida de la inesperada y sólida recuperación descrita en la sección 1.2.³⁰

1.4.1. Los jóvenes han recuperado parte del terreno perdido, pero siguen estando rezagados, especialmente en algunos países

Los jóvenes se vieron especialmente afectados por los primeros estragos de la crisis (OCDE, 2021^[1]). El desempleo juvenil en la OCDE se disparó al inicio de la pandemia, y las horas trabajadas por los jóvenes se redujeron en más de 26%, casi el doble de la caída que la observada entre los trabajadores de edad plena y mayores (15%).

A principios de 2022, en promedio en la OCDE, los jóvenes habían recuperado gran parte del terreno perdido, pero seguían estando por detrás de los adultos mayores. De hecho, en promedio en toda la OCDE la tasa de empleo de los jóvenes estaba 0.1 puntos porcentuales por encima de sus niveles anteriores a la crisis (medidos por las tasas de empleo en el primer trimestre de 2019), pero seguía estando por debajo de ese nivel en más de la mitad de los países en un promedio de 2.2 puntos porcentuales (panel A de la figura 1.18). Por el contrario, la tasa de empleo de los trabajadores de 25 a 54 años era, en promedio, 1 punto porcentual más alta que antes de la crisis y seguía recuperándose solo en ocho países. Entre los trabajadores de 55 a 64 años, la tasa de empleo era 3 puntos porcentuales superior a la de antes de la crisis y solo se estaba retrasando en cinco países.

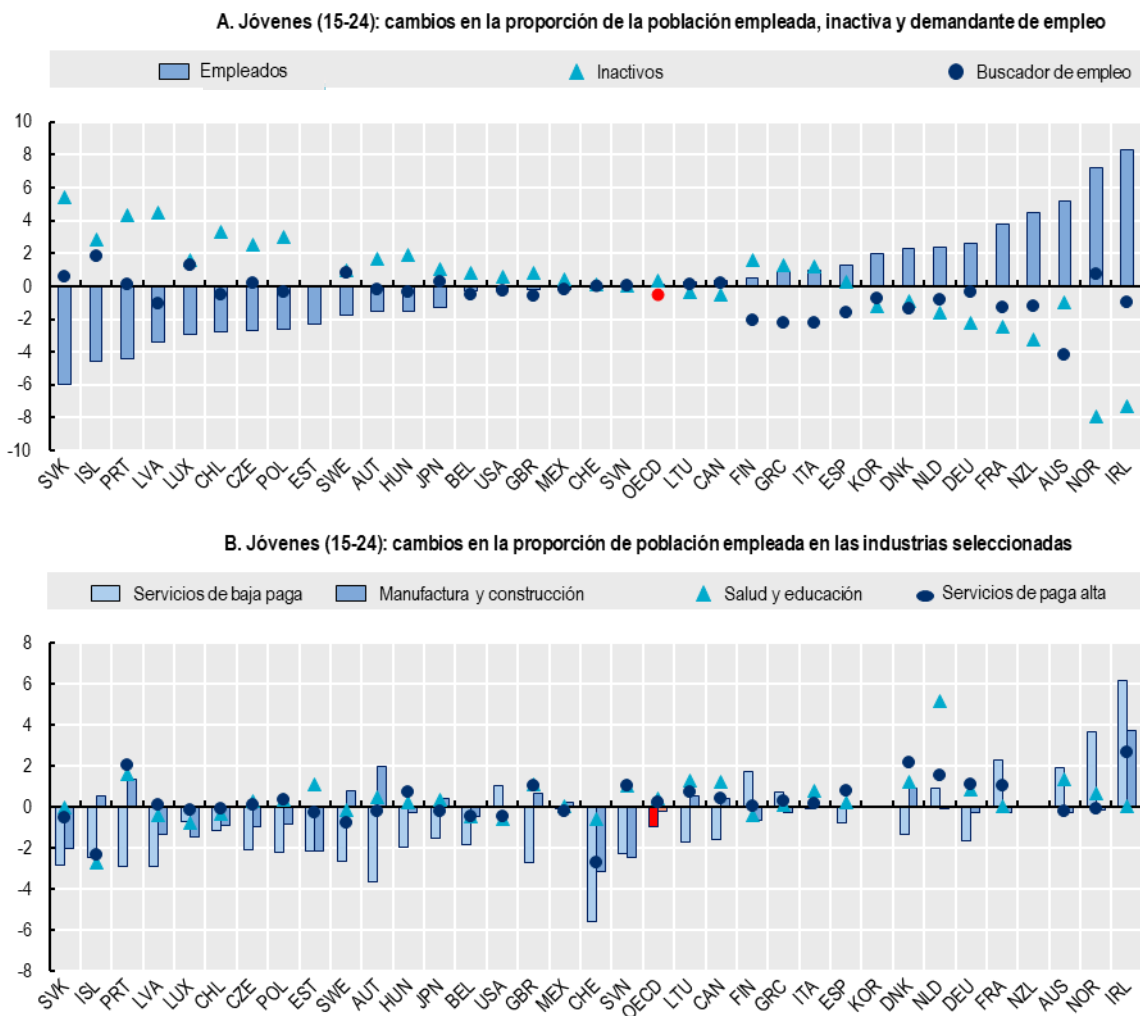
En los países en los que la tasa de empleo de los jóvenes seguía siendo inferior a los niveles anteriores a la crisis, esto se asociaba sobre todo a un aumento de la inactividad más que del desempleo. El descenso de la tasa de empleo de los jóvenes superó los dos puntos porcentuales en nueve países, y superó los cuatro puntos porcentuales en Portugal, Islandia y República Eslovaca. En los 15 países en los que el empleo juvenil creció por encima de los niveles anteriores a la crisis, esto se tradujo principalmente en un descenso de la inactividad. Las tasas de empleo superaron los niveles anteriores a la crisis en 3.5 puntos porcentuales o más en Australia, Francia, Irlanda, Nueva Zelanda y Noruega.

Los grandes descensos del empleo juvenil se deben sobre todo a las pérdidas de empleo en los sectores de servicios de baja remuneración y, en menor medida, en la industria manufacturera y la

construcción (panel B de la figura 1.18). Aunque los resultados varían entre los 15 países en los que aumentó el empleo de los jóvenes, por término medio los grandes sectores que más contribuyeron a estos avances fueron la sanidad y la educación, los servicios de baja remuneración y los servicios de alta remuneración.

Figura 1.18. El empleo de los jóvenes recuperó gran parte del terreno perdido al comienzo de la crisis, pero sigue estando por detrás del de los adultos mayores

Cambios en puntos porcentuales en los porcentajes de la población juvenil total (de 15 a 24 años) solamente, en el primer trimestre de 2022 en relación con el primer trimestre de 2019



Nota: La figura muestra los cambios en el número de personas empleadas, inactivas y desempleadas que buscan trabajo (panel A), así como los cambios en el número de personas empleadas en determinados sectores (panel B) como fracción de la población juvenil total (de 15 a 24 años) en relación con el primer trimestre de 2019. Los cambios en el panel A se suman a cero para cada grupo de países, lo que proporciona una indicación de los cambios en la distribución de la población joven en los diferentes estados del mercado laboral. Los cambios en el panel B no suman el cambio de empleo neto informado en el panel A porque se refieren solo a las industrias seleccionadas. Sectores seleccionados: Industrias de servicios de baja remuneración (Actividades de alojamiento y restaurantes, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Artes, espectáculos y actividades recreativas, Comercio al por mayor y al por menor, y Transporte y almacenamiento), Sanidad y educación, Industria manufacturera y Construcción, e industrias de servicios de alta remuneración (Actividades profesionales, científicas y técnicas, Información y comunicación, y Actividades financieras y de seguros). La OCDE indica la media no ponderada de los países incluidos. Faltan los datos sobre el desempleo y la inactividad de Estonia, que por lo tanto queda excluida de la media de la OCDE para esos dos resultados. Esto implica que los cambios en el empleo, la inactividad y los demandantes de empleo no suman exactamente cero debido a la pequeña diferencia entre los países incluidos. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura estadística que se produjo en las series proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS, Canadian LFS, Statistics Bureau of Japan (Labour Force Survey), ENOE y ETOE para México. ENE para Chile, Estadísticas de Corea (Encuesta de la Población Económicamente Activa), Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

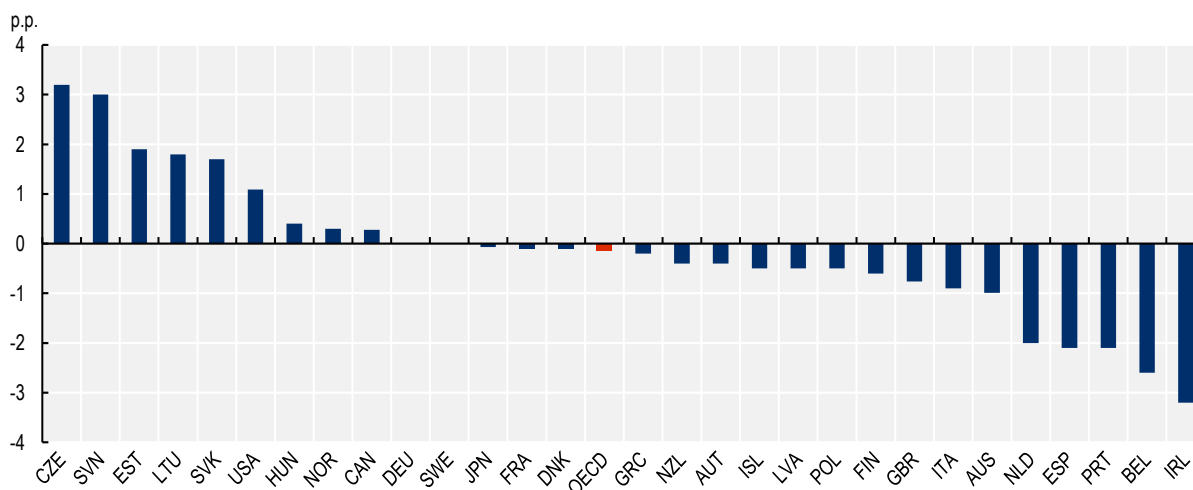
StatLink  <https://stat.link/7ho9bf>

La proporción de jóvenes que no tienen empleo ni educación ni están en formación (NINI) en el primer trimestre de 2022 estaba por debajo de su nivel del primer trimestre de 2019 en 0.2 puntos porcentuales de media (Figura 1.19), habiendo reabsorbido el aumento observado al principio de la crisis para volver a niveles históricamente bajos (OCDE, 2021^[1]). Sin embargo, esta media de 29 países oculta grandes diferencias entre países y es el resultado de descensos en 18 países y aumentos en 11. Se registraron aumentos superiores a 1.5 puntos porcentuales en Eslovenia, Estonia, Lituania, República Checa y República Eslovaca.

Los descensos de las tasas de NINI en 19 países contrastan con los aumentos observados al comienzo de la crisis –impulsados por la gran caída repentina de la búsqueda de empleo–, pero son coherentes con las pruebas de un mayor compromiso con la educación durante los períodos de dificultades del mercado laboral (Carcillo et al., 2015^[34]). De hecho, en el caso de algunos países –como España, Portugal, Bélgica y el Reino Unido– las diferencias entre los cambios en la inactividad general (Figura 1.18) y los de las tasas de NINI (Figura 1.19) sugieren que el aumento de la inactividad general se explica por un aumento del número de jóvenes que cursan estudios.


Figura 1.19. Variación de la tasa de NINI

Variación en puntos porcentuales, 15-24 años, T1 2019-T1 2022



Nota OCDE: media de los países indicados.

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en la EPA de la UE; Oficina de Estadísticas Nacionales del Reino Unido (Encuesta de Población Activa); Oficina de Estadísticas de Australia; Oficina de Estadísticas de Canadá (Encuesta de Población Activa), Oficina de Estadísticas de Japón (Encuesta de Población Activa), Estadísticas de Nueva Zelanda y Encuesta de Población Actual de Estados Unidos.

StatLink  <https://stat.link/cqjbt7>

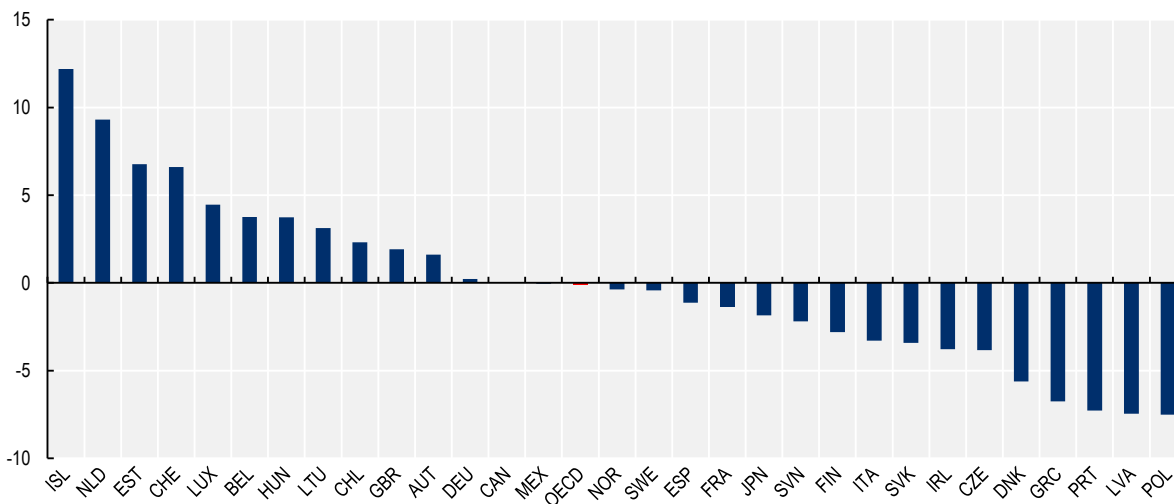
La continua desventaja de los trabajadores jóvenes en algunos países es especialmente preocupante a la luz del gran número de pruebas que apuntan a efectos de cicatrización especialmente significativos para ellos. Incluso en muchos de los países en los que el empleo se ha recuperado, los jóvenes tienen más probabilidades que los trabajadores de más edad de haber experimentado períodos de desempleo a lo largo de 2020. Los estudios han encontrado grandes y persistentes reducciones en los ingresos de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral en una recesión típica en Australia, Canadá y Estados Unidos (Altonji, Kahn y Speer, 2016^[35]; Oreopoulos, von Wachter y Heisz, 2012^[36]; Andrews et al., 2020^[37]). Los efectos de cicatrización son especialmente significativos para los jóvenes menos cualificados (Kroft, Lange y Notowidigdo, 2013^[38]; Altonji, Kahn y Speer, 2016^[35]) y podrían extenderse a la salud y el bienestar (Garrouste y Godard, 2016^[39]). Los trabajadores altamente cualificados podrían aceptar trabajos menos cualificados durante una recesión, lo que podría conducir a la depreciación de las cualificaciones y repercutir negativamente en su capacidad para pasar a trabajos más cualificados con el tiempo. Sin embargo, los datos de Francia sugieren que el efecto negativo de entrar en el mercado laboral durante una recesión es de corta duración, lo que apunta a un posible papel importante de las instituciones del mercado laboral, y en particular del salario mínimo (Gaini, Leduc y Vicard, 2013^[40]). Un punto importante del análisis futuro será el seguimiento de la evolución de la calidad de los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores jóvenes que se han visto afectados por el impacto de COVID-19.

Un posible motivo de preocupación es un nuevo aumento de la incidencia de los contratos temporales entre los jóvenes a partir de los niveles ya elevados (34% en el primer trimestre de 2019 en los 30 países de la Figura 1.20), ya que muchas empresas hacen frente a la prolongada incertidumbre que rodea a la situación sanitaria y económica y los jóvenes luchan por encontrar alternativas. Sin embargo, la proporción de jóvenes con contratos temporales fue similar en el primer trimestre de 2022 y en el primer trimestre de 2019 en promedio en los 30 países con datos disponibles (Figura 1.20). Esto representó un repunte, ya que la incidencia de los contratos temporales disminuyó al principio de la crisis, cuando los trabajadores con este tipo de contratos tenían más probabilidades de perder su empleo (OCDE, 2021^[1]).³¹ No hay indicios de que el crecimiento del empleo de los jóvenes esté

vinculado a la expansión de los contratos temporales, ya que la correlación entre los cambios de los dos indicadores fue muy débil en todos los países.


Figura 1.20. La proporción de jóvenes con contratos temporales ha vuelto a los niveles anteriores a la crisis en promedio

Cambios en puntos porcentuales en la proporción de empleados con contratos temporales, solo jóvenes (15-24), primer trimestre de 2022 en relación con el primer trimestre de 2019



Nota: La figura informa de los cambios en el número de contratos de duración determinada como fracción de la población empleada en relación con el primer trimestre de 2019. La OCDE indica la media no ponderada de los países incluidos. En el caso de los países de Eurostat, todas las series de empleo se vieron afectadas por una ruptura estadística en el 1er trimestre de 2021 –véase el texto principal para una discusión. Este gráfico utiliza las series no corregidas proporcionadas por Eurostat.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, UK LFS, Canadian LFS, ENOE y ETOE para México, ENE para Chile, Oficina de Estadística de Japón (Encuesta de Empleo).

StatLink  <https://stat.link/wclq7y>

La pandemia ha sido especialmente perturbadora para los jóvenes, más allá de su impacto inmediato en el mercado laboral. Aunque las pruebas internacionales aún están en desarrollo, hay algunos indicios de que la pandemia tuvo efectos negativos en los resultados de aprendizaje de los niños en las escuelas (Thorn y Vincent-Lancrin, 2021^[41]) y, en particular, en los niños de entornos más desfavorecidos, al menos en los Estados Unidos (Dorn et al., 2021^[42]). Estos hechos pueden tener implicaciones a más largo plazo para los resultados de los jóvenes afectados en el mercado laboral. Muchas oportunidades de práctica laboral y de aprendizaje, que pueden ayudar a facilitar las transiciones de la escuela al trabajo, se han visto interrumpidas, mientras que muchos jóvenes experimentan inestabilidad financiera y de vivienda y problemas de salud mental. Entre los jóvenes, los más afectados por la crisis son los que ya se enfrentaban a circunstancias difíciles antes de la pandemia (OCDE, 2021^[43]).

Entre los adultos mayores, el empleo se acerca a los niveles anteriores a la pandemia en la mayoría de los países

Dado que los riesgos relacionados con la COVID-19 aumentan con la edad, la pandemia trajo consigo la preocupación de que los adultos mayores pudieran optar por abandonar el trabajo más pronto y en mayor número. Dos años después del inicio de la pandemia, esta predicción no se ha cumplido, ya que las tasas de empleo de los grupos de edad de 55 a 64 años y de 65 a 74 años han vuelto a los niveles anteriores a

la pandemia o los han superado en la mayoría de los países (Figura 1.A.3 del Anexo). En particular, para el grupo de edad de 55 a 64 años, la proporción de empleo aumentó 3 puntos porcentuales en el primer trimestre de 2022 en relación con el mismo trimestre de 2019 en promedio en toda la OCDE. Las tasas de empleo estaban por encima o solo ligeramente por debajo de los niveles anteriores a la crisis en 29 de los 34 países con datos disponibles. Para el grupo de edad de 65 a 74 años, la tasa de empleo estaba 0.1 puntos porcentuales por encima de su nivel anterior a la pandemia en promedio en todos los países, y por encima de ese nivel en 26 de los 34 países. Las excepciones a estas tendencias fueron Chile, Estados Unidos, México y Reino Unido (solo para el grupo de edad de 55 a 64 años), donde las tasas de empleo para estos grupos de edad todavía estaban por debajo de los niveles anteriores a la crisis en el primer trimestre de 2022. Los datos de estos países muestran que la menor tasa de empleo se asoció principalmente con un aumento de la inactividad y no del desempleo. Las cifras de inactividad para estos grupos de mayor edad no están disponibles para la mayoría de los otros países considerados aquí debido a una interrupción en la serie que afecta a todos los países europeos, pero el resultado general sobre el empleo es altamente sugerente de que estos países no han visto aumentos significativos en las tasas de inactividad para los adultos mayores.

1.4.2. Los trabajadores sin estudios superiores siguen a la zaga de la recuperación

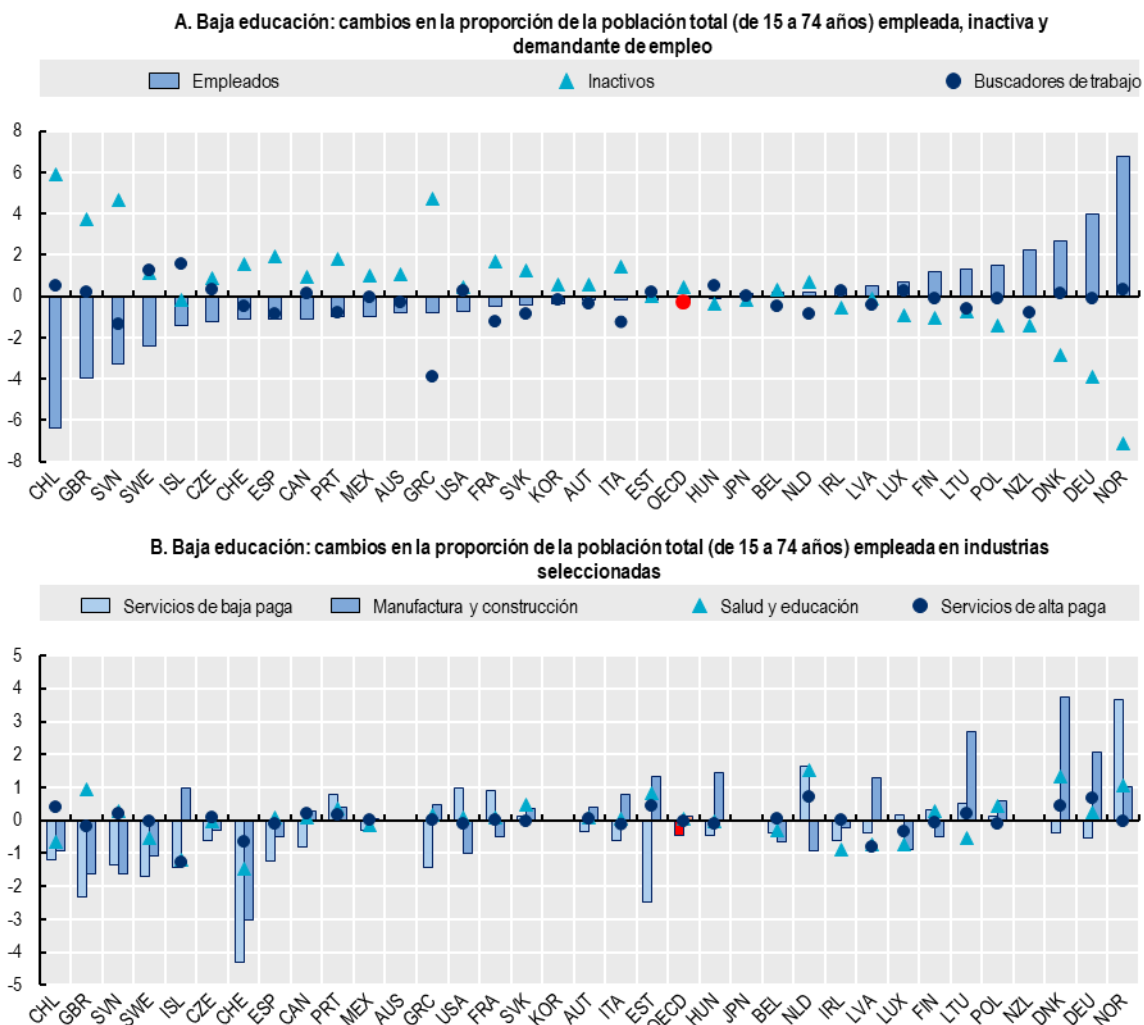
El impacto inicial de la crisis fue muy diferente según los grupos de educación (OCDE, 2021^[1]). La reducción inicial de horas fue más del doble para los trabajadores con educación baja y media en comparación con los de educación superior. La contracción de las horas trabajadas entre los de bajo nivel educativo también se experimentó con mayor frecuencia a través de pérdidas de empleo. De hecho, ya en la segunda mitad de 2020, las horas trabajadas para los que tenían una educación alta habían vuelto a los niveles anteriores a la crisis y el empleo incluso había empezado a aumentar, mientras que las horas y el empleo seguían muy deprimidos para los trabajadores con menos educación (OCDE, 2021^[1]).

En el primer trimestre de 2022, en promedio en los 34 países de la OCDE, la tasa de empleo de las personas con educación terciaria estaba por encima de su nivel del primer trimestre de 2019 en 0.4 puntos porcentuales, mientras que las tasas de las personas con educación baja y media seguían disminuidas en 0.3 puntos porcentuales (Figura 1.21) y 0.2 puntos porcentuales (Anexo Figura 1.A.2) respectivamente. Estos cambios son bastante significativos para los trabajadores con un nivel de educación inferior al terciario, ya que sus tasas de empleo suelen ser mucho más bajas que las de las personas con un alto nivel de educación. De hecho, por término medio en todos los países considerados, las tasas de empleo antes de la crisis para los trabajadores con educación baja y media

eran del 37% y el 64% respectivamente, frente a un mucho más alto 78% para los trabajadores con educación superior.

Figura 1.21. El empleo de las personas con bajo nivel de estudios está estancado

Cambios en puntos porcentuales en los porcentajes de la población total (de 15 a 74 años), solo con educación baja, en el primer trimestre de 2022 en relación con el primer trimestre de 2019



Nota: La figura informa de los cambios en el número de ocupados, inactivos y desempleados que buscan trabajo (panel A), así como de los cambios en el número de ocupados en las industrias seleccionadas (panel B) como fracción de la población total (15-74 años) en relación con el primer trimestre de 2019. Siguiendo la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, la educación baja comprende la educación secundaria inferior o menos, la educación media incluye la educación secundaria superior y la educación postsecundaria no terciaria, y la educación alta se refiere a la educación terciaria de ciclo corto o más. Los cambios en el panel A se suman a cero para cada grupo de países, lo que proporciona una indicación de los cambios en la distribución de la población total (15-74 años) entre los diferentes estados del mercado laboral. Los cambios del panel B no suman el cambio neto del empleo indicado en el panel A porque solo se refieren a las industrias seleccionadas. Sectores seleccionados: Industrias de servicios de baja remuneración (Actividades de alojamiento y restaurantes, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Artes, espectáculos y actividades recreativas, Comercio al por mayor y al por menor, y Transporte y almacenamiento), Sanidad y educación, Industria manufacturera y Construcción, e industrias de servicios de alta remuneración (Actividades profesionales, científicas y técnicas, Información y comunicación, y Actividades financieras y de seguros). La OCDE indica la media no ponderada de los países incluidos. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura estadística que se produjo en las series proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS, Canadian LFS, Oficina de Estadística de Japón (Encuesta de Empleo), ENOE y ETOE para México. ENE para Chile, Estadísticas de Corea (Encuesta de la Población Económicamente Activa), Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

StatLink  <https://stat.link/mbyeqk>

Las tasas de empleo de las personas con bajo nivel de estudios descendieron en 21 países con respecto a los niveles anteriores a la crisis, sobre todo en asociación con un aumento de la proporción de personas inactivas. Las mayores caídas en el empleo de las personas con bajo nivel educativo se registraron en Chile, Eslovenia y el Reino Unido. Las pérdidas netas de empleo se debieron principalmente a las reducciones en los sectores de servicios de baja remuneración y en la industria manufacturera y la construcción.

En cambio, en otros 13 países, la proporción de personas con bajo nivel de formación que tienen empleo aumentó una media de 1.7 puntos porcentuales. Esto se debió principalmente a la reducción de la inactividad, mientras que la proporción de personas que buscan empleo se mantuvo en general en línea con los niveles anteriores a la crisis en estos países. En los países en los que más aumentó el empleo de las personas con bajo nivel de formación (Alemania, Noruega y Dinamarca), esto se debió sobre todo al crecimiento de la industria de manufactura y la construcción, así como en la sanidad y la educación, ya que, en general, las personas con bajo nivel de formación no se beneficiaron del crecimiento de los sectores de servicios mejor remunerados.

Los resultados de las personas con estudios medios son cualitativamente similares a los de las personas con bajo nivel de estudios (Figura 1.A.2 del anexo). De hecho, las tasas de empleo de las personas con estudios medios se situaron por debajo de los niveles anteriores a la crisis en una media de 1.1 puntos porcentuales en 21 países, sobre todo en un contexto de aumento de la inactividad y no del desempleo. La suerte del empleo de las personas con un nivel educativo medio estuvo determinada en gran medida por los cambios en las industrias de servicios, la manufactura y la construcción, que están mal pagadas.

1.4.3. Tras el duro golpe inicial, el empleo de las mujeres ha mejorado progresivamente a lo largo de la crisis a pesar de la mayor carga de trabajo de cuidados no remunerado

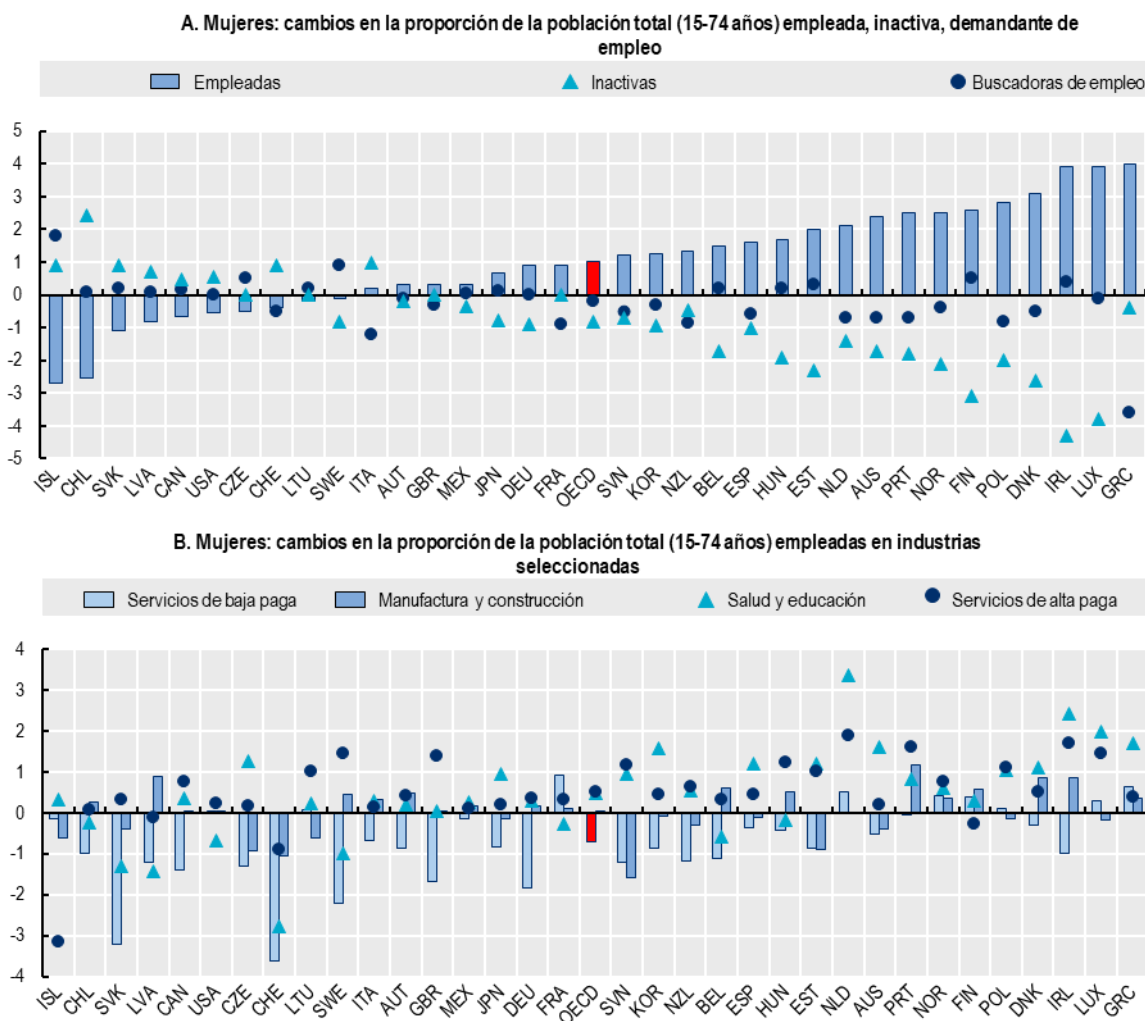
El impacto inicial de la pandemia se sintió con más fuerza entre las mujeres que entre los hombres en la mayoría de los países de la OCDE, pero ya en la segunda mitad de 2020 el empleo femenino había recuperado parte del terreno perdido en relación con los hombres en la mayoría de los países (OCDE, 2021^[1]).

En el primer trimestre de 2022, la proporción de mujeres empleadas era un punto porcentual más alta que dos años antes en promedio en los 30 cuatro países considerados (Figura 1.22), y la mayor parte de las ganancias se debieron a una reducción de la inactividad. Durante el mismo periodo, la proporción de hombres con empleo aumentó en 0.1 puntos porcentuales, lo que dio lugar a una reducción de las diferencias de empleo entre hombres y mujeres (Figura 1.23). En general, entre el primer trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2022, la brecha de empleo entre hombres y mujeres disminuyó en 23 de los 34 países considerados. Como reflejo del fortalecimiento general de la posición relativa de las mujeres, las brechas de desempleo e inactividad (medidas como la diferencia entre hombres y mujeres) mejoraron en 16 y 26 países, respectivamente, aunque esto dio lugar a un aumento medio (de 0.7

puntos porcentuales) en todos los países considerados solo para la tasa de inactividad, mientras que la brecha media de desempleo entre países disminuyó en 0.1 puntos porcentuales (Figura 1.23).

Figura 1.22. El empleo femenino se recuperó con fuerza tras el duro golpe inicial de 2020

Cambios en puntos porcentuales en los porcentajes de la población total (15 a 74 años), solo mujeres, primer trimestre de 2022 en relación con el primer trimestre de 2019



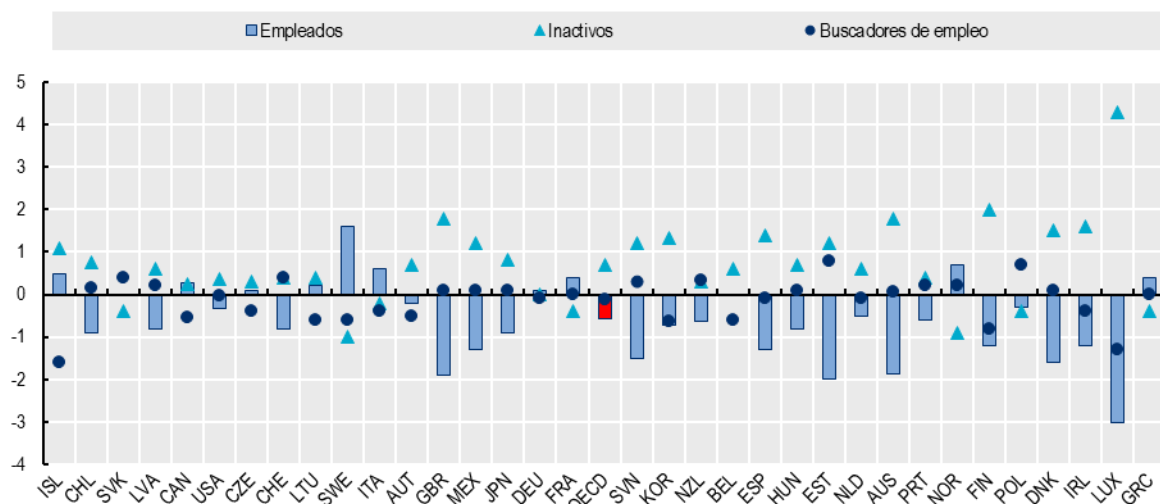
Nota: La figura informa de los cambios en el número de personas empleadas, inactivas y desempleadas que buscan trabajo (panel A), así como de los cambios en el número de personas empleadas en determinados sectores (panel B) como fracción de la población total (15-74 años) en relación con el primer trimestre de 2019. Los cambios en el panel A se suman a cero para cada grupo de países, lo que proporciona una indicación de los cambios en la distribución de la población total (15-74 años) en los diferentes estados del mercado laboral. Los cambios en el panel B no suman el cambio de empleo neto informado en el panel A porque se refieren solo a las industrias seleccionadas. Sectores seleccionados: Industrias de servicios de baja remuneración (Actividades de alojamiento y restaurantes, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Artes, espectáculos y actividades recreativas, Comercio al por mayor y al por menor, y Transporte y almacenamiento), Sanidad y educación, Industria manufacturera y Construcción, e industrias de servicios de alta remuneración (Actividades profesionales, científicas y técnicas, Información y comunicación, y Actividades financieras y de seguros). La OCDE indica la media no ponderada de los países incluidos. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura estadística que se produjo en las series proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS, Canadian LFS, Statistics Bureau of Japan (Labour Force Survey), ENOE y ETOE para México. ENE para Chile, Estadísticas de Corea (Encuesta de la Población Económicamente Activa), Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

StatLink <https://stat.link/1bsm9l>

Figura 1.23. Durante la crisis, los resultados del mercado laboral para las mujeres han mejorado en relación con los de los hombres en la mayoría de los países

Cambios en la brecha de género en los resultados del mercado laboral entre el primer trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2022. Todos los resultados se miden como proporción de la población total (15-74 años). Países clasificados por cambios en la proporción de mujeres empleadas



Nota: Los países se clasifican según los cambios en la tasa de empleo de las mujeres, como en la Figura 1.22. La OCDE indica la media ponderada de los países incluidos. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura estadística que se produjo en las series proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS, Canadian LFS, Statistics Bureau of Japan (Labour Force Survey), ENOE y ETOE para México. ENE para Chile, Estadísticas de Corea (Encuesta de la Población Económicamente Activa), Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

StatLink <https://stat.link/er7wlg>

Los resultados promedio de las mujeres ocultan algunas variaciones entre los países. En diez países, el empleo de las mujeres disminuyó una media de 1 punto porcentual. Los niveles de empleo más bajos se derivan principalmente del aumento de la proporción de mujeres inactivas, más que de las desempleadas. Las pérdidas de empleo se debieron sobre todo a las caídas en los sectores de servicios mal pagados y en la sanidad y la educación. Mientras que la proporción de mujeres en las industrias de servicios de alta remuneración en estos países se mantuvo generalmente estable y a veces aumentó, las ganancias fueron demasiado modestas para compensar las pérdidas en otras industrias.

En los otros 24 países, el empleo femenino aumentó una media de 1.8 puntos porcentuales, impulsado sobre todo por el descenso de la inactividad. El progreso en el empleo de las mujeres en estos países fue impulsado en gran medida por las ganancias en las industrias de servicios de alta remuneración y la salud y la educación y –en algunos países– la industria manufacturera y la construcción.

Durante la crisis, las mujeres han soportado la mayor parte de la carga del aumento del trabajo de cuidados no remunerado

Esta evolución del mercado laboral se produjo en un contexto que puso al descubierto las consecuencias negativas de las antiguas diferencias y normas de género en torno a la prestación de cuidados (OCDE, 2021^[44]). La encuesta *OECD Risks that Matter* (RTM) 2020 revela que, cuando las escuelas y las guarderías cerraron, las madres asumieron la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado adicional y, en consecuencia, sufrieron penalizaciones y estrés en el mercado laboral (OCDE, 2021^[45]). Las madres

de niños menores de 12 años eran mucho más propensas que los padres a afirmar que asumían la mayor parte o la totalidad del trabajo de cuidado adicional (61.5% frente al 22.4%). También eran el grupo con más probabilidades de perder el empleo al comienzo de la crisis, como media en los países de la OCDE. Los estudios sobre Estados Unidos también apuntan a una recuperación más lenta que la media en el caso de las madres con hijos pequeños (Furman, Kearney y Powell, 2021^[46]; Shibata y Pizzinelli, 2022^[13]), especialmente en el caso de las que tienen un nivel educativo más bajo (Goldin, 2022^[47]). En cambio, en el Reino Unido la tasa de empleo de las mujeres parece haber crecido rápidamente por encima de los niveles anteriores a la crisis a lo largo de 2021 (Shibata y Pizzinelli, 2022^[13]).

La distribución del trabajo no remunerado siguió siendo desigual incluso cuando las madres tenían un empleo remunerado. En consonancia con la bibliografía existente (Hupkau y Petrongolo, 2020^[48]; Del Boca et al., 2020^[49]), los resultados de la encuesta RTM también muestran que las madres no empleadas asumían una cantidad desproporcionada de trabajo doméstico no remunerado cuando los padres estaban empleados, pero la relación no era recíproca cuando el padre estaba sin trabajo y la madre empleada (OCDE, 2021^[45]). Goldin (2022^[47]) constata que en los Estados Unidos la proporción de horas totales de cuidado de los hijos a cargo de la madre aumentó considerablemente (desde niveles ya muy superiores al 50%) en comparación con los niveles anteriores a la crisis en los hogares en los que tanto la mujer como el hombre tienen empleo y estudios superiores.

Las ayudas públicas pueden haber contribuido a disminuir la desigualdad de género en el hogar. La brecha en la distribución del cuidado adicional de los hijos durante la COVID-19 fue menor en los países con niveles históricamente más altos de gasto en ayudas a la familia (OCDE, 2021^[44]) y en varios países que han introducido planes de retención del empleo, o permisos específicos para el cuidado de los hijos, las mujeres han podido solicitar pasar a horarios reducidos para evitar ser apartadas del mercado laboral por la escolarización en casa y las responsabilidades de cuidado (OCDE, 2021^[1]), véase el capítulo 2.

Las implicaciones en el mercado laboral del aumento de la carga del trabajo de cuidados no remunerado en los últimos dos años podrían revelarse a lo largo de un periodo de tiempo más largo. En efecto, el aumento de las responsabilidades de cuidado puede llevar a las mujeres a trabajar a tiempo parcial, a alejarse de las tareas con más responsabilidades o a buscar trabajos con más flexibilidad o con un trayecto más corto. Estas opciones suelen traducirse en un crecimiento salarial más lento –al limitar las opciones de puestos de trabajo, un poder de negociación más débil y una mayor exposición al monopsonio (véase el Capítulo 3) y oportunidades más escasas de promoción una vez *in situ* –véase, por ejemplo, (OCDE, 2018^[50]) y el Capítulo 4. Un aspecto importante de la investigación futura será el seguimiento de la evolución de las diferentes dimensiones de la calidad del empleo para las mujeres, con el fin de destacar las posibles fuentes de diferencias de género que podrían revelarse con el tiempo.

1.4.4. En toda la OCDE, los inmigrantes han recuperado el terreno perdido al comienzo de la crisis

La crisis de COVID-19 se produjo después de una década de progreso para los inmigrantes en el mercado laboral. En todos los países de la OCDE, excepto en Colombia y Turquía, que habían recibido grandes flujos de refugiados, los inmigrantes tuvieron más éxito a la hora de encontrar y mantener un empleo durante los cinco años anteriores a la crisis, aunque seguían estando por detrás de los nativos en la mayoría de los países (OCDE, 2021^[51]). La crisis afectó especialmente a los inmigrantes debido a que su concentración sectorial provocó una caída del empleo y un aumento de la inactividad en el segundo trimestre de 2020 que fue mayor que para los nativos en la mayoría de los países de la OCDE, lo que llevó a un aumento temporal de la brecha de empleo entre los dos grupos en muchos países (OCDE, 2022^[52]).

También hay pruebas de que los migrantes se vieron afectados de forma desproporcionada por la pérdida de puestos de trabajo dentro de los sectores. Por ejemplo, al inicio de la crisis, en la UE27, el número de migrantes empleados en hotelería cayó casi un 15% entre 2019 y 2020, en comparación con el 12.5% de

los nativos. En los Estados Unidos, la caída del empleo en los servicios domésticos fue respectivamente del 28% para los migrantes, en comparación con el 12% para los nativos (OCDE, 2021^[51]). Auer (2022^[53]) constata que, en Alemania, los inmigrantes tenían menos probabilidades de acogerse a planes de retención del empleo que los nativos al comienzo de la crisis. Sin embargo, las pautas no son uniformes en todos los países: por ejemplo, Hijzen y Salvatori (2022^[54]) no encuentran diferencias significativas en el riesgo de perder el empleo o de ser incluido en un plan de retención del empleo entre los nacidos en el extranjero y los nacidos en Suiza.

En el primer trimestre de 2022, la situación del mercado laboral de los inmigrantes en los países de la OCDE había mejorado considerablemente. De hecho, en promedio en los 28 países, la proporción de migrantes con un empleo estaba por encima de su nivel del primer trimestre de 2019 en 1.2 puntos porcentuales, mientras que tanto la proporción de inactividad como la de desempleo habían disminuido (en 0.9 puntos porcentuales y 0.3 puntos porcentuales respectivamente) (Figura 1.24). En el caso de los nacidos en el país, la tasa de empleo se situó 0.3 puntos porcentuales por encima de su nivel del primer trimestre de 2019 (gráfico 1.A.4 del anexo), lo que implica que la diferencia media de empleo entre los dos grupos se ha reducido en relación con el momento anterior a la crisis (Figura 1.25). Sin embargo, este resultado medio oculta algunas variaciones entre países. De hecho, en nueve de los 28 países, la diferencia de empleo entre los nativos y los nacidos en el extranjero aumentó (una media de 1.9 puntos porcentuales), con cambios especialmente importantes en Estonia, Letonia y Lituania.

En siete de los 28 países considerados, el empleo de los inmigrantes seguía estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis en el primer trimestre de 2022 en una media de 2.9 puntos porcentuales (panel A de la Figura 1.24), en su mayoría asociados a un aumento de la inactividad. La caída del empleo de los inmigrantes fue de más de 2 puntos porcentuales en cuatro países, y superó los 4 puntos porcentuales en Letonia y Lituania. En la mayoría de los países en los que el empleo de los inmigrantes seguía bajando en el cuarto trimestre de 2021, el empleo tampoco se había recuperado del todo para los nativos, pero el déficit era generalmente mayor para los inmigrantes, lo que dio lugar a un aumento de la diferencia de empleo entre los dos grupos en 1.9 puntos porcentuales de media (Figura 1.25).

En los otros 21 países, la proporción de migrantes con empleo aumentó unos 2.5 puntos porcentuales en el primer trimestre de 2022 en relación con el mismo trimestre de 2019, sobre todo como resultado de una reducción de la inactividad (2 puntos porcentuales). En cierta medida, esto se debe a un cambio en la composición del conjunto de migrantes debido a las salidas y llegadas selectivas durante la pandemia, ya que los migrantes sin empleo tenían más probabilidades de marcharse y los que llegaban tenían más probabilidades de tener ya un empleo (OCDE, 2021^[51]).³² Sin embargo, en la mayoría de estos países la inactividad disminuyó también entre los nacidos en el país (y, por tanto, en el conjunto de la población –véase la figura 1.7). La inactividad puede disminuir en una recuperación cuando la mejora de los mercados laborales activa a los trabajadores anteriormente desanimados. El aumento de la proporción de inmigrantes con empleo superó los 2 puntos porcentuales en 11 países y fue superior a los 5 puntos porcentuales en Dinamarca, Grecia y Polonia. En promedio, en los 21 países en los que la proporción de inmigrantes en el empleo era mayor que antes de la crisis, la diferencia de empleo con respecto a los nativos se redujo en 1.8 puntos porcentuales (Figura 1.25).

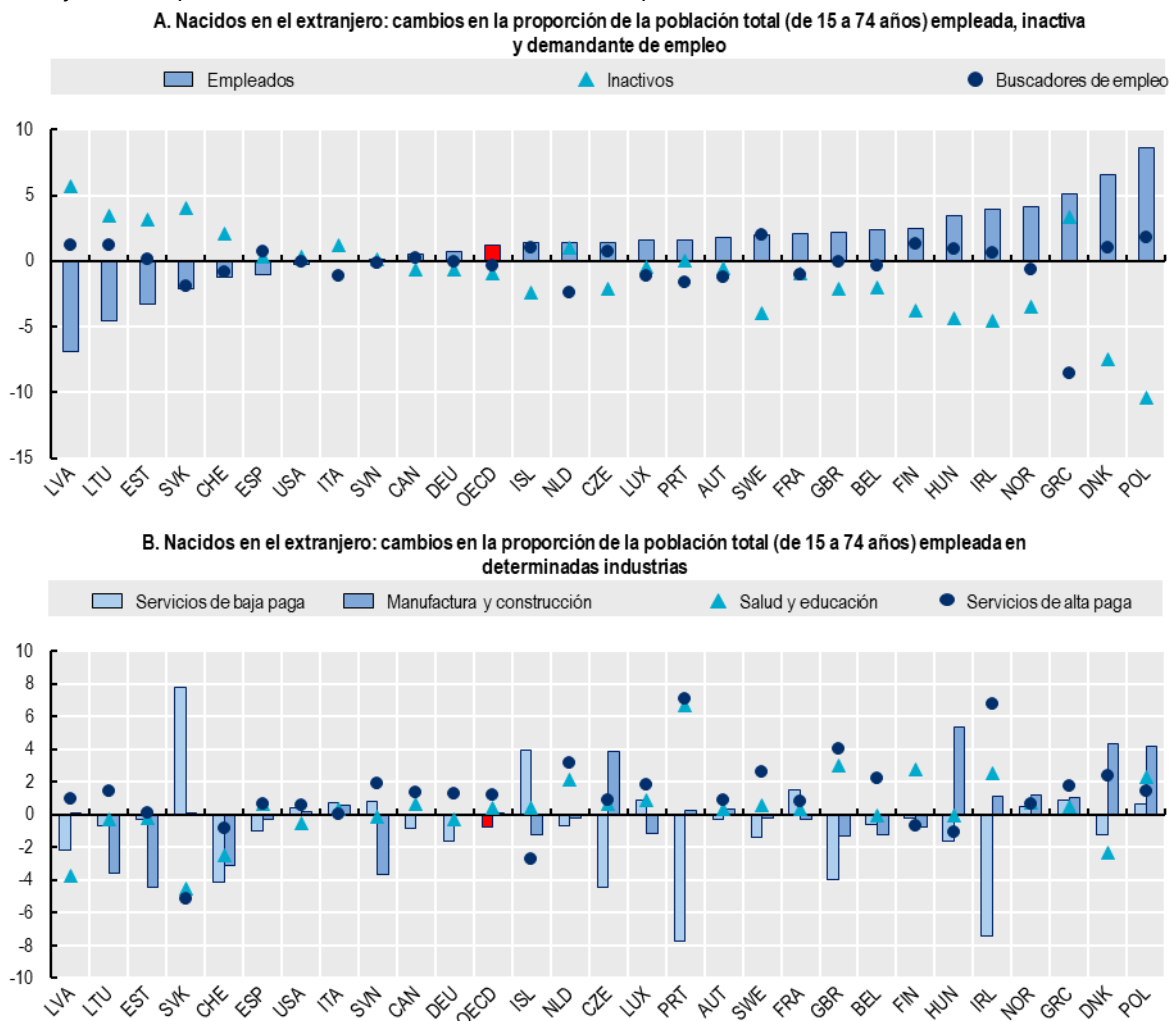
La proporción de inmigrantes en los servicios mal pagados se redujo en la mayoría de los países. En los países en los que su empleo aumentó por encima de los niveles anteriores a la crisis, esto fue el resultado del crecimiento del empleo en los otros sectores, especialmente en Sanidad y Educación. Sin embargo, los inmigrantes también parecen haberse beneficiado en muchos países de la expansión de los servicios de alta remuneración (Panel B de la Figura 1.24).

Una recuperación caracterizada por una importante reasignación del empleo entre sectores y ocupaciones plantea importantes retos para todos los trabajadores, que se enfrentan a la necesidad de recalificarse para encontrar nuevos empleos viables. Estas dificultades se agravan en el caso de los inmigrantes. Es más probable que se vean afectados por la necesidad de reubicación debido a su menor permanencia en

el empleo y a su situación contractual menos estable, entre otras cuestiones. Al mismo tiempo, los inmigrantes suelen tener menos redes que faciliten la transición a los distintos empleos (OCDE, 2020^[55]; OCDE, 2021^[51]).

Figura 1.24. El empleo de los inmigrantes ha mejorado en general, pero sigue siendo inferior a los niveles anteriores a la crisis en algunos países

Cambios en puntos porcentuales en los porcentajes de la población total (15-74 años), solo nacidos en el extranjero, en el primer trimestre de 2022 en relación con el primer trimestre de 2019

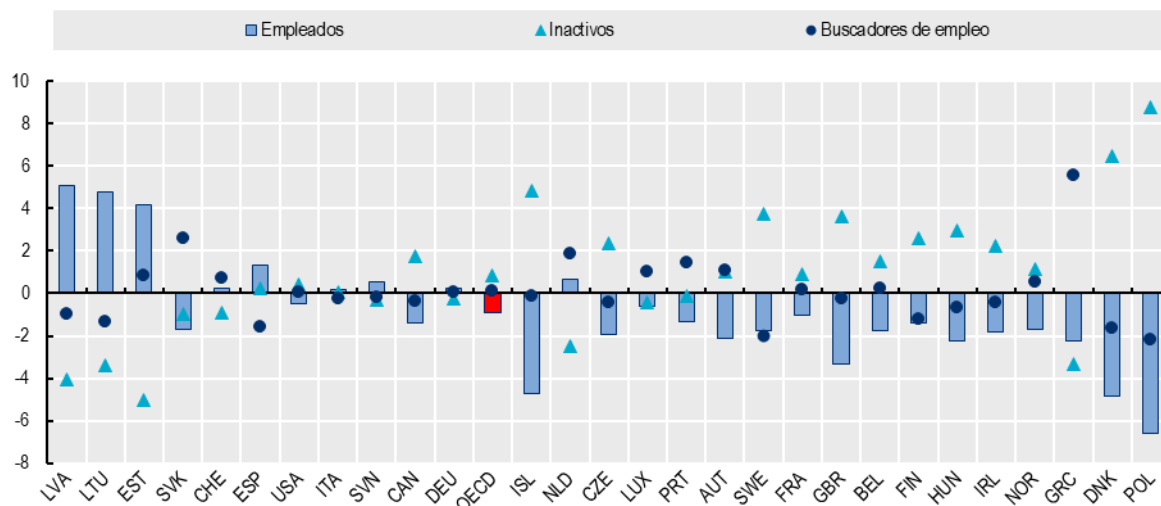


Nota: La figura informa de los cambios en el número de personas empleadas, inactivas y desempleadas que buscan trabajo (panel A), así como de los cambios en el número de personas empleadas en determinados sectores (panel B) como fracción de la población total (15-74 años) en relación con el primer trimestre de 2019. Los cambios en el panel A se suman a cero para cada grupo de países, lo que proporciona una indicación de los cambios en la distribución de la población total (15-74 años) en los diferentes estados del mercado laboral. Los cambios en el panel B no suman el cambio de empleo neto informado en el panel A porque se refieren solo a las industrias seleccionadas. Sectores seleccionados: Industrias de servicios de baja remuneración (Actividades de alojamiento y restaurantes, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Artes, espectáculos y actividades recreativas, Comercio al por mayor y al por menor, y Transporte y almacenamiento), Sanidad y educación, Industria manufacturera y Construcción, e industrias de servicios de alta remuneración (Actividades profesionales, científicas y técnicas, Información y comunicación, y Actividades financieras y de seguros). La OCDE indica la media no ponderada de los países incluidos. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura estadística que se produjo en las series proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS, Canadian LFS.

Figura 1.25. En promedio en los países de la OCDE, la diferencia de empleo entre los nacidos en el país y los nacidos en el extranjero se ha reducido desde el inicio de la crisis de COVID-19

Cambios en la brecha entre nativos y extranjeros en los resultados del mercado laboral entre el primer trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2022. Todos los resultados se miden como proporción de la población total (15-74 años). Países clasificados por cambios en la proporción de nacidos en el extranjero con empleo



Nota: La figura informa de los cambios en las diferencias entre nativos y extranjeros en varios resultados del mercado laboral. Por ejemplo, un número positivo para los valores de empleo indica que la tasa de empleo de los nativos ha aumentado en relación con la de los nacidos en el extranjero. Los países se clasifican en función de los cambios en la tasa de empleo de los nacidos en el extranjero, como en la Figura 1.24. La OCDE indica la media no ponderada de los países incluidos. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura estadística que se produjo en las series proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS, Canadian LFS.

1.4.5. Las minorías raciales/étnicas se han visto a menudo afectadas por la crisis de forma desproporcionada, y en algunos países se están recuperando más lentamente

Pocos países de la OCDE recopilan datos o información sobre los resultados de las minorías raciales/étnicas en el mercado laboral, en algunos casos para evitar clasificar a los individuos por raza o etnia por razones históricas. A diferencia de los inmigrantes, las minorías raciales/étnicas han sido durante mucho tiempo ciudadanos de su país, o al menos han estado arraigados en él. No existe una definición sencilla de minorías raciales/étnicas que se ajuste a todos los países de la OCDE. Los grupos raciales/étnicos se caracterizan la mayoría de las veces por una cultura compartida u otros factores, como el idioma o la religión, así como por su aspecto físico (por ejemplo, el color de la piel) o el país de origen de sus ascendientes (Balestra y Fleischer, 2018^[56])."

En Estados Unidos, las principales minorías raciales/étnicas se vieron más afectadas por el impacto inicial de la crisis, y quedaron rezagadas en la recuperación hasta diciembre de 2021. Al inicio de la crisis, en abril de 2020, la relación empleo-población (ajustada estacionalmente) cayó 13 puntos porcentuales para los hispanos/latinos y 10.5 puntos porcentuales para los afroamericanos (Figura 1.26). Para los blancos, la cifra correspondiente fue de 9.5 puntos porcentuales. Las mujeres y los jóvenes pertenecientes a comunidades raciales/étnicas de Estados Unidos se vieron especialmente afectados por la pandemia,

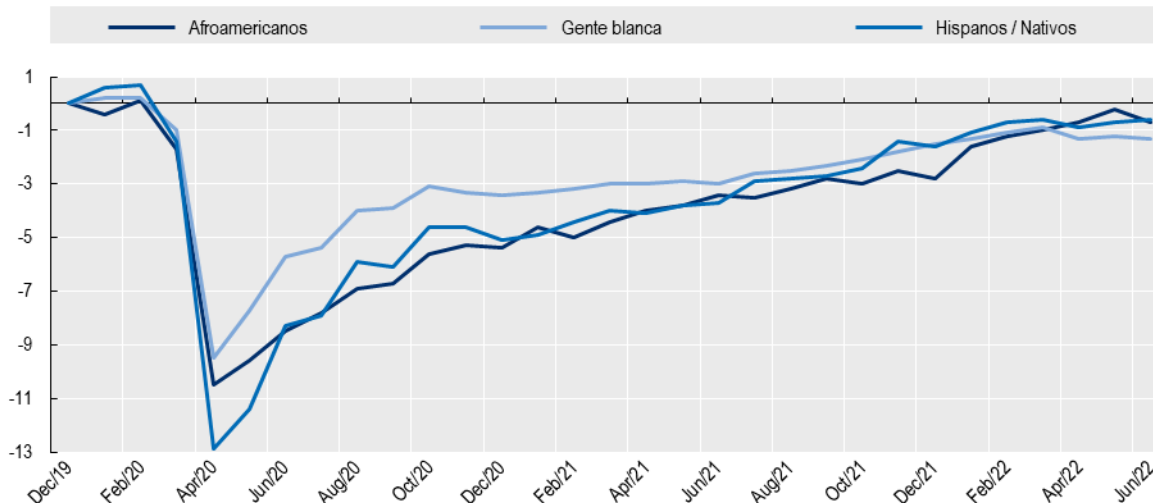
experimentando niveles de desempleo excepcionalmente altos, y un lento aumento del empleo en la recuperación (OCDE, 2021^[57]).

La mayor probabilidad de pérdida de empleo para las minorías raciales/étnicas solo se explicaba parcialmente por su concentración sectorial y ocupacional, es decir, los trabajadores de las minorías tenían más probabilidades de perder su empleo que los trabajadores blancos en las mismas industrias y ocupaciones a lo largo de 2020 (Cortes, Forsythe y Forsythe, 2021^[58]). De hecho, en términos más generales, las características observables pueden explicar muy poco de las disparidades altamente persistentes del mercado laboral entre los afroamericanos y los blancos en Estados Unidos (Cajner et al., 2017^[59]).

Tanto los afroamericanos como los hispanos/latinos quedaron por detrás de los blancos durante la mayor parte de la recuperación (Figura 1.26). En particular, en relación con los blancos, las pérdidas de empleo de los hispanos/latinos siguieron siendo mayores hasta el tercer trimestre de 2021 y las de los afroamericanos hasta el primer trimestre de 2022 (1.3 puntos porcentuales frente a 1.1 puntos porcentuales). En el segundo trimestre de 2022, la recuperación de la relación empleo-población se ralentizó o incluso retrocedió marginalmente para todos los grupos. En junio de 2022, la cifra seguía siendo inferior a los niveles anteriores a la crisis para los tres grupos, situándose en 58.6% para los afroamericanos, 59.9% para los blancos y 63.7% para los hispanos/latinos.

Figura 1.26. En Estados Unidos, los afroamericanos y los hispanos/latinos han ido a la zaga de los blancos durante gran parte de la recuperación

Cambios en puntos porcentuales en la tasa de empleo por grupo racial/étnico, ajustados estacionalmente, en relación con diciembre de 2019



Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU., Relación empleo-población – negros o afroamericanos [LNS12300006], Relación empleo-población – blancos [LNS12300003], Relación empleo-población – hispanos o latinos [LNS12300009] extraído de FRED, Banco de la Reserva Federal de St. Louis.

StatLink <https://stat.link/yw3azo>

En Reino Unido, las minorías raciales/étnicas experimentaron un mayor aumento del desempleo durante la crisis y el diferencial no había vuelto a los niveles anteriores a la crisis a principios de 2022.³³ La tasa de desempleo de las minorías alcanzó un máximo del 9.8% en el cuarto trimestre de 2020, con un aumento

de 4 puntos porcentuales (1.1 para los blancos) en relación con el año anterior. Después del pico, la tasa de desempleo de los blancos disminuyó lenta pero constantemente, mientras que la de las minorías se estabilizó en la segunda mitad del año. En el primer trimestre de 2022, la tasa de desempleo de las minorías se situaba en 7.1% y la de los blancos en 3.1%, con un diferencial 0.5 puntos porcentuales mayor que en el mismo trimestre de 2019 (ONS, 2021^[60]).

En Estonia y Letonia, el empleo de las minorías raciales/étnicas se redujo más a medida que la crisis golpeaba y seguía estando a la zaga en 2021. En particular, en Letonia la tasa de empleo anual de las minorías se situó en 57.1% –3.7 puntos porcentuales menos en 2021 que en 2019– frente a una diferencia de 1.4 puntos porcentuales para el grupo étnico grande. En Estonia, la tasa de empleo de la minoría racial/étnica se situó en el 63.1% en el cuarto trimestre de 2021, es decir, 2.5 puntos porcentuales menos que en el mismo trimestre de 2019, frente a una caída de 1.1 puntos porcentuales para el grupo mayor.³⁴

En Australia, los indígenas estuvieron más expuestos al choque inicial de la pandemia debido a los niveles relativamente altos de empleo ocasional y al perfil de edad relativamente joven de su población. La alta incidencia del empleo ocasional entre ellos también significó que los australianos indígenas tenían menos probabilidades de calificar para el plan de retención de empleo australiano (JobKeeper) (Fundación Mindaroo, 2021^[61]). Es necesario seguir investigando para evaluar las implicaciones a largo plazo de este impacto en el empleo indígena.

Sin embargo, en algunos países las minorías raciales/étnicas experimentaron mejoras significativas en sus resultados en el mercado laboral durante la recuperación. En Dinamarca, el empleo de los descendientes de otros países –que suelen ser inmigrantes de segunda (o superior) generación– cayó más cuando la crisis llegó en 2020, pero a principios de 2021 se había recuperado en relación con el de las personas de origen danés. En Nueva Zelanda, las minorías raciales/étnicas se han beneficiado de la recuperación más que las personas de origen europeo, el mayor grupo racial/étnico del país.³⁵ De hecho, las tasas de empleo de los maoríes y de los habitantes del Pacífico eran, respectivamente, 1.4 puntos porcentuales y 2.6 puntos porcentuales más altas en el cuarto trimestre de 2021 que en el cuarto trimestre de 2019, mientras que la cifra correspondiente para los europeos era de 0.7 puntos porcentuales. Sin embargo, la tasa de empleo sigue siendo más alta para los europeos, con un 69.5%, frente al 64.8% de los maoríes y el 63.5% de los habitantes del Pacífico. El aumento del empleo se debe sobre todo a la reducción del desempleo para los maoríes y de la inactividad para los habitantes del Pacífico. El importante descenso de la inactividad de los habitantes del Pacífico redujo la diferencia correspondiente con los europeos de 5.5 puntos porcentuales a 4.1 puntos porcentuales, situándose las tasas respectivas en el 32.8% y el 28.7 en el cuarto trimestre de 2021.

En Canadá, la recuperación del empleo entre los indígenas fue inicialmente más lenta, pero más recientemente, su tasa de empleo superó su nivel anterior a la pandemia, reduciendo la brecha observada anteriormente entre los indígenas y los no indígenas.³⁶ En los tres meses que terminaron en agosto de 2021, la tasa de empleo entre los indígenas era 57.7%, frente al nivel anterior a la pandemia de 56.2% (los tres meses que terminaron en febrero de 2020). Entre los no indígenas, alcanzó el 61.2%, un nivel similar a la tasa prepandémica. Sin embargo, la recuperación del empleo entre los adultos indígenas mayores (55 años o más) desde el otoño de 2021 fue mucho más débil en comparación con los jóvenes indígenas y los adultos en edad plena. Además, la recuperación del empleo ha sido ligeramente más lenta entre las Primeras Naciones, especialmente entre las mujeres de las Primeras Naciones, cuya tasa de desempleo seguía siendo mucho más alta (15.5%) en el trimestre que terminó en agosto de 2021 que su nivel anterior a la pandemia (4.8%).

1.5. La crisis ha llamado la atención sobre la baja calidad de muchos empleos de primera línea

Aunque la crisis ha tenido un impacto significativo en la vida de muchos por la pérdida de ingresos o de empleo, también ha afectado profundamente a la experiencia de muchos que siguieron trabajando durante la crisis. Algunos pudieron adaptar rápidamente la organización de su trabajo y realizar sus tareas desde casa. Sin embargo, para una gran mayoría, el teletrabajo nunca fue una opción. Muchos trabajadores implicados en el suministro de bienes y servicios esenciales tuvieron que seguir trabajando en su lugar de trabajo físico y en la proximidad de otras personas a lo largo de las distintas oleadas de la pandemia. De hecho, la pandemia ha puesto de manifiesto hasta qué punto la sociedad depende de estos "trabajadores de primera línea". Esta sección ofrece una caracterización de estos trabajadores y de su experiencia durante la pandemia.

Algunos estudios han intentado identificar a los trabajadores de primera línea utilizando listas ad hoc de trabajadores "esenciales" que estaban exentos de restricciones en diferentes países (Basso et al., 2022^[62]; Blau, Koebe y Meyerhofer, 2021^[63]). Los trabajadores de primera línea se definen comúnmente como el subconjunto de trabajadores esenciales en industrias u ocupaciones que antes de la pandemia tenían una baja incidencia de teletrabajo. Este enfoque plantea retos importantes en una comparación internacional porque la definición de trabajadores esenciales varía entre –e incluso dentro– de los países y a lo largo del tiempo.

Esta sección adopta un enfoque diferente en dos pasos. En primer lugar, siguiendo a Basso et al. (2022^[62]), el análisis utiliza los datos de la Encuesta de Población Activa para describir las características personales y laborales de los trabajadores en ocupaciones que, según la información previa a la pandemia, no podían realizarse a distancia e implicaban una interacción considerable con otras personas. Durante la crisis, el grupo de trabajadores empleados en estas ocupaciones –que es más amplio que el de los trabajadores de primera línea– estuvo expuesto a un mayor riesgo de pérdida de ingresos (por reducción de horas o pérdida de puestos de trabajo) y, cuando seguían empleados, a un mayor riesgo de contagio. Por este motivo, y de forma similar a Basso et al. (2022^[62]), estas ocupaciones se denominan aquí "de riesgo".³⁷

El segundo paso del análisis aprovecha los datos exclusivos de la encuesta de Eurofound "Living, working and COVID-19" para identificar a los trabajadores de primera línea que realmente trabajaron en su lugar de trabajo físico y en estrecho contacto con otras personas durante la pandemia.³⁸ Aunque esta encuesta carece de parte de la información personal y laboral que suele estar disponible en las encuestas de población activa (incluida la ocupación), ofrece una serie de indicadores de bienestar que proporcionan información importante sobre la experiencia de los trabajadores de primera línea durante la pandemia.

1.5.1. Las ocupaciones que implican un mayor riesgo de infección por COVID-19 emplean a un mayor número de trabajadores mal pagados, jóvenes, personas con poca formación, inmigrantes y minorías étnicas

Al inicio de la pandemia, en toda la OCDE, el 44% de los trabajadores desempeñaban ocupaciones "de riesgo", es decir, aquellas que, según la información previa a la pandemia, no podían realizarse desde casa y requerían la proximidad física de otras personas (Figura 1.A.1 del Anexo). La cifra oscila entre el 40% o menos en Alemania, Lituania, Luxemburgo y la República Checa, y el 50% o más en España, Estados Unidos, Grecia e Irlanda. Algunos ejemplos de estas ocupaciones son los trabajadores sanitarios, los cajeros, los trabajadores de cuidados personales, los trabajadores del sector alimentario, los trabajadores de la construcción y los ensambladores.

En comparación con los empleos más seguros que ofrecían la posibilidad de teletrabajar ya antes de la pandemia, en todos los países estas ocupaciones de riesgo empleaban a más trabajadores mal pagados

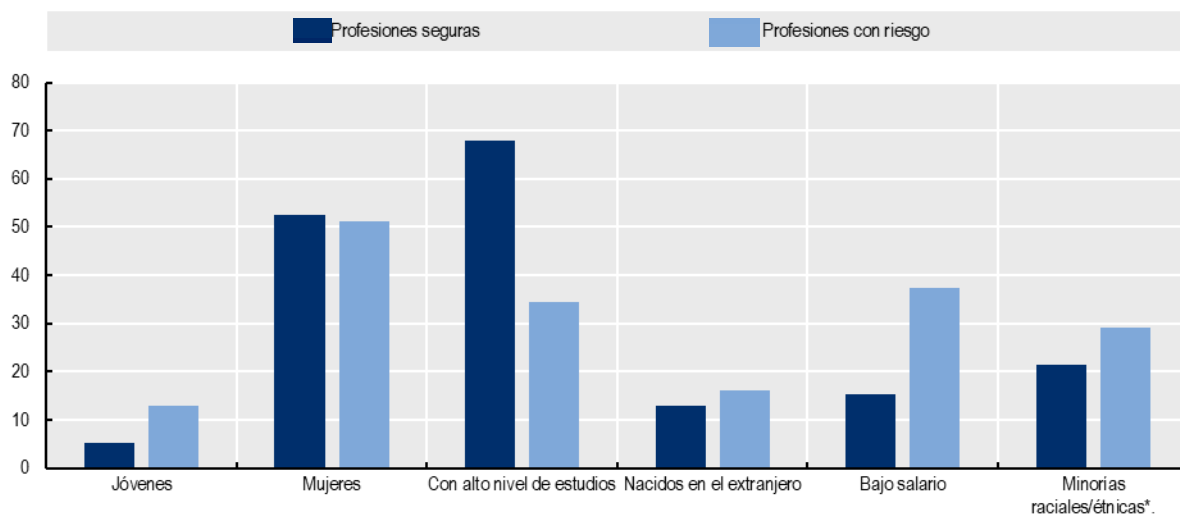
(37% frente al 15%), a más trabajadores jóvenes (12% frente al 5% de media en toda la OCDE) y a una proporción mucho menor de trabajadores con estudios superiores (una media del 34% frente al 67%) (Figura 1.27). Los trabajadores nacidos en el extranjero también tienen una mayor proporción de empleos de riesgo que de teletrabajo en casi todos los países (16% frente al 13% de media), con la excepción de Luxemburgo y Portugal.

En promedio, la proporción de empleos de riesgo ocupados por mujeres fue ligeramente inferior a la de los empleos de teletrabajo (51% frente a 53%), pero ocurrió lo contrario en Dinamarca, Estados Unidos, Finlandia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Suecia y Suiza. En Estados Unidos y Reino Unido, los dos únicos países de los que se dispone de información, las minorías étnicas estaban desproporcionadamente representadas en los empleos de riesgo, aunque en mayor medida en Estados Unidos que en Reino Unido. De hecho, en Reino Unido, las minorías étnicas ocupaban 14% de los empleos de riesgo y 12% de los de teletrabajo, mientras que en Estados Unidos las cifras eran 44% y 31%, respectivamente.

En general, los datos de la Encuesta de Población Activa no permiten verificar qué proporción de trabajadores en ocupaciones de riesgo siguieron realmente trabajando en su lugar de trabajo físico durante la pandemia. Una excepción es Estados Unidos, cuyos datos de la CPS muestran que solo 11% de los trabajadores en ocupaciones de riesgo que siguieron empleados pudieron teletrabajar en el segundo semestre de 2020. Otras encuestas muestran que los tipos de trabajadores sobrerrepresentados en las ocupaciones de riesgo, como los que tienen menor cualificación y menores ingresos, tenían muchas menos probabilidades de teletrabajar en varios países (Ker, Montagnier y Spiezia, 2021^[64]; OCDE, 2021^[65]).

Figura 1.27. Las ocupaciones con mayor riesgo de reducción de horas o de contagio durante la pandemia empleaban a más jóvenes, personas con bajo nivel educativo, nacidos en el extranjero, minorías raciales/étnicas y trabajadores mal pagados

Proporción de puestos de trabajo en cada grupo de profesión ocupados por trabajadores con determinadas características en el cuarto trimestre de 2019



Nota: Las ocupaciones más seguras incluyen trabajos que, según la información previa a la pandemia, podían realizarse a distancia. Las ocupaciones de riesgo incluyen trabajos que normalmente no se realizaban a distancia antes de la pandemia y que implicaban un nivel considerable de proximidad física con otras personas. Véase Basso et al. (2022^[64]), *Unsafe Jobs, Labour Market Risk and Social Protection* para más detalles sobre la metodología. Los bajos salarios se refieren a la proporción de trabajadores que se encuentran en los tres deciles inferiores de la distribución salarial general (para Estados Unidos y Reino Unido) o de la distribución general de los ingresos (para otros países europeos). La cifra indica la media no ponderada de Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suecia y Suiza. *La información sobre las minorías raciales/étnicas solo está disponible para Reino Unido y Estados Unidos. Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS.

StatLink  <https://stat.link/m3zwp9>

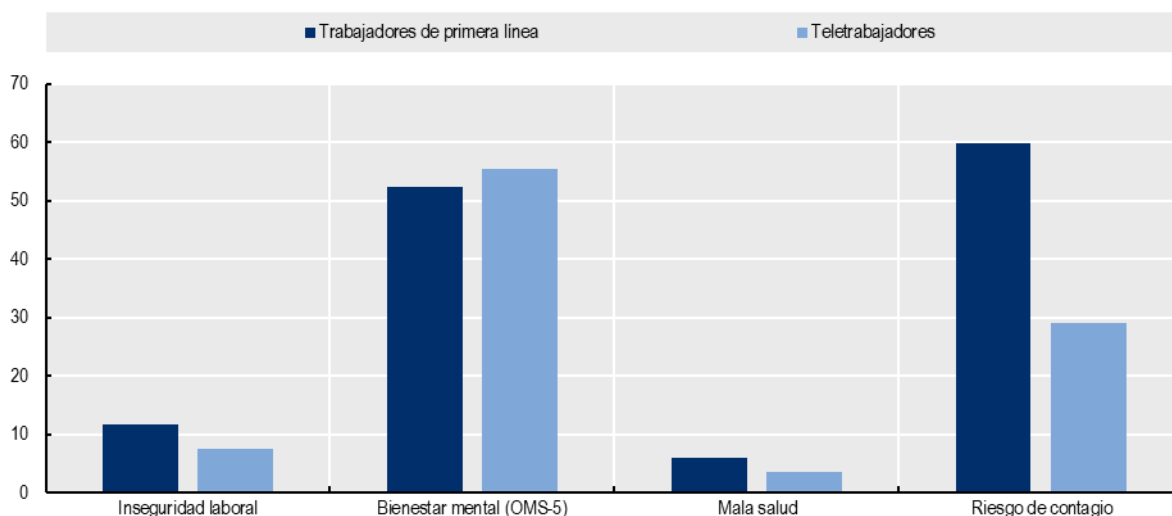
1.5.2. Los trabajadores de primera línea informan de una menor seguridad en el empleo, un menor bienestar sanitario y mental y un riesgo de contagio mucho mayor

Para recopilar más información sobre la experiencia de los trabajadores de riesgo durante la pandemia, esta sección utiliza los datos de Eurofound para identificar a los trabajadores de primera línea que realmente trabajaron en su lugar de trabajo físico y en estrecho contacto con otras personas durante la pandemia. El perfil demográfico de estos trabajadores coincide con el de los trabajadores de las ocupaciones de riesgo en los datos de la EPA en función de las características disponibles en ambas fuentes, lo que sugiere que es probable que estén empleados en las ocupaciones identificadas en los datos de la EPA. De hecho, en ambos grupos hay una mayor proporción de trabajadores jóvenes y de trabajadores con niveles de educación más bajos, mientras que la composición por sexos coincide con la de otros empleos. En su trabajo sobre Estados Unidos, Blau et al. (2021^[63]) utilizan una lista de industrias esenciales publicada por el Gobierno Federal y ofrecen una caracterización muy similar del grupo, salvo por la mayor representación de los hombres. También constatan que los inmigrantes y las minorías raciales/étnicas están sobrerrepresentados entre los trabajadores de primera línea. Aunque los datos de Eurofound no ofrecen información sobre estas características, las minorías y los inmigrantes están sobrerrepresentados en las ocupaciones de riesgo en Estados Unidos y Reino Unido, como se ha señalado anteriormente (Figura 1.27).

Los trabajadores de primera línea eran más propensos que los teletrabajadores a sentir que su trabajo era inseguro (12% frente a 7%) y a declarar una mala salud general (6% frente a 4%) (Figura 1.28). También informaron de niveles ligeramente inferiores de bienestar mental (53 frente a 55), medido según la escala de bienestar mental de la OMS (0 a 100, y las personas con una puntuación inferior a

50 se consideran en riesgo de depresión), basada en la frecuencia de los sentimientos positivos durante las dos semanas anteriores (Eurofound, 2021 [65]).

Figura 1.28. Los trabajadores de primera línea informaron de una mayor inseguridad laboral, un menor bienestar general de salud y mental, y un riesgo mucho mayor de infección por COVID-19



Nota: Los trabajadores de primera línea se definen como aquellos que responden "Siempre", "La mayoría de las veces" o "A veces" a la pregunta: "En su trabajo, ¿está usted actualmente en contacto físico directo con personas (colegas, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)?" y que no declaran "su casa" como lugar de trabajo durante la pandemia. La inseguridad laboral se refiere a la parte que responde "Muy probable" o "Bastante probable" a la pregunta: "¿Cuán probable o improbable cree usted que podría perder su trabajo en los próximos 3 meses?". La escala de bienestar mental de la OMS-5 va de 0 a 100, y las personas con una puntuación inferior a 50 se consideran en riesgo de depresión. La puntuación se construye a partir de una batería de preguntas sobre la frecuencia de los sentimientos positivos durante las dos semanas anteriores (Eurofound (2021[65]), *Vivir, trabajar y COVID-19 (actualización de abril de 2021): La salud mental y la confianza disminuyen en la UE mientras la pandemia entra en un año más*). La mala salud se refiere a la proporción que responde "Mala" o "Muy mala" a la pregunta: "En general, ¿cómo está su salud?". El riesgo de contagio se refiere al porcentaje que responde "Sí" a la pregunta: "¿Cree que actualmente corre el riesgo de contraer el virus COVID-19 debido a su trabajo?". La cifra indica la media no ponderada de Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, Estonia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, República Eslovaca y Suecia.

Fuente: Eurofound, "Living, working and COVID-19", <https://doi.org/10.2806/467608>.

StatLink  <https://stat.link/ijkg6o>

Aunque es ciertamente creíble que la pandemia pueda haber exacerbado las diferencias existentes en la seguridad laboral y el bienestar, la hipótesis no puede probarse debido a la falta de información comparable para los mismos trabajadores de antes de la pandemia. Sin embargo, tanto si la hipótesis se mantiene como si no, estos resultados son coherentes con la hipótesis de que los trabajadores que probablemente hayan estado en primera línea durante la pandemia tienen empleos de menor calidad y bienestar en general.³⁹

De hecho, esto es coherente con la conclusión a la que han llegado otros estudios que han considerado otras dimensiones de la calidad del empleo, a pesar de las diferencias en la definición de los trabajadores de primera línea. Amossé et al. (2021[66]) constatan que los trabajadores de primera línea en Francia tienen un riesgo (históricamente) más alto de pérdida de empleo y disfrutaban de oportunidades limitadas de desarrollo profesional. Samek Lodovici et al. (2022[20]) constatan que, en toda Europa, los trabajadores de primera línea tienen más probabilidades de tener contratos temporales y están sobrerrepresentados en sectores –como la agricultura, los cuidados domésticos y el transporte de mercancías por carretera–

en los que el trabajo no declarado está muy extendido. Los bajos salarios y la mala calidad del empleo (incluida una alta incidencia de formas de empleo no estándar, como el trabajo por turnos o el trabajo temporal) se han relacionado a nivel internacional con la escasez de mano de obra en el sector de los cuidados de larga duración, un importante sector de "primera línea" que suele incluirse en la lista de los esenciales en todos los países (OCDE, 2020^[67]). El Capítulo 3 muestra que los mercados laborales de las ocupaciones de riesgo tienden a estar más concentrados, lo que contribuye a empeorar la calidad del empleo. Eurofound (2021^[68]) constata que las horas de trabajo semanales acordadas colectivamente son más largas que la media de la UE, de 37.8 horas, en sectores que se han considerado esenciales en muchos países europeos durante la pandemia, llegando a 39.2 horas en el transporte. Muchos trabajadores de primera línea vieron aumentar su jornada laboral durante la pandemia. Por ejemplo, Finlandia, Francia, Italia, Luxemburgo, Polonia y Portugal, aplicaron disposiciones para ampliar la jornada laboral, limitar los periodos de descanso y retrasar las vacaciones anuales en los sectores de la asistencia sanitaria, el transporte y la logística (Eurofound, 2021^[68]).

Los trabajadores que trabajaban en su lugar de trabajo físico y en proximidad con otras personas se sentían ciertamente en primera línea de la batalla contra el COVID-19. De hecho, era mucho más probable que se sintieran en riesgo de contraer el virus COVID-19 debido a su trabajo que los teletrabajadores (60% frente al 29%) (Figura 1.28). Los datos disponibles indican que esto no es ni mucho menos una percepción exagerada. En Italia, el proceso de reclamación de lesiones laborales por COVID-19 por parte del Seguro Nacional de Accidentes Laborales (INAIL) se concentró fuertemente en las ocupaciones de riesgo (Basso et al., 2022^[62]). Del mismo modo, las reclamaciones por baja laboral aumentaron al mismo tiempo que los casos de COVID-19 solo en las industrias caracterizadas por una alta incidencia de trabajos de riesgo. En Reino Unido, las personas que trabajaban en ocupaciones que requerían una gran proximidad con otras personas presentaban tasas de mortalidad por COVID-19 más elevadas, y la tasa más alta correspondía a los hombres en ocupaciones elementales (Windsor-Shellard y Nasir, 2021^[69]). En Estados Unidos, los trabajadores de las empresas esenciales eran mucho más propensos a dar positivo en las pruebas de COVID-19, un efecto que no se debía únicamente a los trabajadores sanitarios (Song et al., 2021^[70]).⁴⁰

Es probable que el mayor riesgo de infección que experimentan muchos trabajadores de primera línea esté influido por un conjunto más amplio de factores asociados a su situación socioeconómica general (Windsor-Shellard y Nasir, 2021^[69]). Los trabajadores con bajos ingresos tienen más probabilidades de vivir en hacinamiento y con otras personas que también trabajan en ocupaciones con mayor riesgo de infección.⁴¹ Las personas con malas condiciones de trabajo son más propensas a acudir al trabajo mientras están enfermas (Bryan, Bryce y Roberts, 2020^[71]), un fenómeno que se observa incluso cuando se dispone de una baja laboral remunerada, pero que probablemente sea más pronunciado en lugares con una disponibilidad limitada de dicha prestación.⁴² Cuando enferman, las personas de hogares con bajos ingresos informan de que tienen más dificultades para acceder a la atención sanitaria, incluso en países con un acceso casi universal (OCDE, 2019^[72]). Estas dificultades suelen agravarse en el caso de los inmigrantes y los trabajadores no declarados (Samek Lodovici et al., 2022^[20]).

En el cuarto trimestre de 2021, casi dos años después del inicio de la pandemia, la proporción de trabajadores empleados en ocupaciones de riesgo se redujo en una media de 3.5 puntos porcentuales en los 27 países con datos disponibles. El descenso se produjo en la mayoría de los países y superó los 10 puntos porcentuales en Estonia, Irlanda, Reino Unido y República Eslovaca. En parte, el descenso relativo del tamaño de estas ocupaciones refleja el buen comportamiento del empleo durante este periodo de las industrias de servicios de alta remuneración que emplean a relativamente pocos trabajadores en estas ocupaciones (véase la sección 1.3). Sin embargo, al poner en evidencia las condiciones de trabajo existentes en estas ocupaciones y aumentar los riesgos asociados a estos empleos, la pandemia probablemente redujo la oferta de mano de obra para estas ocupaciones exacerbando la escasez de mano de obra que ya afectaba a muchas de estas ocupaciones antes de la crisis, sobre todo en las ocupaciones sanitarias (véase la sección 1.2). De hecho, en la mayoría de los

países de la OCDE, los servicios públicos de empleo afirman haber experimentado mayores dificultades para cubrir las vacantes de empleo de primera línea desde el inicio de la pandemia de COVID-19 (véase el Capítulo 2).

1.6. Observaciones finales

Transcurridos más de dos años desde el abrupto inicio de la crisis de COVID-19, la recuperación de la actividad económica ha sido más fuerte de lo que muchos esperaban. La fuerza de esa recuperación se ve ahora amenazada por las repercusiones económicas de la agresión de Rusia contra Ucrania, que se prevé que frenen el crecimiento económico y sigan alimentando la inflación a lo largo de 2022.

Los países europeos, en particular, se enfrentan al reto inmediato de integrar en sus mercados laborales al mayor número de refugiados desde la Segunda Guerra Mundial. Más de 6.5 millones de personas ya se han visto obligadas a huir de Ucrania a otros países de Europa, y un número aún mayor ha sido desplazado dentro del país. Los flujos de refugiados provocados por la guerra supondrán un gasto público adicional a corto plazo en los países de acogida, aunque se compensará con el tiempo a medida que los refugiados se incorporen a la población activa. Las experiencias recientes de varios países de la OCDE ofrecen valiosas lecciones para facilitar la integración de los refugiados en el mercado laboral y garantizar que sus habilidades no permanezcan ociosas durante demasiado tiempo.

El impacto de la guerra en los mercados de la energía, los alimentos y las materias primas se suma a las importantes presiones inflacionarias que ya habían surgido a finales de 2021 debido a las interrupciones de la cadena de suministro. El impacto del aumento de la inflación en los ingresos reales es mayor para los hogares con menores ingresos, que ya han soportado el peso de la crisis de COVID-19. De hecho, el aumento del gasto resultante de las recientes subidas de los precios de los alimentos y la energía representa una mayor proporción del gasto total de los hogares con menores ingresos, y estos hogares tienen un margen limitado para compensarlo recurriendo a los ahorros o reduciendo los gastos discrecionales (OCDE, 2022^[4]). Estos hogares incluyen desproporcionadamente a los trabajadores con salarios bajos, que tuvieron más probabilidades de ver reducidos sus ingresos durante la crisis de COVID-19, ya sea por la pérdida del empleo o por la reducción de las horas trabajadas (OCDE, 2021^[5]). De cara al futuro, es crucial vigilar de cerca el impacto diferencial de la inflación en los distintos niveles de ingresos de los hogares.

Los gobiernos disponen de una serie de herramientas políticas complementarias para amortiguar el impacto de la inflación en los hogares de bajos ingresos, como facilitar los acuerdos de negociación colectiva, ajustar los salarios mínimos legales y el sistema de impuestos y prestaciones, o aplicar bonificaciones energéticas temporales (véase en el Capítulo 2 un análisis de las intervenciones recientes de los gobiernos de la OCDE).

Incluso antes del nuevo impacto negativo de la guerra en Ucrania, la recuperación del mercado laboral tras la crisis de COVID-19 seguía siendo incompleta y desigual entre los países. Si bien se ha reabsorbido parte del impacto inicial desigual de la crisis entre los trabajadores, los jóvenes y los trabajadores sin educación terciaria se han rezagado en la recuperación en muchos países.

Actualmente no hay indicios de desajustes cualitativos entre la oferta y la demanda causados por el impacto asimétrico de la crisis en los distintos sectores. Sin embargo, estos desajustes podrían surgir más claramente una vez que se retire la actual marea de vacantes que afecta a todos los sectores. Este capítulo muestra que las industrias que se han expandido desde el inicio de la crisis son muy diferentes de las industrias que han visto caer el empleo. Por otra parte, además de las presiones derivadas de los cambios que podrían haber sido desencadenados o acelerados por la pandemia en sí, muchos países pretenden utilizar sus planes de recuperación para promover la digitalización y la transición hacia una

economía climáticamente neutra. Es probable que estas políticas aceleren nuevas transformaciones estructurales del mercado de trabajo que también podrían contribuir a aumentar los desajustes.

En este contexto, el seguimiento de la evolución de las demandas de cualificación y de los resultados del mercado laboral para los diferentes trabajadores sigue siendo esencial para garantizar el ajuste y la orientación de las políticas destinadas a garantizar una buena adecuación entre los trabajadores y los puestos de trabajo para promover un mercado laboral inclusivo.

Referencias

- Aaronson, D., R. Lewers and D. Sullivan (2021), “Labor reallocation during the Covid-19 pandemic”, *Chicago Fed Letter*, <https://doi.org/10.21033/cfl-2021-455>. [29]
- Aaronson, S., M. Barnes and W. Edelberg (2022), *A Hot Labor Market Won't Eliminate Racial and Ethnic Unemployment Gaps*, The Hamilton Project Blog, <https://www.hamiltonproject.org/blog/a-hot-labor-market-wont-eliminate-racial-and-ethnic-unemployment-gaps> (consultado el 16 de febrero de 2022). [22]
- Altonji, J., L. Kahn and J. Speer (2016), “Cashier or Consultant? Entry Labor Market Conditions, Field of Study, and Career Success”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 34/S1, pp. S361-S401, <https://doi.org/10.1086/682938>. [35]
- Amossé, T. et al. (2021), “Les métiers “de deuxième ligne” de la crise Covid-19 : quelles conditions de travail et d’emploi dans le secteur privé ?”, *DOCUMENT D’ÉTUDES*, No. 246, DARES, Paris. [66]
- Andrews, D., A. Charlton and A. Moore (2021), “COVID-19, productivity and reallocation: Timely evidence from three OECD countries”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1676, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d2c4b89c-en>. [33]
- Andrews, D. et al. (2020), “The career effects of labour market conditions at entry”, *OECD Productivity Working Papers*, No. 20, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/29c11c75-en>. [37]
- Baert, S. (ed.) (2022), “Firing discrimination: Selective labor market responses of firms during the COVID-19 economic crisis”, *PLOS ONE*, Vol. 17/1, p. e0262337, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262337>. [53]
- Balestra, C. and L. Fleischer (2018), “Diversity statistics in the OECD: How do OECD countries collect data on ethnic, racial and indigenous identity?”, *OECD Statistics Working Papers*, No. 2018/09, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/89bae654-en>. [56]
- Basso, G. et al. (2022), “Unsafe Jobs, Labour Market Risk and Social Protection”, *Economic Policy*, <https://doi.org/10.1093/epolic/eiac004>. [62]
- Basso, G., A. Grompone and F. Modena (2021), “The (little) Reallocation Potential of Workers Most Hit by the Covid-19 Crisis”, *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3827512>. [31]
- Bergman, N., D. Matsa and M. Weber (2022), *Inclusive Monetary Policy: How Tight Labor Markets Facilitate Broad-Based Employment Growth*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w29651>. [21]
- Blau, F., J. Koebe and P. Meyerhofer (2021), “Who are the essential and frontline workers?”, *Business Economics* 2021 56:3, Vol. 56/3, pp. 168-178, <https://doi.org/10.1057/S11369-021-00230-7>. [63]

- Brewer, M., C. McCurdy and H. Slaughter (2021), *Begin again? - Assessing the permanent implications of Covid-19 for the UK's labour market*, Resolution Foundation, London, <https://economy2030.resolutionfoundation.org/reports/begin-again/> (consultado el 22 de febrero de 2022). [30]
- Bryan, M., A. Bryce and J. Roberts (2020), "Presenteeism in the UK: Effects of physical and mental health on worker productivity", *Sheffield Economic Research Paper Series*, No. 2020005, University of Sheffield, Sheffield. [71]
- Cajner, T. et al. (2017), "Racial Gaps in Labor Market Outcomes in the Last Four Decades and over the Business Cycle", *Finance and Economics Discussion Series*, Vol. 2017/071, <https://doi.org/10.17016/FEDS.2017.071>. [59]
- Carcillo, S. et al. (2015), "NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 164, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>. [34]
- Cook, I. (2021), *Who Is Driving the Great Resignation?*, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2021/09/who-is-driving-the-great-resignation> (consultado el 9 de marzo de 2022). [9]
- Coombs, K. et al. (2022), "Early Withdrawal of Pandemic Unemployment Insurance: Effects on Earnings, Employment and Consumption", *Working Paper*, No. 22-046, Harvard Business School. [17]
- Cortes, G., E. Forsythe and E. Forsythe (2021), "The Heterogeneous Labor Market Impacts of the Covid-19 Pandemic", *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. de próxima publicación, <https://doi.org/10.17848/wp20-327>. [58]
- DARES (2021), *Hébergement restauration : quelle évolution des effectifs avec la crise ?*, DARES Blog, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/hebergement-restauration-quelle-evolution-des-effectifs-avec-la-crise> (consultado el 10 de marzo de 2022). [32]
- Del Boca, D. et al. (2020), "Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19", *Review of Economics of the Household*, Vol. 18/4, pp. 1001-1017, <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>. [49]
- Dorn, E. et al. (2021), *COVID-19 and education: The lingering effects of unfinished learning* | McKinsey, McKinsey & Company Blog, <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/covid-19-and-education-the-lingering-effects-of-unfinished-learning> (consultado el 25 de febrero de 2022). [42]
- Dube, A. (2019), *Impacts of minimum wages: review of the international evidence*, Low Pay Commission, London. [26]
- Duval, R. et al. (2022), "Labor Market Tightness in Advanced Economies", *Staff Discussion Notes*, No. 2022/001, IMF. [14]
- EPI (2022), *Minimum Wage Tracker*, <https://www.epi.org/minimum-wage-tracker/> (consultado el 23 de junio de 2022). [24]
- Eurofound (2022), "Minimum wages in 2022: Annual review", *Minimum wages in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [23]

- Eurofound (2021), *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, Eurofound, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/living-working-and-covid-19-update-april-2021-mental-health-and-trust-decline-across-eu-as-pandemic> (consultado el 24 de noviembre de 2021). [65]
- Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [19]
- Eurofound (2021), *Working time in 2019–2020*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [68]
- European Central Bank (2022), *Economic Bulletin, Issue 1/2022.*, European Central Bank, Frankfurt. [15]
- European Central Bank (2019), *Economic Bulletin Issue 4, 2019*, European Central Bank, Frankfurt. [8]
- Eurostat (2022), *EU labour force survey - correction for breaks in time series*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey_-_correction_for_breaks_in_time_series#Comparability_over_time_-_correction_of_breaks_in_time_series (consultado el 15 de julio de 2022). [28]
- Furman, J., M. Kearney and W. Powell (2021), *The Role of Childcare Challenges in the US Jobs Market Recovery During the COVID-19 Pandemic*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w28934>. [46]
- Gaini, M., A. Leduc and A. Vicard (2013), “Peut-on parler de «générations sacrifiées»? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique”, *Economie et statistique*, Vol. 462-463, pp. 5-23, https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2013_num_462_1_10214 (consultado el 30 de mayo de 2022). [40]
- Garrouste, C. and M. Godard (2016), “The Lasting Health Impact of Leaving School in a Bad Economy: Britons in the 1970s Recession”, *Health Economics*, Vol. 25, pp. 70-92, <https://doi.org/10.1002/hec.3391>. [39]
- Goldin, C. (2022), *Understanding the Economic Impact of COVID-19 on Women*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w29974>. [47]
- Gould, E. (2022), *JOLTS | Economic Policy Institute*, Economic Policy Institute Blog, <https://www.epi.org/indicators/jolts/> (consultado el 10 de marzo de 2022). [11]
- Hijzen, A. and A. Salvatori (2022), “The impact of the COVID-19 crisis across different socio-economic groups and the role of job retention schemes - The case of Switzerland”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 268, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/38fc6bad-en>. [54]
- Holzer, H., R. Hubbard and M. Strain (2021), *Did Pandemic Unemployment Benefits Reduce Employment? Evidence from Early State-Level Expirations in June 2021*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w29575>. [16]
- Hupkau, C. and B. Petrongolo (2020), “Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis*”, *Fiscal Studies*, Vol. 41/3, pp. 623-651, <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12245>. [48]

- ISTAT (2022), *Il Mercato del Lavoro: I trimestre 2022*, ISTAT, [6]
https://www.istat.it/it/files/2022/06/Mercato-del-lavoro-I-trim_2022.pdf (consultado el 30 de junio de 2022).
- Jelliffe, E. et al. (2021), "Awareness and use of (emergency) sick leave: US employees' unaddressed sick leave needs in a global pandemic", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 118/29, p. e2107670118, <https://doi.org/10.1073/pnas.2107670118>. [73]
- Ker, D., P. Montagnier and V. Spiezia (2021), "Measuring telework in the COVID-19 pandemic", *OECD Digital Economy Papers*, No. 314, OECD Publishing, Paris, [64]
<https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>.
- Kroft, K., F. Lange and M. Notowidigdo (2013), "Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment*", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128/3, pp. 1123-1167, <https://doi.org/10.1093/qje/qjt015>. [38]
- McGregor, T., N. Suphaphiphat and F. Toscani (2022), *Europe's Consumers are Sitting on 1 Trillion Euros in Pandemic Savings – IMF Blog*, IMF Blog, [7]
https://blogs.imf.org/2022/02/10/europes-consumers-are-sitting-on-1-trillion-euros-in-pandemic-savings/?utm_medium=email&utm_source=govdelivery (consultado el 22 de febrero de 2022).
- Mindaroo Foundation (2021), *The Impacts of COVID-19 on the Indigenous Workforce*, Mindaroo Foundation, [61]
<https://cdn.mindaroo.org/content/uploads/2021/03/19112119/The-impacts-of-COVID-19-on-the-Indigenous-Workforce.pdf> (consultado el 14 de marzo de 2022).
- OECD (2022), *OECD Economic Outlook, Volume 2022 Issue 1*, OECD Publishing, Paris, [4]
<https://doi.org/10.1787/62d0ca31-en>.
- OECD (2022), *Rights and Support for Ukrainian Refugees in Receiving Countries*, OECD Publishing, Paris, [3]
<https://doi.org/10.1787/09beb886-en>.
- OECD (2022), "The unequal impact of COVID-19: A spotlight on frontline workers, migrants and racial/ethnic minorities", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, [52]
<https://doi.org/10.1787/f36e931e-en>.
- OECD (2021), "Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, [44]
<https://doi.org/10.1787/3555d164-en>.
- OECD (2021), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic*, OECD Publishing, Paris, [57]
<https://doi.org/10.1787/1e1ecb53-en>.
- OECD (2021), *International Migration Outlook 2021*, OECD Publishing, Paris, [51]
<https://doi.org/10.1787/29f23e9d-en>.
- OECD (2021), *Main Findings from the 2020 Risks that Matter Survey*, OECD Publishing, Paris, [45]
<https://doi.org/10.1787/b9e85cf5-en>.
- OECD (2021), *OECD Economic Outlook, Volume 2021 Issue 2*, OECD Publishing, Paris, [1]
<https://doi.org/10.1787/66c5ac2c-en>.
- OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, [5]
<https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.

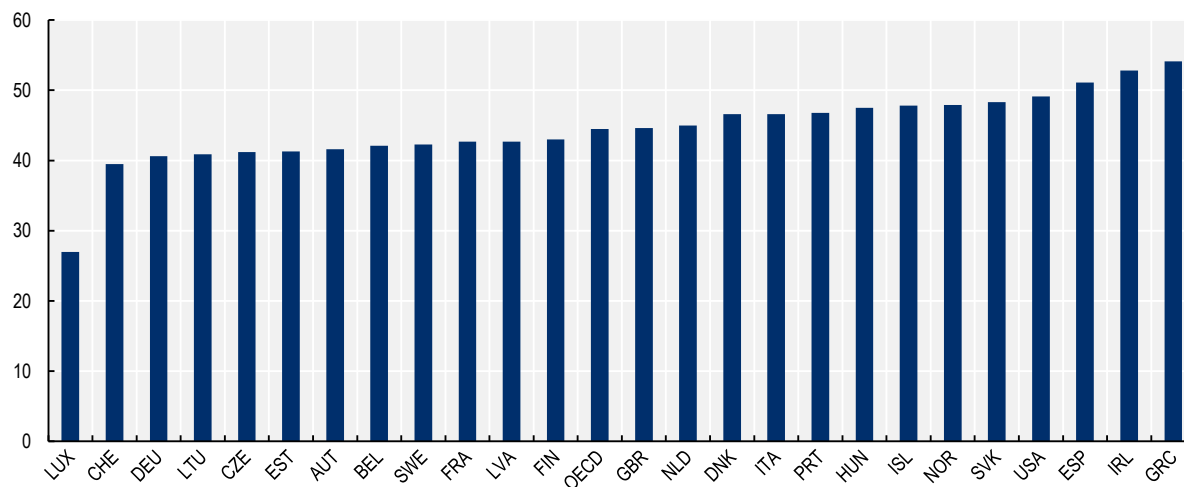
- OECD (2021), "What have countries done to support young people in the COVID-19 crisis?", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ac9f056c-en>. [43]
- OECD (2020), *International Migration Outlook 2020*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec98f531-en>. [55]
- OECD (2020), *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en>. [67]
- OECD (2019), *Health for Everyone?: Social Inequalities in Health and Health Systems*, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3c8385d0-en>. [72]
- OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en. [50]
- OECD (2016), *Making Integration Work: Refugees and others in need of protection*, Making Integration Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264251236-en>. [2]
- OECD (2015), "Recent labour market developments with a focus on minimum wages", in *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-5-en. [27]
- OECD (forthcoming), *Disability, work and inclusion in Korea: Towards equitable and adequate paid sick leave*, OECD Publishing, Paris. [74]
- ONS (2021), *A09: Labour market status by ethnic group - Office for National Statistics*, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployee/types/datasets/labourmarketstatusbyethnicgroupa09> (consultado el 26 de noviembre de 2021). [60]
- Oreopoulos, P., T. von Wachter and A. Heisz (2012), "The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession", *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 4/1, pp. 1-29, <https://doi.org/10.1257/app.4.1.1>. [36]
- Parker, K. and J. Horowitz (2022), *The Great Resignation: Why workers say they quit jobs in 2021* | Pew Research Center, PEW Research blog, <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/> (consultado el 13 de marzo de 2022). [10]
- Petrosky-Nadeau, N. and R. Valletta (2021), "UI Generosity and Job Acceptance: Effects of the 2020 CARES Act", *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2021-13*, <https://doi.org/10.24148/wp2021-13>. [18]
- Rottger, C. and E. Weber (2021), *No Big Quit in Germany | LSE COVID-19*, <https://blogs.lse.ac.uk/covid19/2021/11/24/no-big-quit-in-germany/> (consultado el 19 de febrero de 2022). [12]
- Samek Lodovici, M. et al. (2022), *Revaluation of working conditions and wages for essential workers*, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament. [20]

- Shibata, I. and C. Pizzinelli (2022), “Has COVID-19 Induced Labor Market Mismatch? Evidence from the US and the UK”, *IMF Working Papers*, Vol. 2022/005, p. 1, <https://doi.org/10.5089/9781616359027.001>. [13]
- Song, H. et al. (2021), “The impact of the non-essential business closure policy on Covid-19 infection rates”, *International Journal of Health Economics and Management*, Vol. 21/4, pp. 387-426, <https://doi.org/10.1007/S10754-021-09302-9/TABLES/14>. [70]
- Thorn, W. and S. Vincent-Lancrin (2021), *Schooling During a Pandemic: The Experience and Outcomes of Schoolchildren During the First Round of COVID-19 Lockdowns*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1c78681e-en>. [41]
- Vacas-Soriano, C. and C. Aumayr-Pintar (2022), *How to ensure adequate minimum wages in an age of inflation* |, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/how-to-ensure-adequate-minimum-wages-in-an-age-of-inflation#footnote-FFkhl-1> (consultado el 5 de julio de 2022). [25]
- Windsor-Shellard, B. and R. Nasir (2021), *Coronavirus (COVID-19) related deaths by occupation, England and Wales - Office for National Statistics*, ONS, London, <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/causesofdeath/bulletins/coronaviruscovid19relateddeathsbyoccupationenglandandwales/deathsregisteredbetween9marchand28december2020#overview-of-coronavirus-related-deaths-by-occupation> (consultado el 24 de noviembre de 2021). [69]

Anexo 1.A. Resultados Adicionales

Anexo Figura 1.A.1. Muchos trabajadores desempeñan trabajos que no pueden realizarse a distancia y que requieren la proximidad física de otras personas

Proporción del empleo total que representan los trabajadores en ocupaciones con riesgo de infección por COVID-19, cuarto trimestre de 2019



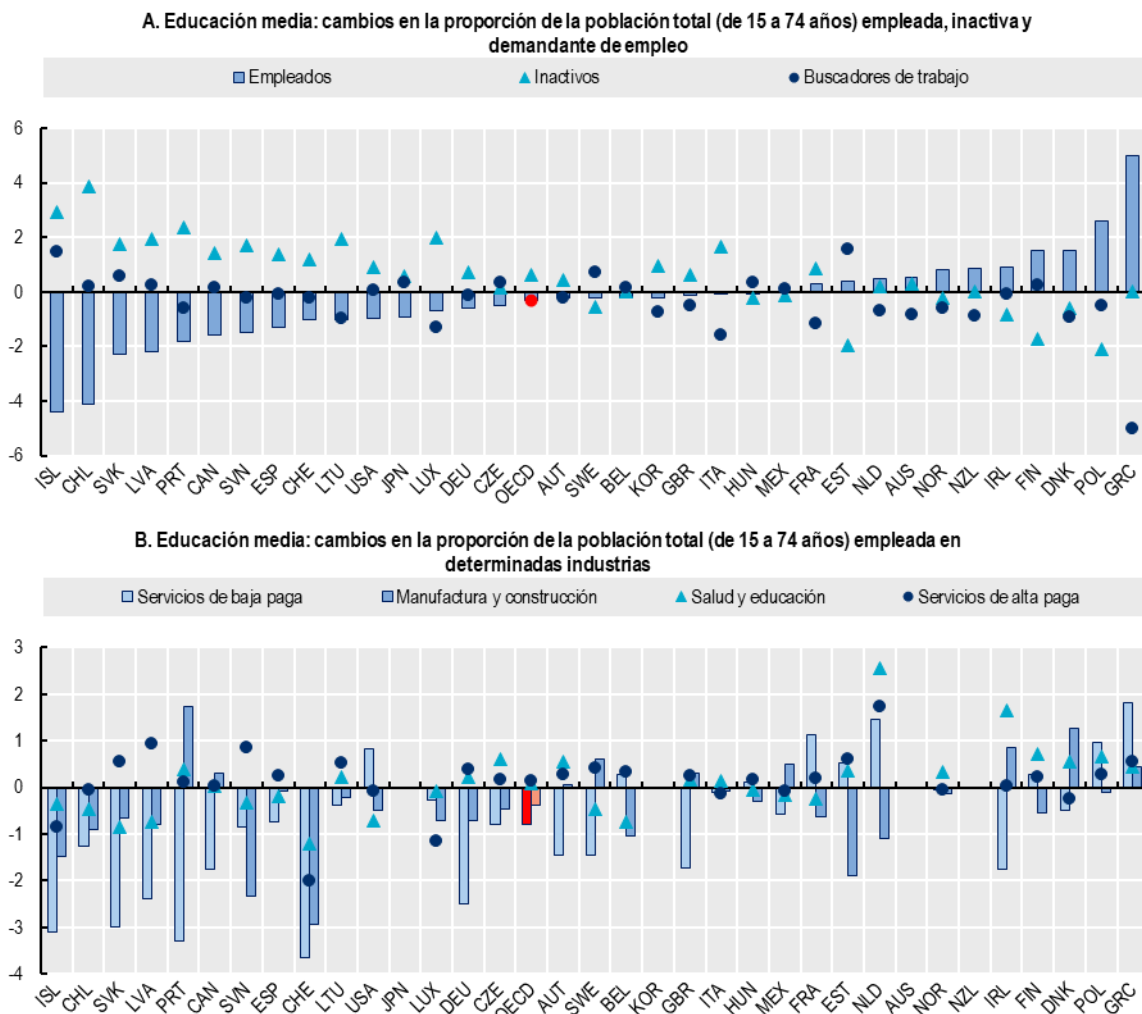
Nota: Las ocupaciones de riesgo incluyen trabajos que normalmente no se realizaban a distancia antes de la pandemia y que implicaban un nivel considerable de proximidad física con otras personas. Véase Basso et al., (2022^[61]), *Unsafe Jobs, Labour Market Risk and Social Protection* para más detalles. La OCDE indica la media no ponderada de los países incluidos.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS

StatLink  <https://stat.link/vf0tzt>

Anexo Figura 1.A.2. El empleo con educación media sigue estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis en la mitad de los países

Cambios en puntos porcentuales en los porcentajes de la población total (15-74 años), solo en educación baja, en el primer trimestre de 2022 en relación con el primer trimestre de 2019



Nota: La figura informa de los cambios en el número de ocupados, inactivos y desempleados que buscan trabajo (panel A), así como de los cambios en el número de ocupados en las industrias seleccionadas (panel B) como fracción de la población total (15-74 años), en relación con el primer trimestre de 2019. Siguiendo la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, la educación baja comprende la educación secundaria inferior o menos, la educación media incluye la educación secundaria superior y la educación postsecundaria no terciaria, y la educación alta se refiere a la educación terciaria de ciclo corto o más. Los cambios en el panel A se suman a cero para cada grupo de países, lo que proporciona una indicación de los cambios en la distribución de la población total (15-74 años), a través de los diferentes estados del mercado laboral. Los cambios del panel B no suman el cambio neto del empleo indicado en el panel A porque solo se refieren a las industrias seleccionadas. Sectores seleccionados: Industrias de servicios de baja remuneración (Actividades de alojamiento y restaurantes, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Artes, espectáculos y actividades recreativas, Comercio al por mayor y al por menor, y Transporte y almacenamiento), Sanidad y educación, Industria manufacturera y Construcción, e industrias de servicios de alta remuneración (Actividades profesionales, científicas y técnicas, Información y comunicación, y Actividades financieras y de seguros). La OCDE indica la media no ponderada de los países incluidos. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura estadística que se produjo en las series proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

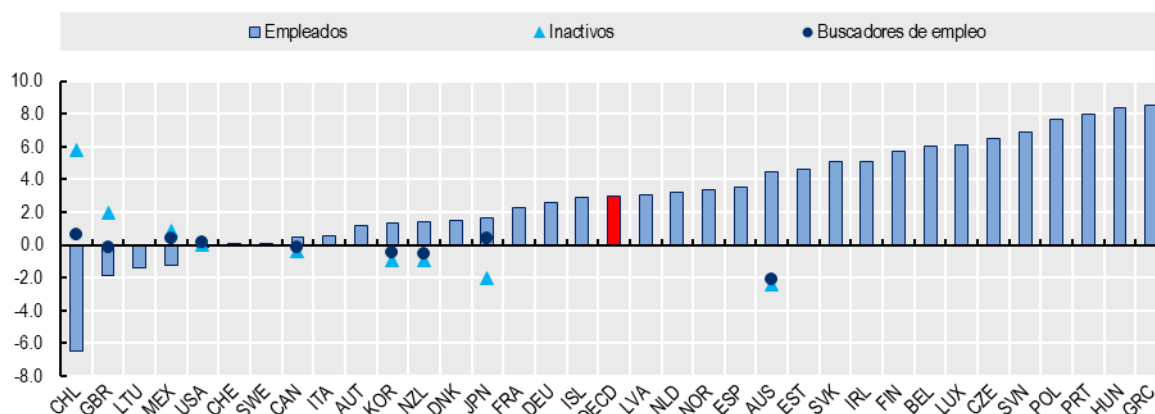
Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS, Canadian LFS, Statistics Bureau of Japan (Labour Force Survey), ENOE y ETOE para México. ENE para Chile, Estadísticas de Corea (Encuesta de la Población Económicamente Activa), Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

StatLink  <https://stat.link/vgqno1>

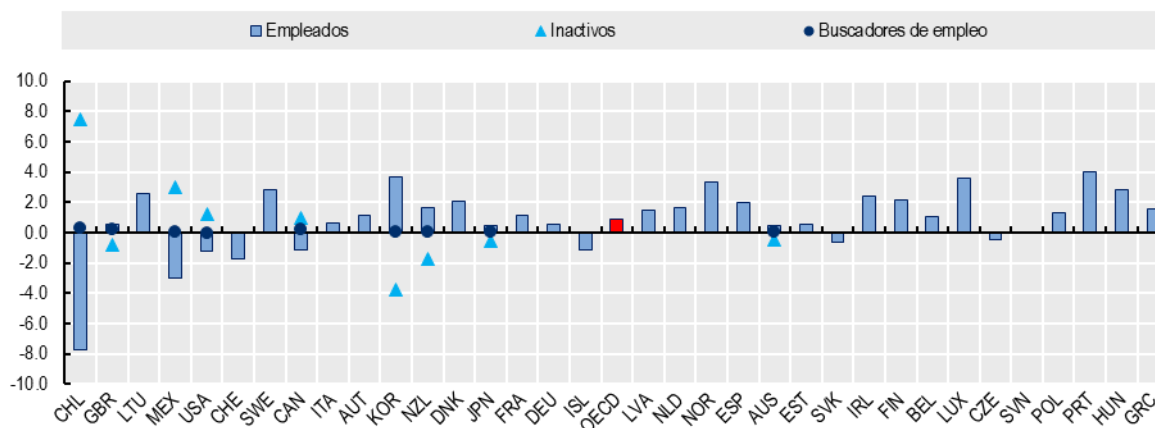
Anexo Figura 1.A.3. Cambios en los resultados del mercado laboral para las personas mayores

Cambios en puntos porcentuales en los porcentajes de la población total (15-74 años), primer trimestre de 2022 en relación con el primer trimestre de 2019

A. Mayores (55-64): cambios en la proporción de la población empleada, inactiva y demandante de empleo



B. Mayores (65-74): cambios en la proporción de la población empleada, inactiva y demandante de empleo



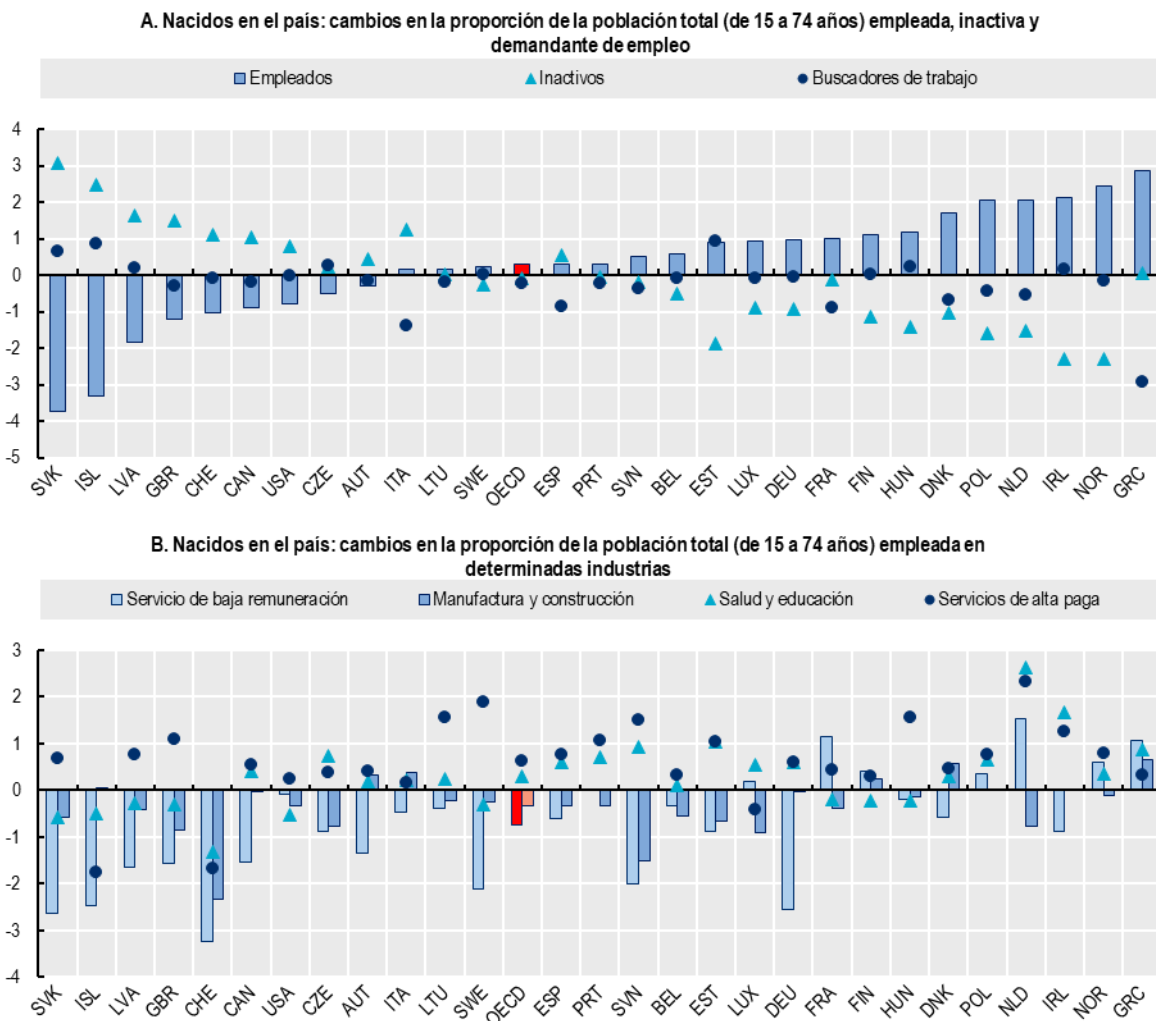
Nota: La figura informa de los cambios en el número de personas empleadas, inactivas y desempleadas que buscan trabajo (panel A) para las personas de 55 a 64 años (panel A) y de 65 a 74 años (panel B) como fracción de la población de 55 a 64 años y de 65 a 74 años, respectivamente, en relación con el primer trimestre de 2019. Los cambios se suman a cero para cada grupo de países, lo que proporciona una indicación de los cambios en la distribución de la población en los diferentes estados del mercado laboral. Los cambios en los porcentajes de población inactiva y demandante de empleo no se indican para los países europeos debido a anomalías en los datos. La OCDE indica la media no ponderada de los países incluidos. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura estadística que se produjo en las series proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS, Canadian LFS, Statistics Bureau of Japan (Labour Force Survey), ENOE y ETOE para México. ENE para Chile, Estadísticas de Corea (Encuesta de la Población Económicamente Activa), Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand.

StatLink <https://stat.link/1ah4vf>


Anexo Figura 1.A.4. Resultados del mercado laboral de los nacidos en el país

Cambios en puntos porcentuales en los porcentajes de la población total (15-74 años), solo nacidos en el extranjero, en el primer trimestre de 2022 en relación con el primer trimestre de 2019



Nota: La figura informa de los cambios en el número de personas empleadas, inactivas y desempleadas que buscan trabajo (panel A), así como de los cambios en el número de personas empleadas en determinados sectores (panel B) como fracción de la población total (15-74 años) en relación con el primer trimestre de 2019. Los cambios en el panel A se suman a cero para cada grupo de países, lo que proporciona una indicación de los cambios en la distribución de la población total (15-74 años) en los diferentes estados del mercado laboral. Los cambios en el panel B no suman el cambio de empleo neto informado en el panel A porque se refieren solo a las industrias seleccionadas. Sectores seleccionados: Industrias de servicios de baja remuneración (Actividades de alojamiento y restaurantes, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Artes, espectáculos y actividades recreativas, Comercio al por mayor y al por menor, y Transporte y almacenamiento), Sanidad y educación, Industria manufacturera y Construcción, e industrias de servicios de alta remuneración (Actividades profesionales, científicas y técnicas, Información y comunicación, y Actividades financieras y de seguros). La OCDE indica la media no ponderada de los países incluidos. Véase en el texto principal un análisis de la ruptura estadística que se produjo en las series proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021.

Fuente: EU-LFS para los países europeos, CPS, UK LFS, Canadian LFS.

StatLink  <https://stat.link/jb6x13>

Anexo 1.B. Ajustes a las rupturas de las series temporales de Eurostat

En 2021, Eurostat introdujo una serie de cambios metodológicos en la forma de recoger y gestionar los datos de la Encuesta Europea de Población Activa, así como algunos cambios en las definiciones de la situación del mercado laboral. Estos cambios han producido una ruptura en las series de empleo y desempleo proporcionadas por Eurostat en el primer trimestre de 2021. En la primavera de 2022, Eurostat publicó series ajustadas a la ruptura para el empleo y el desempleo y algunos desgloses demográficos. La metodología empleada se describe en Eurostat (2022^[28]). Siempre que es posible, este capítulo utiliza las series ajustadas por desglose recientemente publicadas. Este es el caso, por ejemplo, de las tasas de empleo y desempleo agregadas, así como de las series por educación, sexo y edad.

Sin embargo, para algunas de las series utilizadas en este capítulo, Eurostat no ha proporcionado la versión ajustada por ruptura. Este es el caso, por ejemplo, del empleo por industria, el empleo y el desempleo por país de nacimiento y el empleo por sector y diversas características demográficas. En todos estos casos, el capítulo utiliza series ajustadas mediante un factor de corrección calculado aprovechando la disponibilidad de series ajustadas y no ajustadas a un nivel de agregación superior.

Para ilustrar el procedimiento, consideremos el caso del empleo por sector. En este caso, se calcula un factor de corrección (para cada país y trimestre) tomando la relación entre el empleo agregado corregido por ruptura y el empleo agregado no corregido. El mismo factor de corrección se multiplica por el nivel de empleo (no corregido) de cada sector en el trimestre correspondiente. Por ejemplo, para corregir el nivel de empleo de un sector determinado en el primer trimestre de 2019, el nivel de empleo de ese sector notificado por Eurostat se multiplica por la relación entre el empleo total ajustado en el primer trimestre de 2019 y el empleo total no ajustado en el mismo trimestre.

Se adopta un procedimiento similar para las demás series utilizadas en este capítulo. Cuando la serie de interés se expresa en forma de ratio, los factores de corrección también se calculan a partir de los ratios no corregidos y corregidos. Por ejemplo, para la serie de la proporción de una población demográfica determinada empleada en un sector determinado (por ejemplo, la proporción de todas las mujeres que trabajan en Finanzas y Seguros), el factor de corrección se calcula utilizando la relación entre la tasa de empleo corregida y no corregida para ese grupo demográfico (continuando con el ejemplo: la relación entre la fracción ajustada y no ajustada de mujeres empleadas).

Eurostat no ha proporcionado series corregidas de empleo por país de nacimiento. El factor de corrección de la proporción de la población nacida en el extranjero con empleo se calcula como la relación entre la tasa de empleo corregida y la no corregida para el conjunto de la población. A continuación, se aplica el mismo factor de corrección para corregir las series de empleo por país de nacimiento por sector.

La principal limitación de este enfoque es la suposición subyacente de que los resultados de los distintos grupos a los que se aplica el factor de corrección se vieron efectivamente afectados de la misma manera por la ruptura de la serie. Por ejemplo, en el caso del empleo de las mujeres por rama de actividad, el procedimiento supone que el cambio proporcional en el empleo producido en el agregado para las mujeres por la ruptura también se produjo en cada rama de actividad.

Anexo 1.C. Lista de profesiones de riesgo

Anexo Tabla 1.C.1. Ocupaciones de riesgo según la clasificación de Basso et al. (2022)

CIUO – 3 dígitos	Nombre de la CIUO
131	Directores de producción en la agricultura, la silvicultura y la pesca
141	Directores de hoteles y restaurantes
221	Médicos
222	Profesionales de la enfermería y la obstetricia
223	Profesionales de la medicina tradicional y complementaria
224	Profesionales paramédicos
225	Veterinarios
226	Otros profesionales de la salud
232	Profesores de formación profesional
234	Profesores de enseñanza primaria y preescolar
312	Supervisores de minería, fabricación y construcción
313	Técnicos de control de procesos
315	Controladores y técnicos de barcos y aviones
321	Técnicos médicos y farmacéuticos
322	Profesionales de la enfermería y la obstetricia
323	Profesionales asociados de la medicina tradicional y complementaria
324	Técnicos y auxiliares de veterinaria
325	Otros profesionales asociados de la salud
335	Profesionales asociados de la regulación gubernamental
342	Trabajadores del deporte y del fitness
343	Profesionales asociados del sector artístico, cultural y culinario
441	Otros trabajadores de apoyo administrativo
511	Asistentes, conductores y guías de viaje
512	Cocineros
513	Camareros y baristas
514	Peluqueros, esteticistas y afines
516	Otros trabajadores de servicios personales
522	Vendedores de tiendas
523	Cajeros y taquilleros
524	Otros trabajadores de la venta
531	Cuidadores de niños y ayudantes de profesores
532	Cuidadores personales en servicios de salud
541	Trabajadores de servicios de protección
611	Jardineros y cultivadores
622	Trabajadores de la pesca, cazadores y tramperos
632	Ganaderos de subsistencia
634	Pescadores de subsistencia, cazadores y recolectores
711	Trabajadores de la construcción y oficios afines
712	Trabajadores de la construcción y de oficios afines
713	Pintores, limpiadores de estructuras de edificios y afines
741	Instaladores y reparadores de equipos eléctricos
742	Instaladores y reparadores de electrónica y telecomunicaciones
751	Procesadores de alimentos y afines
754	Otros artesanos y afines
815	Operadores de máquinas textiles, de piel y de productos de cuero

CIUO - 3 dígitos	Nombre de la CIUO
821	Montadores
832	Conductores de coches, furgonetas y motocicletas
835	Personal de cubierta de barcos y afines
921	Trabajadores agrícolas, forestales y de la pesca
931	Trabajadores de la minería y la construcción
932	Peones de la industria manufacturera
933	Trabajadores del transporte y el almacenamiento
941	Ayudantes de preparación de alimentos
961	Trabajadores de la basura
962	Otros trabajadores elementales

Nota: La tabla informa de la clasificación de los empleos de riesgo utilizando la ocupación de 3 dígitos de la CIUO.

Fuente: Basso et al. (2022^[62]), Unsafe Jobs, Labour Market Risk and Social Protection, <https://doi.org/10.1093/epolic/eiac004>.

Notas

¹ Este capítulo ha contado con el apoyo estadístico de Isac Olave Cruz y Agnès Puymoyen. Las versiones anteriores del material tratado en las secciones 1.4 y 1.5 también se han beneficiado del análisis estadístico de Inbar Amit

² La diferencia en las cifras de empleo y desempleo entre países refleja en parte el hecho de que las personas en situación de despido temporal se clasifican como desempleadas en países como Canadá y los Estados Unidos, incluso cuando esperan volver al mismo puesto de trabajo, mientras que, en la mayoría de los países, los trabajadores con cero horas de trabajo, mientras que en los planes de retención del empleo todavía se clasifican como empleados. Para más información, véase el Capítulo 1 de (OECD, 2021^[5]).

³ Esta sección se basa en la OECD (2022^[4]).

⁴ La información sobre el número de refugiados procedentes de Ucrania registrados en toda Europa se obtuvo de <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> el 26 de agosto de 2022.

⁵ Para documentar cómo se han recuperado las horas desde la crisis de COVID-19, la Figura 1.6 utiliza datos del 1T 2022, el punto de datos más reciente disponible para el mayor número de países de la OCDE. Dado que no se dispone fácilmente de datos desestacionalizados, se utilizan datos no ajustados y se toma el primer trimestre de 2019 como punto de referencia anterior a la crisis. Aunque este método puede exagerar la recuperación al compensar la mayor parte del crecimiento de las horas en 2019, los resultados siguen mostrando que la recuperación de las horas es todavía incompleta en la mayoría de los países para los que se dispone de datos desestacionalizados.

⁶ Para los países cubiertos por Eurostat, todas las series de empleo se ven afectadas por una ruptura en el primer trimestre de 2021 (véase Eurostat (2022^[28])). Siempre que están disponibles, se utilizan en el análisis las series ajustadas por ruptura proporcionadas por Eurostat. En los demás casos, se ha aplicado una corrección descrita en el anexo 1.B.

⁷ Entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2021, México también experimentó un gran aumento proporcional, pero desde un punto de partida bastante bajo, ya que su tasa de desempleo a largo plazo aumentó de menos del 0.1% al 0.24%.

⁸

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410032501&cubeTimeFrame.startMonth=10&cubeTimeFrame.startYear=2019&cubeTimeFrame.endMonth=10&cubeTimeFrame.endYear=2021&referencePeriods=20191001%2C20211001>.

⁹ <https://www.mbie.govt.nz/business-and-employment/employment-and-skills/labour-market-reports-data-and-analysis/jobs-online/using-the-all-vacancies-index-avi-as-main-indicator/>.

¹⁰ www.dat.istat.it.

¹¹ Fuente: Base de datos de estadísticas coyunturales del mercado de trabajo de la OCDE.

¹² <https://www.nzier.org.nz/news/nziers-qsbo-shows-weaker-demand-and-confidence>.

¹³ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220225/dq220225b-eng.htm>.

¹⁴ [IAB Labour Market Barometer | IAB](#).

¹⁵

<https://www.ons.gov.uk/businessindustryandtrade/business/businessservices/bulletins/businessinsightsandimpactontheeconomy/27january2022#worker-shortages>

<https://www.ons.gov.uk/businessindustryandtrade/business/businessservices/bulletins/businessinsightsandimpactontheeconomy/21april2022#workforce>.

¹⁶ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220225/dq220225b-eng.htm>.

¹⁷ En marzo de 2022, las tasas de abandono desestacionalizadas se situaron un 75% por encima de su nivel de diciembre de 2019 en el sector manufacturero (<https://fred.stlouisfed.org/series/JTS3000QUR>). En el comercio al por menor, la cifra fue del 45% (<https://fred.stlouisfed.org/series/JTS4400QUR>) y en Finanzas y Seguros del 36%.

¹⁸ <https://fred.stlouisfed.org/graph/?g=OZ23>.

¹⁹ U.S. Bureau of Labor Statistics, Employment-Population Ratio [EMRATIO], extraído de FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis; <https://fred.stlouisfed.org/series/EMRATIO>, 10 de marzo de 2022.

²⁰ También fueron un 40% superiores a las del primer trimestre de 2020, que sin embargo ya se vio parcialmente afectado por el inicio de la crisis de COVID-19. Véase

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/labourforcesurveyflowsestimatesx02>.

²¹

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/february2022>.

²² <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/mi-2021-un-niveau-eleve-de-demissions-de-cdi>.

²³ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-mouvements-de-main-doeuvre>.

²⁴

<https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/job-vacancies-australia/latest-release>.

²⁵ Duval et. (2022_[14]) reportan alguna evidencia preliminar indicando que los salarios respondieron más a los aumentos en la rigidez del mercado laboral en los sectores de salarios bajos y que en cambio contribuyó significativamente al aumento salarial agregado en el transcurso de 2021.

²⁶ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-indices-de-salaire-de-base>.

²⁷ Al igual que en el caso de Estados Unidos, Duval et. (2022_[14]) utilizan un enfoque basado en la regresión para presentar pruebas preliminares de que los salarios fueron más sensibles a los aumentos de la rigidez del mercado laboral en los sectores con salarios bajos en el Reino Unido y que esto, a su vez, contribuyó significativamente al crecimiento salarial agregado en el transcurso de 2021.

²⁸ Los datos de la Figura 1.16 proceden de Eurostat y se basan en la EPA de la UE. Los datos de la Oficina Federal de Estadística de Suiza muestran una contracción mucho menor del empleo en el sector manufacturero de alrededor del 2% entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2021 (véase <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/caracteristiques-main-oeuvre/section-economique.assetdetail.21825634.html>).

²⁹ Es importante señalar que las conclusiones de cualquier estudio sobre la reasignación del empleo entre sectores podrían depender de forma crucial del intervalo de tiempo específico considerado. De hecho, la importancia de las transiciones intersectoriales bien podría haber cambiado a lo largo de la crisis, ya que la incertidumbre en torno a las perspectivas de los distintos sectores ha evolucionado de forma no lineal debido a la recurrencia de oleadas pandémicas de diferente intensidad, al progreso de las campañas de vacunación y a la variación de la naturaleza de las restricciones adoptadas.

³⁰ Para los países cubiertos por Eurostat, todas las series de empleo se ven afectadas por una ruptura en el primer trimestre de 2021 (véase Eurostat (2022^[28])). Siempre que están disponibles, se utilizan en el análisis las series ajustadas a la ruptura proporcionadas por Eurostat. En los demás casos, se ha aplicado una corrección descrita en el anexo 1.B.

³¹ A través de los mismos países considerados aquí, la proporción de plazo fijo entre los jóvenes disminuyó en promedio en más de 2 puntos porcentuales en el segundo trimestre de 2020 en relación con el segundo trimestre de 2019 - con caídas observadas en 18 de los 28 países.

³² Según los datos de la Encuesta Europea de Población Activa, entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2021, la población total de migrantes disminuyó al menos un 10% en Polonia, Irlanda, Reino Unido, Portugal y Grecia. Por el contrario, en la República Checa, los Países Bajos, Hungría, Finlandia e Islandia, la población migrante total aumentó en más del 10%. En comparación, en todos estos países la población total de nacidos en el país se mantiene sustancialmente estable (véase <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/adc41851-d0c0-48e6-809a-a081f5282e4e?lang=en>). En Estados Unidos y Canadá, la población inmigrante registrada en la EPA y la Encuesta de Población Activa aumentó menos de un 2%.

³³ Los grupos raciales/étnicos incluidos son indios, pakistaníes, bangladeshíes, chinos, afroamericanos, caribeños, británicos y personas que declaran pertenecer a grupos étnicos mixtos/múltiples.

³⁴ https://data.stat.gov.lv/pxweb/en/OSP_PUB/START_EMP_NB_NBLB/NBL030/ and https://andmed.stat.ee/en/stat/sotsiaalelu_tooturg_tooturu-uldandmed_aastastatistika/TT332/table/tableViewLayout2.

³⁵ <https://www.stats.govt.nz/information-releases/labour-market-statistics-december-2021-quarter>.

³⁶ Información facilitada por Canadá en respuesta al Cuestionario de la OCDE sobre respuestas políticas a la crisis de COVID 19 (véase el Capítulo 2 para más detalles sobre el Cuestionario).

³⁷ Para caracterizar a los trabajadores de estos empleos, este capítulo reproduce el trabajo de Basso et al. (2022^[62]), que amablemente compartieron su código. Los autores identifican las ocupaciones "de riesgo" como aquellas que, según la información previa a la pandemia, no podían realizarse a distancia e implicaban una interacción considerable con otras personas y, por lo tanto, un mayor riesgo de contagiarse

de COVID-19 en el trabajo; véase Basso et al. (2022^[62]) para más detalles sobre la metodología. La misma clasificación se utiliza también en el Capítulo 3.

³⁸ En la práctica, los trabajadores de primera línea se definen como aquellos que responden "Siempre", "La mayoría de las veces" o "A veces" a la pregunta: "En su trabajo, ¿está actualmente en contacto físico directo con personas (compañeros, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)?" y que no declaran "casa" como lugar de trabajo durante la pandemia. Los datos utilizados en el análisis proceden de la segunda oleada de junio de 2020 y cubren únicamente los países europeos. Los datos de la primera oleada (abril de 2020) no contienen información sobre contactos estrechos en el trabajo. Aunque es probable que el conjunto de trabajadores que regresan a su lugar de trabajo haya aumentado entre las dos oleadas dada la diferente fase de la pandemia y la naturaleza de las restricciones vigentes, las características demográficas de los trabajadores que siguen trabajando en su lugar de trabajo físico entre las dos oleadas son las mismas.

³⁹ Los resultados no implican necesariamente que estas ocupaciones provoquen una salud o un bienestar mental inferiores. De hecho, estas diferencias pueden deberse, al menos en parte, a efectos de selección si los trabajadores con peor salud o bienestar mental luchan por encontrar mejores empleos. Sea cual sea el mecanismo causal preciso, el resultado sigue apuntando a una desventaja para los trabajadores que ocupan estos empleos.

⁴⁰ Todos estos estudios se refieren a 2020 y principios de 2021: el impacto relativo del virus en las diferentes categorías profesionales podría haber cambiado a medida que las variantes más transmisibles -como Delta y Omicron- se volvían dominantes. Además, al mismo tiempo que se propagaban estas variantes, las restricciones vigentes eran en general menos estrictas, ya que las tasas de vacunación alcanzaron niveles elevados en la mayoría de los países. La combinación de estos factores significa que el riesgo relativo de exposición a través de diferentes ocupaciones bien podría haber cambiado en el transcurso de la pandemia, permaneciendo -con toda probabilidad- más alto para los trabajos que implican contacto directo con un gran número de personas.

⁴¹ <https://www.oecd.org/housing/data/affordable-housing-database/housing-conditions.htm>.

⁴² En Corea, los trabajadores no tienen derecho legal a una baja por enfermedad remunerada o no remunerada (OCDE, de próxima publicación ^[74]), mientras que en Estados Unidos solo el 31 % de los trabajadores del decil inferior de la distribución salarial tenían acceso a una baja por enfermedad remunerada en marzo de 2019, una cifra que había aumentado al 35 % en marzo de 2021 (<https://www.bls.gov/ncs/ebs/xlsx/employee-benefits-in-the-united-states-dataset.xlsx>). Datos recientes indican un escaso conocimiento general de la introducción de una disposición federal de baja por enfermedad en Estados Unidos en marzo de 2020, con niveles especialmente bajos de conocimiento y aceptación entre los nacidos en el extranjero, un grupo sobrerrepresentado en los empleos de primera línea (Jelliffe et al., 2021^[73]).

2 Apoyar el empleo y los ingresos: una actualización de la respuesta política a la crisis de COVID-19

Oliver Denk y Sebastian Königs

La respuesta del mercado laboral y de la política social de los países a la crisis de COVID-19 fue rápida y decisiva, y contribuyó a evitar un colapso económico y social. Dos años y medio después del inicio de la pandemia de COVID-19, este capítulo hace un balance de las medidas contra la crisis que siguen vigentes, centrándose en los ámbitos políticos en los que la actuación ha sido especialmente importante: los planes de retención del empleo; las prestaciones por desempleo; las bajas por enfermedad remuneradas; las políticas activas del mercado de trabajo; y las políticas específicas para las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de primera línea y las minorías raciales/étnicas. También se presenta una visión general de los retos y prioridades del mercado laboral y la política social de los países para 2022, incluidos aquellos derivados de las consecuencias económicas de la guerra de agresión no provocada de Rusia contra Ucrania.

En resumen

Los países de la OCDE respondieron con una determinación sin precedentes a la crisis de COVID-19. Las políticas sociales y del mercado de trabajo han estado en primera línea de la batalla para ayudar a preservar el empleo, los ingresos y los medios de vida. Al revelar las debilidades de los mercados laborales y las lagunas en la protección social, la crisis también ha llevado a algunos países a revisar sus prioridades políticas a largo plazo. Dos años y medio después del inicio de la pandemia de COVID-19, este capítulo hace un balance de las medidas aún vigentes y presenta una visión general de los retos y prioridades de los países en materia de mercado laboral y política social en 2022.

El capítulo se basa en gran medida en las respuestas de los países a un cuestionario sobre políticas que se distribuyó en otoño de 2021. Se centra en los ámbitos políticos en los que la acción ha sido especialmente importante: los planes de retención del empleo; las prestaciones por desempleo; las bajas por enfermedad pagadas; las políticas activas del mercado de trabajo; y las políticas específicas para las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de primera línea y las minorías raciales/étnicas.

La respuesta del mercado laboral y de la política social de los países ha sido, en general, proporcional a la extraordinaria profundidad de la crisis de COVID-19. Gracias a las medidas de emergencia adoptadas para complementar la respuesta estándar de las políticas del mercado laboral y los sistemas de protección social, los países pudieron apoyar los empleos y los ingresos de los trabajadores y sentar las bases para una sólida recuperación. A finales de 2021, las medidas de la crisis se habían retirado en gran medida, excepto en el ámbito de las políticas activas del mercado laboral.

La urgencia con la que había que prestar apoyo condujo en algunos ámbitos a una focalización limitada, a unos gastos superiores a los necesarios y posiblemente a problemas de incentivos. Al mismo tiempo, las desigualdades en el mercado laboral pueden haber aumentado, ya que algunos grupos de trabajadores muy afectados que se encuentran fuera del alcance del sistema estándar no quedaron suficientemente cubiertos por las medidas de emergencia. En algunos casos, es necesario reformar las políticas para llenar esas lagunas en el mercado laboral y la política social y para seguir mejorando la capacidad de recuperación del mercado laboral en el futuro; en otros casos, la peculiaridad de la crisis de COVID-19 puede no justificar la reforma. La crisis de COVID-19 también perturbó los patrones de consumo predominantes durante mucho tiempo, desplazando la demanda a diferentes sectores, empresas y productos; por lo tanto, serán especialmente importantes las políticas de apoyo a la reubicación de los trabajadores en puestos de trabajo de gran demanda.

Las principales conclusiones por área de política son las siguientes:

- **Programas de retención del empleo:** en el punto álgido de la crisis, en 2020, 37 de los 38 países de la OCDE contaban con un esquema de trabajo a tiempo reducido o de subsidio salarial relacionado. Desde entonces, a medida que avanzaba la recuperación, el uso de estos regímenes ha disminuido fuertemente, pasando del 20% del empleo dependiente al 0.9% en abril de 2022 (en promedio entre los países con datos disponibles y un régimen en vigor en algún momento de la crisis). Trece países de la OCDE habían puesto fin a sus regímenes por completo en noviembre de 2021. Otros países empezaron a orientar sus regímenes de forma más estricta, reduciendo el acceso (es decir, restringiendo el apoyo a las empresas más afectadas) o la generosidad (es decir, reduciendo los porcentajes de subvención).

- **Prestaciones de desempleo:** la mayoría de los países de la OCDE ampliaron las prestaciones por desempleo mejorando el acceso, sobre todo para los trabajadores con un historial de cotización insuficiente, alargando la duración máxima y aumentando la generosidad de las prestaciones para tener en cuenta la gran dificultad de encontrar trabajo durante la crisis. No obstante, muchos países con planes integrales de retención del empleo solo experimentaron pequeños aumentos en la percepción de las prestaciones por desempleo. En enero de 2022, solo unas pocas de las extensiones de las prestaciones introducidas seguían en vigor. La mayoría de los países también ampliaron rápidamente y de forma pragmática las ayudas a los trabajadores autónomos, que a menudo no se beneficiaban de los regímenes de retención del empleo y tenían un menor acceso a las prestaciones por desempleo. A la luz de esta experiencia, varios países están estudiando actualmente la forma de ampliar la protección de los ingresos de los trabajadores autónomos.
- **Baja por enfermedad remunerada:** sobre todo en la primera fase de la crisis, las bajas por enfermedad pagadas desempeñaron un papel crucial en la contención de la propagación del virus y en la protección de la salud, el empleo y los ingresos de los trabajadores, y muchos países ampliaron rápidamente sus sistemas para mejorar la cobertura y reducir los costos de los empleadores. Desde entonces, la atención se ha desplazado a proporcionar a los trabajadores afectados por la "COVID-19 de larga duración" un apoyo adecuado en materia de ingresos y empleo.
- **Políticas activas del mercado de trabajo (PAMT):** las políticas activas de empleo han sido un componente crucial de la respuesta de los países a la crisis. Tras ampliarse en 2020, los presupuestos aumentaron aún más en 2021 tanto para los servicios públicos de empleo (en alrededor de 80% de los países) como para las medidas activas del mercado laboral, como la formación y los incentivos al empleo (en 60% de los países). Para responder a la evolución de los retos, los países han tomado medidas generalizadas, como acelerar la digitalización, aumentar la prestación de servicios a distancia y adaptar el diseño de las políticas. Las políticas activas del mercado de trabajo siguen desempeñando un papel importante para reducir la escasez de trabajadores y apoyar la reubicación de estos después de la pandemia.
- **Mercado laboral y políticas sociales de apoyo a las mujeres:** aunque en la fase inicial de la crisis hubo más mujeres que hombres que perdieron su puesto de trabajo, la tasa de empleo de las mujeres ya ha mejorado en relación con la de los hombres durante el periodo de crisis. Sin embargo, por su peculiar naturaleza de crisis de salud pública, la COVID-19 supuso una serie de retos específicos para las mujeres: están sobrerrepresentadas en el personal sanitario, aunque no generalmente entre los puestos de trabajo con alta exposición a la COVID-19; su carga de trabajo no remunerado en el hogar aumentó aún más al interrumpirse los servicios formales de cuidado de niños; y las víctimas de la violencia doméstica estuvieron especialmente expuestas a sus abusadores durante el confinamiento. Muchos países adoptaron medidas en los ámbitos de las formas flexibles de trabajo, los permisos, el cuidado de los niños y las ayudas a los ingresos para ayudar a los padres, y a menudo a las madres, a hacer frente al trabajo no remunerado adicional, y para abordar la violencia contra las mujeres y las niñas.
- **Políticas específicas para los jóvenes:** los jóvenes, aunque menos vulnerables al virus en sí, se han visto especialmente afectados por la crisis de COVID-19. A diferencia de las crisis anteriores, han recibido una atención política inmediata. Los resultados del mercado laboral juvenil mejoraron rápidamente con la recuperación económica, pero algunos jóvenes pueden requerir atención y apoyo adicionales. Entre ellos se encuentran: los jóvenes que se graduaron durante la crisis; los jóvenes desempleados o inactivos que no están inscritos en los servicios

públicos de empleo o asistencia social; los estudiantes con medios económicos insuficientes; y los jóvenes con mala salud mental.

- **Políticas específicas para los trabajadores de primera línea:** los trabajadores de primera línea son los que siguieron trabajando en su lugar de trabajo físico y en proximidad a otras personas incluso en el punto álgido de la crisis, como los empleados de la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración o el comercio minorista esencial. Los países han adoptado una serie de medidas para reducir los riesgos para la salud y mejorar la calidad del trabajo de los trabajadores de primera línea, como la exigencia de pruebas o vacunas e iniciativas para aumentar su salario. Sin embargo, estas medidas no van lo suficientemente lejos como para mejorar de forma permanente la calidad del empleo y hacer frente a la gran escasez de trabajadores para los trabajos de primera línea.
- **Políticas específicas para las minorías raciales/étnicas:** la mitad de los países de la OCDE de los que se dispone de datos han aplicado políticas sociales o del mercado laboral específicas para apoyar a las minorías raciales/étnicas en la crisis. El apoyo a menudo es anterior a la COVID-19, pero fue especialmente valioso en la crisis y a veces se complementó con medidas adicionales. Sin embargo, los servicios públicos de empleo han tenido cada vez más dificultades para encontrar oportunidades de trabajo para los solicitantes de empleo de las minorías raciales/étnicas. Una gama más amplia de programas, que incluya iniciativas para promover la mejora de las cualificaciones, reducir la discriminación y mejorar su vínculo al mercado laboral, contribuiría a que los empleos de las personas pertenecientes a minorías raciales/étnicas sean más resilientes cuando llegue la próxima crisis.
- **Retos y prioridades políticas para 2022:** los países tienen que lograr un difícil equilibrio entre abordar los retos del mercado laboral resultantes de la crisis de COVID-19, dominar las transformaciones estructurales en curso y apoyar un mercado laboral fuerte e inclusivo, todo ello mientras hace frente a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Rusia contra Ucrania. Cuando se les preguntó en otoño de 2021 sobre los principales retos del mercado laboral, la preocupación de los países por las consecuencias inmediatas de la crisis se impuso a los retos estructurales a más largo plazo. Las principales prioridades de los planes nacionales de recuperación son el refuerzo de los servicios de empleo para quienes buscan trabajo, el apoyo a la mejora de las cualificaciones, la mejora de la inclusión en el mercado laboral y la configuración de la transformación resultante de la digitalización y la transición ecológica. El aumento de la inflación y las consecuencias de la guerra de Rusia contra Ucrania han pasado a ocupar un lugar destacado en la agenda política: los países de la OCDE han adoptado medidas para suavizar el impacto del aumento de los precios, sobre todo de la energía, en el costo de la vida y para ayudar a integrar a los refugiados de Ucrania.

Introducción

La pandemia de COVID-19 provocó una contracción económica que no se había visto en los países de la OCDE en más de medio siglo. Los gobiernos contuvieron las consecuencias sociales y laborales de la crisis, protegiendo a muchos trabajadores y hogares contra la pérdida de empleo e ingresos. Como muestra este capítulo, dos años y medio después del inicio de la pandemia de COVID-19, la política ha dejado atrás la respuesta a la crisis: son pocas las medidas de crisis que siguen vigentes y pocas las que

se han convertido en una política permanente que esté en espera automática en caso de que se produzca otro impacto.¹

Sin embargo, algunos de los retos actuales más pertinentes del mercado laboral y de la política social siguen estando relacionados con la crisis de COVID-19: la importante escasez de trabajadores, el aumento de los precios y el temor a que los grupos vulnerables, como los jóvenes, queden marcados. Las prioridades políticas de los países de la OCDE han pasado de la lucha contra la crisis a la lucha contra estos legados de la pandemia. La COVID-19 también ha vuelto a centrar la atención de los responsables políticos en las transformaciones digital y ecológica, mientras que han surgido nuevos retos o se han potenciado a causa de la guerra de Rusia contra Ucrania, en particular nuevos aumentos del costo de la vida y un elevado número de migrantes humanitarios, especialmente a los países vecinos de Ucrania.

El capítulo describe la situación actual del mercado de trabajo y la política social y hacia dónde se dirige. La sección 5 ofrece una actualización detallada de la respuesta política de los países a la COVID-19 en los ámbitos en los que la acción ha sido especialmente importante: planes de retención del empleo; prestaciones de desempleo; bajas por enfermedad pagadas; y políticas activas del mercado de trabajo. La sección 5 se centra en las políticas específicas para los grupos que se enfrentaron a dificultades particulares durante la crisis de COVID-19: las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de primera línea y las minorías raciales/étnicas. La sección 5 mira más allá de la crisis de COVID-19 y presenta una visión general de los retos y prioridades del mercado laboral y de la política social de los países en 2022. La sección 5 ofrece observaciones finales.

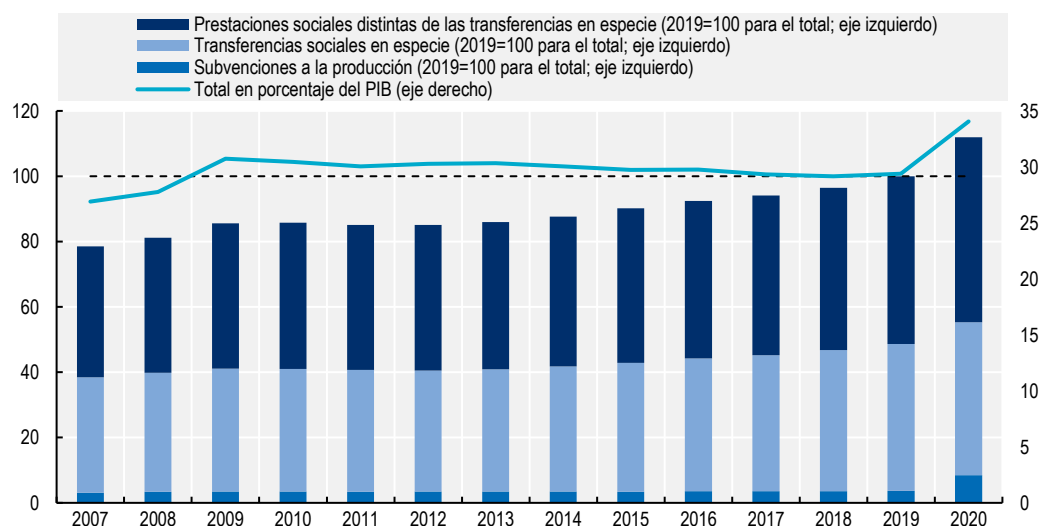
El análisis se basa en gran medida en el cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19 que se distribuyó a todos los países de la OCDE en otoño de 2021. Se recibieron respuestas de 36 de los 38 países de la OCDE, aunque no todos estos países proporcionaron información completa para todas las áreas políticas. Como el cuestionario de políticas se distribuyó antes de la guerra de Rusia contra Ucrania, las partes del capítulo que se basan en el cuestionario no tienen en cuenta los últimos acontecimientos geopolíticos.

Una actualización de las políticas de COVID-19 en apoyo a los trabajadores y los hogares

La pandemia de COVID-19 provocó un importante aumento del gasto público y del gasto social público. Aunque todavía no se dispone de datos detallados comparables a nivel internacional sobre el gasto público social durante la crisis en todos los países de la OCDE, las cuentas nacionales pueden dar una primera indicación de las tendencias del gasto. Según estos datos, el gasto social –definido de forma muy amplia– aumentó en promedio aproximadamente 12% en términos reales entre 2019 y 2020 en 28 países de la OCDE (Figura 2.1). Esta cifra se refiere a la suma de las transferencias sociales en especie (incluidas las destinadas a la atención sanitaria y la educación; +4%), las prestaciones sociales distintas de las transferencias en especie (pagos en efectivo a los hogares en forma de seguro social, incluidas las pensiones; +11%) y las subvenciones a la producción (+294%, con una variación muy grande entre países). Las subvenciones a la producción van más allá de las transferencias sociales e incluyen el apoyo gubernamental para ayudar a los empleadores a mantener a los empleados en su nómina (por ejemplo, el gasto en planes de retención del empleo) y el apoyo gubernamental a los trabajadores autónomos (ISWGNA, 2020^[1]).

Figura 2.1. Un importante aumento del gasto público social

Tendencia del gasto público social, 2007-2020, media de la OCDE



Nota: En las cuentas nacionales, las prestaciones sociales a los hogares se desglosan en dos categorías: las prestaciones sociales distintas de las transferencias sociales en especie, y las transferencias sociales en especie. Las primeras suelen ser en efectivo y, por tanto, permiten a los hogares utilizar el dinero en efectivo de forma indistinta a otros ingresos, e incluyen las pensiones y las prestaciones no relacionadas con las pensiones. Las segundas están relacionadas con el suministro de determinados bienes o servicios (principalmente la asistencia sanitaria y la educación) de forma gratuita o a precios que no son económicamente significativos. Las subvenciones a la producción son pagos gubernamentales para apoyar a las empresas, incluso subvencionando las nóminas de las empresas afectadas por COVID-19 para garantizar la retención de la relación laboral durante la crisis. En esta figura, el nivel de gasto se expresa en relación con 2019 tras ajustar la inflación utilizando el índice de precios al consumo. La media de la OCDE se calcula sobre 28 países con datos disponibles para todo el periodo.

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en las Cuentas Nacionales Anuales de la OCDE,

http://dotstat.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SNA_TABLE14A.

StatLink  <https://stat.link/3sezqk>

El aumento del gasto social para 2020 fue considerablemente mayor que durante la crisis financiera mundial (+9% entre 2007 y 2010). Corresponde a un aumento de 4.7 puntos porcentuales del PIB, del 29.4% al 34.1%. En cuanto a las variaciones porcentuales, esto coincide en líneas generales con el aumento del gasto público en su conjunto, que pasó del 42.7% al 49.5% del PIB (OECD, 2021^[2]).

El aumento del gasto social refleja probablemente el aumento del gasto en ayudas al desempleo y en planes de retención del empleo. En una selección de 17 países europeos de la OCDE para los que se dispone de estimaciones tempranas del gasto por tipo de programa, el gasto en desempleo (incluidos los planes de retención del empleo) casi se duplicó en relación con el PIB entre 2019 y 2020 (+94%; Eurostat (2022^[3])). Se trata de un aumento mucho mayor que el de las demás categorías de gasto, incluidas la sanidad (+13%) y las ayudas familiares (+12%). Los grandes aumentos relativos del gasto en desempleo no se traducen en un aumento aún más sustancial del gasto social global porque, incluso en tiempos de crisis, el gasto en desempleo solo representa una pequeña parte del gasto social global, alrededor del 6% en 2020. Casi 70% del gasto social en 2020 se destinó a las pensiones, así como a la asistencia sanitaria y las prestaciones por enfermedad.

2.1.1. Planes de retención del empleo

Cuando estalló la crisis de COVID-19 en la primavera de 2020, casi todos los países de la OCDE utilizaron planes de retención del empleo para proporcionar un apoyo oportuno y amplio a las empresas y los trabajadores afectados por las restricciones de distanciamiento físico. Estos planes de retención del empleo trataron de preservar los puestos de trabajo y los ingresos de los trabajadores de las empresas más afectadas mediante el pago de subvenciones para reducir los costos laborales de las empresas contra las reducciones de las horas trabajadas. Han adoptado la forma de: i) regímenes de jornada reducida que subvencionan las horas no trabajadas; o ii) regímenes de subvención salarial que subvencionan las horas trabajadas pero que también pueden utilizarse para completar los ingresos de los trabajadores con jornada reducida. En ambos casos, los contratos de los trabajadores siguen en vigor mientras su trabajo se suspende parcial o totalmente. El análisis de los regímenes de retención del empleo que se realiza en esta sección se basa en trabajos anteriores realizados en los dos últimos informes sobre el empleo de la OCDE (OECD, 2021^[4]; 2020^[5]) y en dos informes sobre políticas (OECD, 2022^[6]; 2020^[7]).

Los planes de retención del empleo limitaron los costosos despidos y la recontractación durante una parada temporal de la actividad económica. También es improbable que se hayan producido a expensas de la pérdida de crecimiento de la productividad en un principio, ya que el choque COVID-19 afectó indistintamente a las empresas de alta y baja productividad. Por lo tanto, no fueron solo, o principalmente, las empresas de baja productividad las que recibieron la subvención, y ésta no distorsionó las posibilidades de supervivencia de las empresas (Cros, Epaulard y Martin, 2021^[8]). A medida que la situación sanitaria y económica fue evolucionando, aumentó la preocupación por los costos económicos de los planes de retención del empleo. Dichos costos económicos pueden presentarse principalmente de dos formas: las ayudas públicas pueden destinarse a puestos de trabajo que no necesitan ser apoyados; o las ayudas pueden destinarse a puestos de trabajo que, de todos modos, no volverán, o solo volverán después de un largo período (por ejemplo, ciertos segmentos de la industria del entretenimiento), lo que ralentiza la reasignación de puestos de trabajo entre las empresas. Los datos de los planes de retención del empleo en Australia, Nueva Zelanda y el Reino Unido indican que estos efectos distorsionadores han aumentado a medida que las economías se recuperaban (Andrews, Charlton y Moore, 2021^[9]; Andrews, Hambur y Bahar, 2021^[10]).

Varios países eliminaron las ayudas a la retención del empleo, y su uso ha disminuido en otros

De los 38 países de la OCDE, todos, excepto México, aplicaron un plan universal de retención del empleo en la fase inicial de la crisis de COVID-19. En 17 países de la OCDE ya existía un plan antes de la COVID-19, mientras que 20 países de la OCDE no tenían un plan y lo introdujeron durante la crisis. Los países que contaban con un régimen antes de COVID-19 a menudo ampliaron su acceso y aumentaron considerablemente su generosidad y, en algunos casos, introdujeron regímenes adicionales (Canadá, Dinamarca). En noviembre de 2021, la fecha de referencia del cuestionario sobre políticas, 13 de los 20 países de la OCDE que habían introducido un régimen lo habían suprimido; por tanto, 24 de los 38 países de la OCDE seguían aplicando un régimen universal de retención del empleo (Tabla 2.1). Varios países (la República Checa, Irlanda, los Países Bajos y la República Eslovaca), que en noviembre de 2021 habían puesto en marcha un plan, lo cancelaron posteriormente.

Los países apoyaron a un número sin precedentes de trabajadores al comienzo de la crisis COVID-19 a través de planes de retención del empleo, diez veces más que en la crisis financiera mundial. La finalización de los regímenes en varios países en el contexto de una rápida recuperación significó que el uso de las ayudas a la retención del empleo ha caído fuertemente: desde un máximo del 20% del empleo dependiente hasta el 0.9% en marzo/abril de 2022 (en promedio entre los países de la OCDE con datos disponibles y un

régimen en algún momento de la crisis). También se ha producido un gran descenso en su uso en los países con regímenes que todavía funcionaban en marzo/abril de 2022. Bélgica e Irlanda fueron los países con mayor número de trabajadores con ayudas de retención del empleo (Figura 2.2). Bélgica siguió facilitando el acceso a su régimen de trabajo a tiempo parcial (*chômage temporaire*), en concreto para las empresas con problemas debido a la guerra en Ucrania (por ejemplo, el suministro de recursos).

El menor uso de las ayudas de retención del empleo refleja dos factores: una menor demanda de estas ayudas por parte de las empresas y los trabajadores, así como un menor acceso y generosidad de los programas. A medida que avanza la recuperación, los países han ido orientando cada vez más las ayudas de retención del empleo hacia las empresas y los trabajadores de dos maneras: i) destinándolas a empresas, sectores o regiones que se han visto especialmente afectados por las restricciones físicas que impone la sana distancia; y ii) reduciendo su generosidad. En el resto de la sección se hace un balance de los enfoques que los países, que no terminaron su programa en noviembre de 2021, han adoptado para limitar el acceso y la generosidad con el objetivo de focalizar y reducir las ayudas.

Tabla 2.1. Planes de retención del empleo en los países de la OCDE durante la crisis de COVID-19

Situación en noviembre de 2021

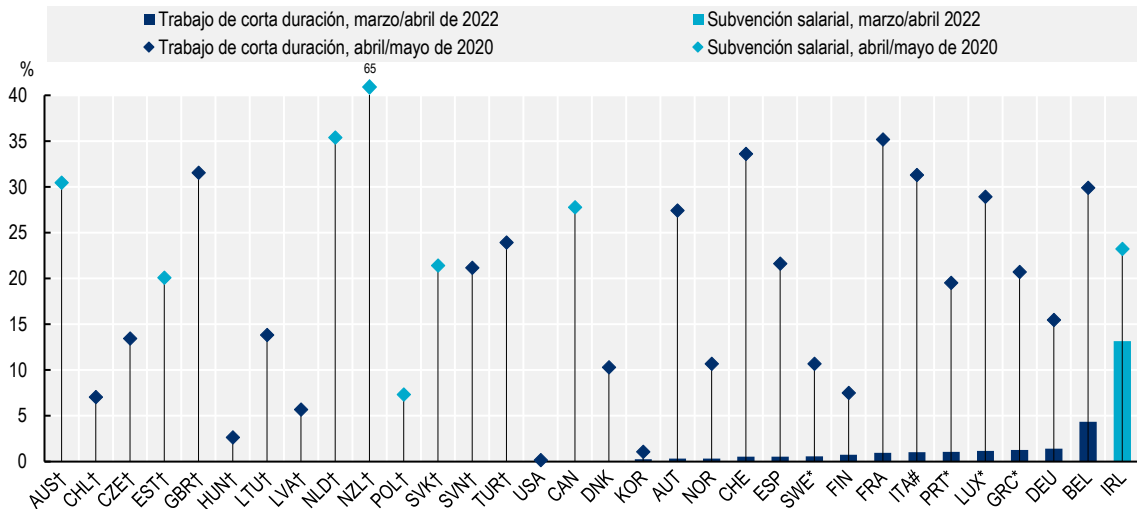
Países de la OCDE que ya contaban con un plan de retención del empleo antes de la COVID-19	Países de la OCDE que habían introducido un plan de retención del empleo durante la COVID-19 que seguía funcionando en noviembre de 2021	Países de la OCDE que habían introducido un plan de retención del empleo durante la COVID-19 que había terminado antes de noviembre de 2021	Países de la OCDE que no contaron con un plan de retención del empleo durante la COVID-19
Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Corea, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Suecia y Suiza	Chile, Colombia, Grecia, Irlanda, Países Bajos, República Checa y, República Eslovaca	Australia, Costa Rica, Eslovenia, Estonia, Hungría, Islandia, Israel, Letonia, Lituania, Nueva Zelanda, Polonia, Turquía y Reino Unido	México

Nota: Canadá y Dinamarca introdujeron otros regímenes de retención del empleo durante la COVID-19 que finalizaron en noviembre de 2021. Grecia introdujo dos regímenes de retención del empleo, uno de los cuales finalizó en noviembre de 2021. La fecha de esta tabla es el 1 de noviembre de 2021; los países pueden haber terminado o reintroducido los planes de retención del empleo posteriormente.

Fuente: Fuentes nacionales y cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis COVID-19.

Figura 2.2. Utilización de planes de retención del empleo: cerca de cero en la mayoría de los países

Tasa de utilización de planes de retención del empleo en porcentaje del empleo dependiente



Nota: Las tasas de utilización se calculan como porcentaje de todos los empleados dependientes en el primer trimestre de 2020. † Australia, Chile, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, República Checa, República Eslovaca, Turquía y Reino Unido: plan que ya no está operativo o no está ampliamente disponible. *Los últimos datos se refieren a febrero de 2022 (Grecia), diciembre de 2021 (Luxemburgo), septiembre de 2021 (Suecia) y agosto de 2021 (Portugal). # Italia: datos estimados en función del número de horas autorizadas. Estados Unidos: los datos se refieren a las prestaciones de compensación por jornada reducida; solo 26 estados de Estados Unidos cuentan con un programa de este tipo y no se dispone de datos a nivel federal. No se dispone de información sobre la utilización en Colombia, Costa Rica, Islandia, Israel y Japón. En México no existe este tipo de plan.

Fuente: Fuentes nacionales.

StatLink <https://stat.link/6py2lj>

Limitación del acceso: algunos países restringen las ayudas para la retención del empleo a las empresas más afectadas

Entre los países que en noviembre de 2021 todavía aplicaban un plan de retención del empleo, varios diferenciaban las ayudas en función del tamaño, la rentabilidad, el sector o la región de la empresa (Tabla 2.2). La intención de esta diferenciación es dirigirse a las empresas más afectadas por los requisitos de sana distancia, aunque algunos criterios de elegibilidad pueden ser el resultado de los malos resultados de la empresa en relación con las empresas competidoras, lo que reduce la eficacia de la selección. Portugal, por ejemplo, adaptó su plan a mediados de 2020, de modo que las prestaciones son más generosas para las empresas con mayores pérdidas de facturación. En Austria, a partir de mediados de 2021, solo las empresas de los sectores directamente afectados por el cierre o que sufrieron una caída de las ventas de al menos el 50% entre el otoño de 2019 y el otoño de 2020 recibieron los importes íntegros para la retención del empleo. Corea proporcionó un apoyo especial a las empresas de 14 sectores muy afectados (incluidos los viajes y el turismo) y 7 regiones con "crisis de empleo". Japón introdujo un apoyo adicional a las empresas que redujeran el horario comercial en regiones con estado de emergencia u otras medidas gubernamentales. Sin embargo, la mitad de los países que en noviembre de 2021 seguían aplicando un plan de retención del empleo no diferenciaban por tamaño de la empresa, rentabilidad de la empresa, sector o región (Alemania, Bélgica, Chile, Dinamarca, Estados Unidos, Finlandia, Grecia, Noruega, República Checa, República Eslovaca, Suecia y Suiza).

Tabla 2.2. Países de la OCDE que dirigen el apoyo a la retención del empleo a las empresas y los trabajadores más afectados por las restricciones de la COVID-19

Situación en noviembre de 2021

Diferenciación del apoyo a la retención del empleo			
Por tamaño de la empresa	Por rentabilidad de la empresa	Por sector	Por región
Colombia, Corea, España, Italia, Japón	Austria, Corea, Francia, Irlanda, Países Bajos, Portugal	Austria, Corea, Francia, Italia, Luxemburgo	Corea, Francia, Japón

Nota: Países de la OCDE que contaban con un plan de retención del empleo en noviembre de 2021, pero que no diferenciaban las ayudas por tamaño de la empresa, rentabilidad de la empresa, sector o región: Alemania, Bélgica, Chile, Dinamarca, Estados Unidos, Finlandia, Grecia, Noruega, República Checa, República Eslovaca, Suecia y Suiza. No se dispone de información sobre Canadá.

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19.

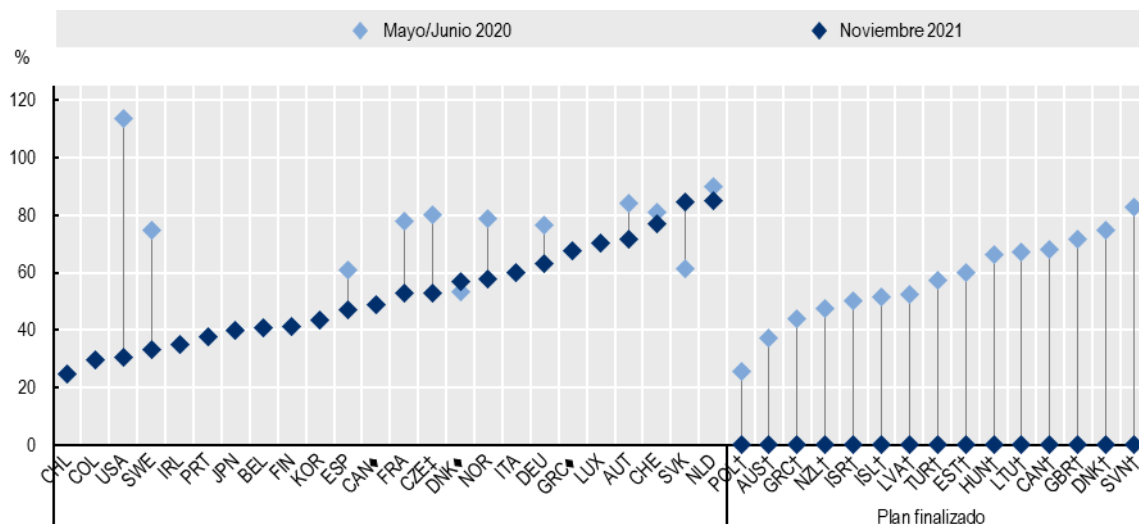
Limitar la generosidad: algunos países han reducido el porcentaje de subvención para la retención del empleo

De los 24 países de la OCDE que en noviembre de 2021 seguían aplicando un régimen universal de retención del empleo, 10 habían reducido su generosidad en el transcurso de la crisis de COVID-19. Estas reducciones fueron especialmente importantes en Estados Unidos, Francia, la República Checa y Suecia (Figura 2.3). Con la excepción de Estados Unidos, la reducción de las ayudas se produjo, al menos en parte, por el aumento de los requisitos de cofinanciación de las empresas. Esta cofinanciación tiene la ventaja de que tiende a mejorar la orientación de las ayudas financieras hacia las empresas y los puestos de trabajo necesitados y hace menos atractivo para los trabajadores permanecer en puestos de trabajo que no volverán a ser viables. De acuerdo con esto, las tasas de aceptación de las ayudas a la retención del empleo fueron casi tres veces mayores en los países sin cofinanciación que en los países con cofinanciación (en noviembre de 2021), aunque con cierta heterogeneidad entre los países de cada grupo. En los cuatro países que más redujeron las ayudas públicas (Estados Unidos, Francia, República Checa y Suecia), estas reducciones también han sido absorbidas por los trabajadores en forma de menores ingresos. En general, a pesar de estas reducciones, el subsidio público en noviembre de 2021 todavía tendía a cubrir el 50% del costo laboral de un trabajador que se acogía a un plan de retención de empleo por término medio en los países que tenían un plan en vigor. Esta cifra sigue siendo muy superior a los porcentajes de subvención anteriores a la crisis de COVID-19, incluso en los países en los que el programa es anterior al COVID-19.

La adaptación de los planes de retención del empleo a la evolución de la crisis ha sido un reto importante, debido a la gran incertidumbre sobre las perspectivas y a los variados efectos de las restricciones de distanciamiento físico en los distintos grupos de empresas. La incertidumbre sobre la evolución futura de la situación sanitaria ha dificultado la planificación. Varios países que empezaron a reducir las ayudas a la retención de empleo tuvieron que volver a aumentarlas cuando la situación sanitaria volvió a empeorar. Ajustar la elegibilidad y la generosidad con demasiada frecuencia puede reducir la previsibilidad del sistema y socavar su eficacia. Al mismo tiempo, mantener una ayuda generosa y evitar múltiples ajustes corre el riesgo de aumentar innecesariamente los costos fiscales y económicos. En general, la crisis no parece haber provocado una mayor adopción de los planes de retención del empleo permanente, ya que la mayoría de los países de la OCDE que introdujeron un plan han puesto fin a los suyos.

Figura 2.3. Las ayudas a la retención del empleo se han vuelto menos generosas

Tarifa de la subvención pública por una hora no trabajada, porcentaje del costo laboral



Nota: † No hay ningún plan en vigor o el plan no está ampliamente disponible. Canadá: solía haber dos planes, el Programa de Trabajo Compartido (indicado como ♦, en vigor en noviembre de 2021) y el subsidio salarial de emergencia de Canadá (no en vigor en noviembre de 2021). República Checa: mayo/junio de 2020 se refiere al Régimen Antivirus 3A, y noviembre de 2021 se refiere al Régimen Antivirus B. Dinamarca: solía haber dos planes, el sistema de división del trabajo *Arbejdsfordeling* (indicado como ♦, vigente en noviembre de 2021) y el plan de compensación salarial *Lønkomensation* (no vigente en noviembre de 2021). Grecia: solía haber dos planes, *Syn-Ergasia* (indicado como ♦, en vigor en noviembre de 2021) y el Plan de compensación con fines especiales para sectores específicos (no en vigor en noviembre de 2021). Noruega: el tipo de subsidio se aplica a los primeros 60 días. Los cálculos no tienen en cuenta las cotizaciones obligatorias del empleador para el seguro privado (en consonancia con la metodología de la OCDE sobre la imposición de los salarios). La fecha de esta cifra es el 1 de noviembre de 2021; los países pueden haber terminado o reintroducido los planes de retención del empleo posteriormente.

Fuente: Fuentes nacionales y cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19.

StatLink <https://stat.link/ugyvmo>

Una de las prioridades en el futuro debería ser aprender de la experiencia de la crisis de COVID-19 y evaluar la eficacia de los planes de retención del empleo para preservar los puestos de trabajo y apoyar la creación de empleo. Un aspecto clave de estas evaluaciones debería ser el análisis de la eficacia de los planes de retención del empleo para proteger a los distintos grupos de trabajadores. A menudo no se dispone de desgloses de las ayudas a la retención del empleo según los distintos grupos sociodemográficos, lo que impide una evaluación más formal del impacto distributivo de los planes de retención del empleo. Sería importante que en el futuro los países recopilaran estas estadísticas.

Hasta la fecha, la OCDE ha llevado a cabo evaluaciones por país en Suiza; y otra está en curso en España. Algunos países de la OCDE (Australia, Austria, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Suecia) han evaluado sus programas o están planeando evaluaciones para 2022-2024, mientras que otros países (Alemania, Canadá, Hungría y República Checa) no tienen planes de este tipo. El estudio de la OCDE sobre Suiza concluye que el plan de jornada reducida contribuyó a preservar los puestos de trabajo y los ingresos de diferentes grupos sociodemográficos, incluidos los trabajadores con escasa formación, con contratos temporales y nacidos en el extranjero (Hijzen y Salvatori, 2022^[11]). En Australia, la tesorería evaluó el plan de subsidios salariales, al cabo de tres y seis meses, concluyendo que era importante para la estabilización macroeconómica, la productividad y la recuperación de las empresas, y que mantenía conectados a empleados y empresarios (The Australian Government the Treasury, 2021^[12]). El Tribunal

de Cuentas de Francia elogia el rápido y masivo despliegue del plan de jornada reducida, aunque señala que el control de los costos es un problema importante (Cour des Comptes, 2021^[13]).

2.1.2. Apoyo a los ingresos de los trabajadores afectados por la pérdida de empleo y de ingresos

El apoyo a los ingresos de los trabajadores afectados por la pérdida de empleo fue un segundo pilar de los esfuerzos de los gobiernos para amortiguar los efectos de la crisis de COVID-19 sobre los trabajadores y los hogares. A pesar de la rápida introducción o ampliación de los planes de retención del empleo, la crisis de COVID-19 provocó pérdidas masivas de puestos de trabajo en la zona de la OCDE, aunque concentradas en un número limitado de países. A finales de 2020, habían desaparecido alrededor de 22 millones de puestos de trabajo en los países de la OCDE en comparación con 2019 (OECD, 2021^[4]). Encontrar un nuevo empleo fue difícil o imposible durante los periodos de cierre, incluso para los solicitantes de empleo que ya estaban sin trabajo antes de la pandemia. Las prestaciones de desempleo y otras ayudas a los ingresos de los desempleados desempeñaron un papel fundamental en la protección de los medios de vida de los trabajadores y las familias durante estos periodos.

Al levantarse las restricciones a la actividad económica y a la vida social, el número de desempleados descendió rápidamente, sobre todo en Canadá y Estados Unidos, donde muchos millones de trabajadores volvieron a sus puestos de trabajo tras los despidos temporales. El empleo total en la OCDE volvió a los niveles anteriores a la crisis a finales de 2021 y siguió creciendo en los primeros meses de 2022 (véase el Capítulo 1). Aun así, un número considerable de trabajadores, incluso de sectores en los que la recuperación fue tenue, no consiguieron volver al empleo y siguieron dependiendo de las ayudas al desempleo. En varios países, el apoyo prestado durante la crisis ha ido configurando los programas de reforma, por ejemplo, porque la pandemia puso de manifiesto las lagunas en las disposiciones de apoyo anteriores a la crisis, o porque las medidas de emergencia alteraron la percepción de lo que constituye una protección adecuada de los ingresos.

La mayoría de los países de la OCDE amplían temporalmente las prestaciones por desempleo para los trabajadores dependientes

La mayoría de los países de la OCDE (32 de 38) ampliaron los derechos a las prestaciones por desempleo durante la crisis de COVID-19. Casi todos estos países adoptaron medidas durante la ola pandémica inicial en la primavera de 2020, ampliando los derechos a las prestaciones en una o varias de las tres dimensiones siguientes (Tabla 2.3):²

- *Mejorar el acceso* (19 países) mediante la reducción o la supresión total de los periodos mínimos de cotización, o la cobertura de grupos de trabajadores que antes no tenían derecho (como los trabajadores cuyo contrato se extinguió durante un periodo de prueba, los trabajadores con permisos no remunerados y los trabajadores que habían abandonado su empleo por una nueva oferta de trabajo que se frustró al llegar la crisis). Varios países también introdujeron nuevas prestaciones de ayuda al desempleo o realizaron pagos extraordinarios a los solicitantes de empleo que no tenían derecho a recibir ninguna prestación por desempleo.
- *Ampliación de la duración de las prestaciones* (16 países) mediante la prolongación total de la duración o la prórroga automática de los derechos que expiraron durante el pico de la crisis.
- *Aumento de las cuantías de las prestaciones* (12 países) mediante la introducción de complementos temporales de las prestaciones de desempleo, el aumento de las tasas de sustitución o la supresión de los límites mínimos o máximos de las prestaciones. Varios países

también han suspendido las reducciones progresivas de las cuantías de las prestaciones para las personas con períodos de desempleo más largos.

Al prolongar la duración de las prestaciones y aumentar la generosidad, los países tuvieron en cuenta el hecho de que los solicitantes de empleo, y en particular los que ya estaban desempleados cuando se produjo la crisis, tenían pocas posibilidades de encontrar un nuevo trabajo en un momento en el que gran parte de la economía estaba efectivamente paralizada. El tipo y el alcance de las extensiones de las prestaciones de los países dependían en parte de la accesibilidad y la generosidad de sus sistemas de apoyo a los ingresos al comienzo de la crisis.

Tabla 2.3. La mayoría de los países de la OCDE ampliaron las prestaciones por desempleo durante la crisis de COVID-19, pero la mayoría de estos cambios han expirado desde entonces

Ampliaciones extraordinarias de los derechos de prestación por desempleo para los trabajadores dependientes en relación con enero de 2020

	Mejora del acceso			Duración ampliada de las prestaciones			Aumento de la generosidad de las prestaciones		
	Primavera 2020	Enero 2021	Enero 2022*	Primavera 2020	Enero 2021	Enero 2022*	Primavera 2020	Enero 2021	Enero 2022*
Australia**	●	●					●	●	
Austria							●		
Bélgica	●						●	●	
Canadá	●	●			●			●	
Chile									
Colombia	●						●		
Costa Rica									
Rep. Checa									
Dinamarca				●	●				
Estonia**								●	●
Finlandia	●						●	●	
Francia	●	●		●					
Alemania				●					
Grecia				●	●				
Hungría									
Islandia								●	●
Irlanda	●	●	●						
Israel	●	●		●			●	●	
Italia				●	●				
Japón				●	●	●			
Corea		●	●						
Letonia	●	●		●	●				
Lituania	●	●							
Luxemburgo				●					
México									
Países Bajos									
Nueva Zelanda**	●						●		
Noruega	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Polonia	●						●	●	●
Portugal**	●			●	●			●	
Rep. Eslovaca				●					

Eslovenia	●								
España	●	●	●	●	●	●		●	●
Suecia	●	●	●				●	●	●
Suiza				●					
Turquía	●	●		●	●				
Reino Unido							●		
EE.UU.**	●			●	●		●		
# de países	19	12	5	16	11	3	12	12	6

Nota: La tabla documenta los cambios en los programas de seguro de desempleo de "primer nivel" o de asistencia al desempleo de "segundo nivel". Un punto negro para la primavera de 2020 indica que las prestaciones por desempleo se prorrogaron en relación con la situación de enero de 2020. Un punto negro para enero de 2021 / enero de 2022 indica que algunas de estas prórrogas, o nuevas prórrogas, estaban (todavía) en vigor, de nuevo en relación con enero de 2020. Una celda en blanco indica que no hay (ya) ninguna prórroga en relación con la situación de enero de 2020. * Los datos para 2022 son preliminares; las celdas sombreadas para Israel indican que falta información para 2022. ** Algunas prórrogas de las prestaciones de desempleo no se muestran en la tabla porque no están directamente relacionadas con la crisis de COVID-19: Australia y Nueva Zelanda aumentaron las exenciones de ingresos y los niveles de las prestaciones tras la expiración de sus medidas temporales COVID-19 en 2021 y 2022; Estonia hizo posible que los solicitantes de empleo combinaran el trabajo temporal y la percepción de prestaciones de desempleo en determinadas condiciones en septiembre de 2020; Portugal aumentó la cuantía de su subsidio social de desempleo para los hogares con hijos a partir de 2022. *** La información de Estados Unidos se refiere al nivel federal.

Fuente: OCDE (2020^[5]), OECD Employment Outlook 2020, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>, y la base de datos de beneficios fiscales de la OCDE, oe.cd/TaxBEN.

Muchas prórrogas de las prestaciones por desempleo seguían vigentes en enero de 2021, pero desde entonces han caducado en su mayoría

Las prórrogas de las prestaciones llevadas a cabo al inicio de la crisis fueron casi siempre explícitamente temporales, a menudo inicialmente limitadas en el tiempo hasta el verano de 2020. A medida que la pandemia evolucionaba en otoño de 2020, muchos países ampliaron o restablecieron estas medidas, mientras que otros introdujeron otras nuevas. Esto incluyó, por ejemplo, una ampliación del componente relacionado con los ingresos de las prestaciones de desempleo en Islandia, la introducción temporal de una prestación de asistencia por desempleo en Polonia (el Subsidio Solidario) y pagos a tanto alzado a los beneficiarios del seguro de desempleo y de las prestaciones de asistencia por desempleo en Austria.

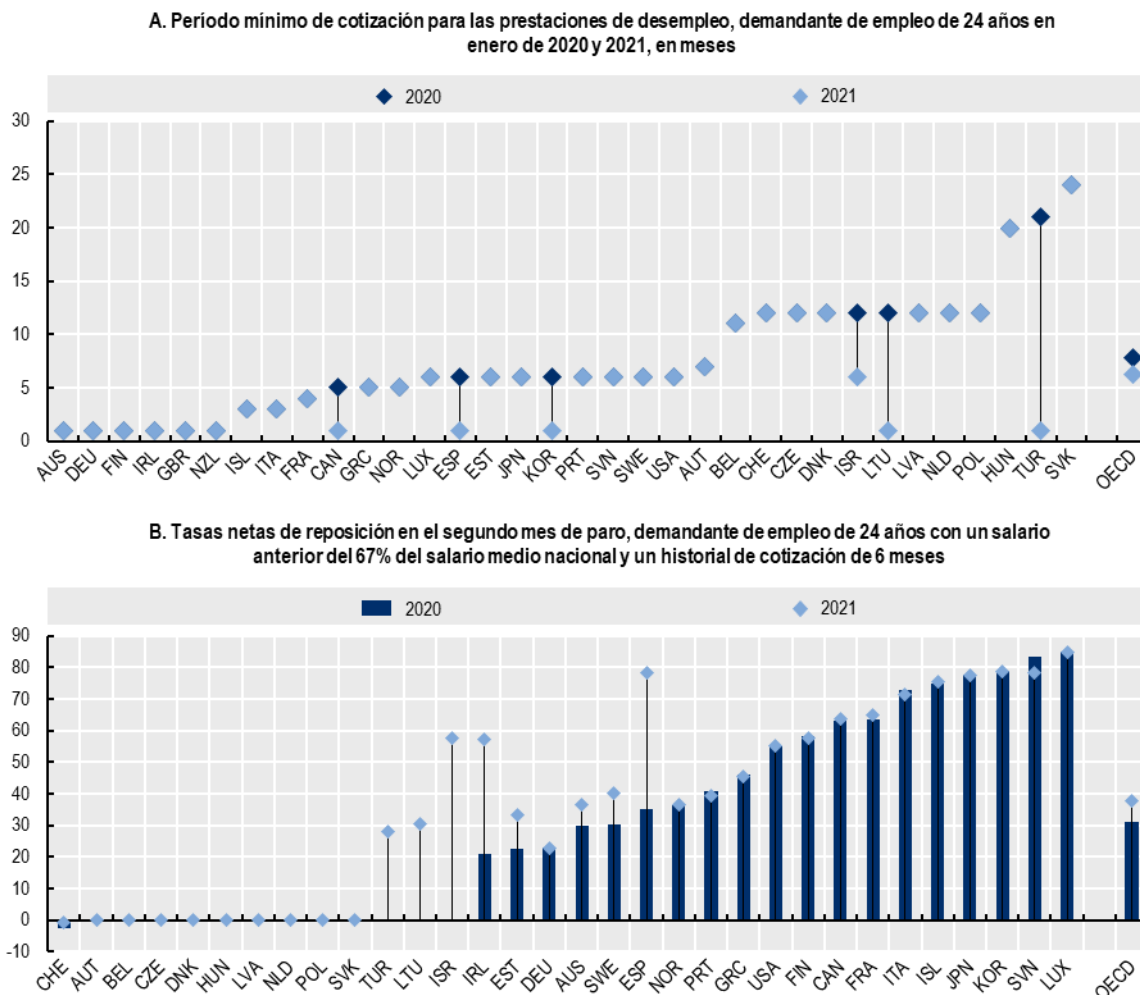
En enero de 2021, más de la mitad de los países de la OCDE (23 de 38) seguían teniendo algún tipo de prórroga de las prestaciones por desempleo en relación con la situación anterior a la crisis en enero de 2020. Se trataba principalmente de medidas tomadas inicialmente durante la primera oleada pandémica y luego prorrogadas en 2021, a veces con ajustes para mantener el mayor acceso y la cobertura, la mayor duración de las prestaciones (por ejemplo, el Subsidio de Emergencia por Desempleo por Pandemia en Estados Unidos) o los mayores niveles de prestaciones (por ejemplo, los Pagos Suplementarios por Coronavirus en Australia, la suspensión de las reducciones de las prestaciones por períodos de desempleo más largos en Bélgica y los mayores niveles mínimos y máximos de las prestaciones en Suecia). Algunos países sustituyeron las anteriores prórrogas con nuevas medidas más específicas o menos generosas para tener en cuenta la evolución de la situación de la salud pública y del mercado laboral. Canadá, por ejemplo, eliminó progresivamente sus prestaciones de respuesta de emergencia de Canadá y en su lugar introdujo cambios temporales para simplificar el acceso, aumentar la duración de las prestaciones y aumentar la generosidad de su programa de seguro de empleo. Algunos también introdujeron medidas totalmente nuevas que no estaban directamente relacionadas con las aplicadas en la primavera de 2020: Estonia aumentó las tasas de sustitución durante los 100 primeros días de percepción de la prestación, así como el límite mínimo y máximo de la misma; Francia acortó el periodo mínimo de cotización de seis a cuatro meses; y Corea introdujo un nuevo plan de ayuda al desempleo, el Programa Nacional de Apoyo al Empleo.

En conjunto, estas medidas facilitaron considerablemente el acceso a las prestaciones por desempleo para algunos grupos. En enero de 2021, un solicitante de empleo de 24 años con un solo mes de trabajo previo tenía derecho a prestaciones por desempleo en 11 países de la OCDE, frente a seis en enero de 2020 (Figura 2.4, Panel A). España, Lituania y Turquía han suprimido por completo los requisitos mínimos de cotización, e Israel los ha suavizado sustancialmente; estas reducciones de los requisitos de cotización son especialmente importantes para las personas que se incorporan al mercado laboral. En Canadá y Corea, los derechos de prestación se refieren a las prestaciones de ayuda al desempleo introducidas recientemente.

En un pequeño número de países, los niveles de las prestaciones por desempleo seguían siendo más altos en enero de 2021 que antes de la crisis, como muestran las simulaciones del modelo TaxBEN de la OCDE. Los cálculos se refieren a las tasas netas de sustitución, es decir, la parte de los ingresos netos anteriores que se sustituye mediante las prestaciones de desempleo, tras dos meses de desempleo para un demandante de empleo de 24 años, suponiendo un historial laboral de seis meses (Figura 2.4, Panel B). Los aumentos sustanciales de la tasa neta de sustitución en varios países reflejan el hecho de que este demandante de empleo no habría tenido derecho a las prestaciones de desempleo antes de la crisis. De hecho, en relación con su nivel anterior a la crisis, la tasa neta de sustitución aumentó en mayor medida en los países que redujeron sustancialmente sus requisitos mínimos de cotización (España, Israel, Lituania y Turquía). La tasa neta de sustitución de un joven demandante de empleo también se situó por encima de los niveles anteriores a la crisis en Irlanda (debido a la continuidad del pago de desempleo por pandemia), Australia (pagos complementarios por coronavirus) y Estonia y Suecia (aumento de los niveles de las prestaciones por desempleo).

En enero de 2022, algo menos de dos años después del brote de la pandemia, las prórrogas de las prestaciones de desempleo introducidas durante la crisis habían expirado en la mayoría de los países para los que ya se dispone de información. Las excepciones son los países nórdicos, que habían mantenido requisitos de trabajo reducidos (Noruega, Suecia), duraciones máximas de las prestaciones más largas (Noruega) o niveles de prestaciones más altos (Islandia, Noruega, Suecia). En Japón, las duraciones ampliadas de las prestaciones por desempleo introducidas en junio de 2020 seguían vigentes. El subsidio de desempleo por pandemia de Irlanda se reabrió brevemente para nuevas solicitudes, ya que el país introdujo nuevas restricciones de salud pública en diciembre de 2021. En España, las generosas prórrogas de las prestaciones por desempleo se suspendieron en marzo de 2022. En tres países, las prórrogas de las prestaciones por desempleo realizadas durante la crisis han sido permanentes: el nuevo plan de ayuda al desempleo de Corea, introducido en enero de 2021, sigue en vigor; Estonia y Polonia han mantenido sus niveles más altos de prestaciones por desempleo.

Figura 2.4. En unos pocos países, las prestaciones de desempleo seguían siendo más accesibles y generosas para los jóvenes solicitantes de empleo con períodos de cotización cortos en enero de 2021 que antes de la crisis



Nota: Ambos paneles incluyen las prestaciones del seguro de desempleo y de asistencia. Jóvenes de 24 años que viven solos, con ingresos anteriores del 67% del salario medio nacional. Los datos se refieren a 2019 y 2020 para Nueva Zelanda y Reino Unido (TaxBEN aplica las medidas de emergencia COVID-19 ya en 2020 para estos países, ya que su fecha de referencia es el comienzo de su año fiscal en abril, en contraste con el 1 de enero para el resto de los países). La tasa de sustitución neta negativa en Suiza en el panel B refleja las cotizaciones sanitarias privadas obligatorias.

Fuente: Modelo TaxBEN de la OCDE (versión 2.4.0) <http://oe.cd/TaxBEN>.

StatLink  <https://stat.link/z3t2j1>

La crisis de COVID-19 puso de manifiesto la necesidad de ayudas al desempleo para los trabajadores autónomos

Los trabajadores autónomos han sido especialmente vulnerables a las pérdidas de ingresos durante la crisis, ya que normalmente no se beneficiaban de los planes de retención de empleo y a menudo tenían menos acceso a las prestaciones del seguro de desempleo que los trabajadores dependientes. Al inicio de la crisis, solo 11 de los 36 países de la OCDE de los que se dispone de información ofrecían a los

trabajadores autónomos la misma protección por desempleo que a los empleados dependientes; otros siete ofrecían un acceso parcial, es decir, con importes inferiores y/o criterios de elegibilidad más estrictos que para los empleados dependientes. En cinco países, los autónomos tenían la opción de afiliarse a un plan de seguro de desempleo voluntario, pero las tasas de afiliación solían ser bajas: menos del 1% de todos los trabajadores autónomos en Austria y Corea, el 3% en la República Eslovaca y el 10% en Finlandia (Comisión Europea, 2022^[14]; Park, 2020^[15]). Trece países no ofrecen ninguna prestación de seguro de desempleo para los trabajadores autónomos. Esta cobertura incompleta dejó expuesta a una parte importante de la mano de obra cuando llegó la crisis: en toda la OCDE, en promedio, uno de cada seis trabajadores es autónomo, siendo el autoempleo mucho más frecuente en México (uno de cada tres trabajadores), Corea e Italia (uno de cada cuatro, Figura 2.5, Panel A).

Al inicio de la crisis de COVID-19, los países que ya proporcionaban prestaciones de desempleo a (algunos) trabajadores autónomos pudieron reforzar las ayudas utilizando las estructuras existentes: en Dinamarca, por ejemplo, los trabajadores autónomos podían afiliarse retrospectivamente a un fondo de seguro de desempleo pagando las cotizaciones de un año si se veían afectados por las medidas de contención, e Irlanda suspendió los requisitos mínimos de cotización a su programa de prestaciones de desempleo.

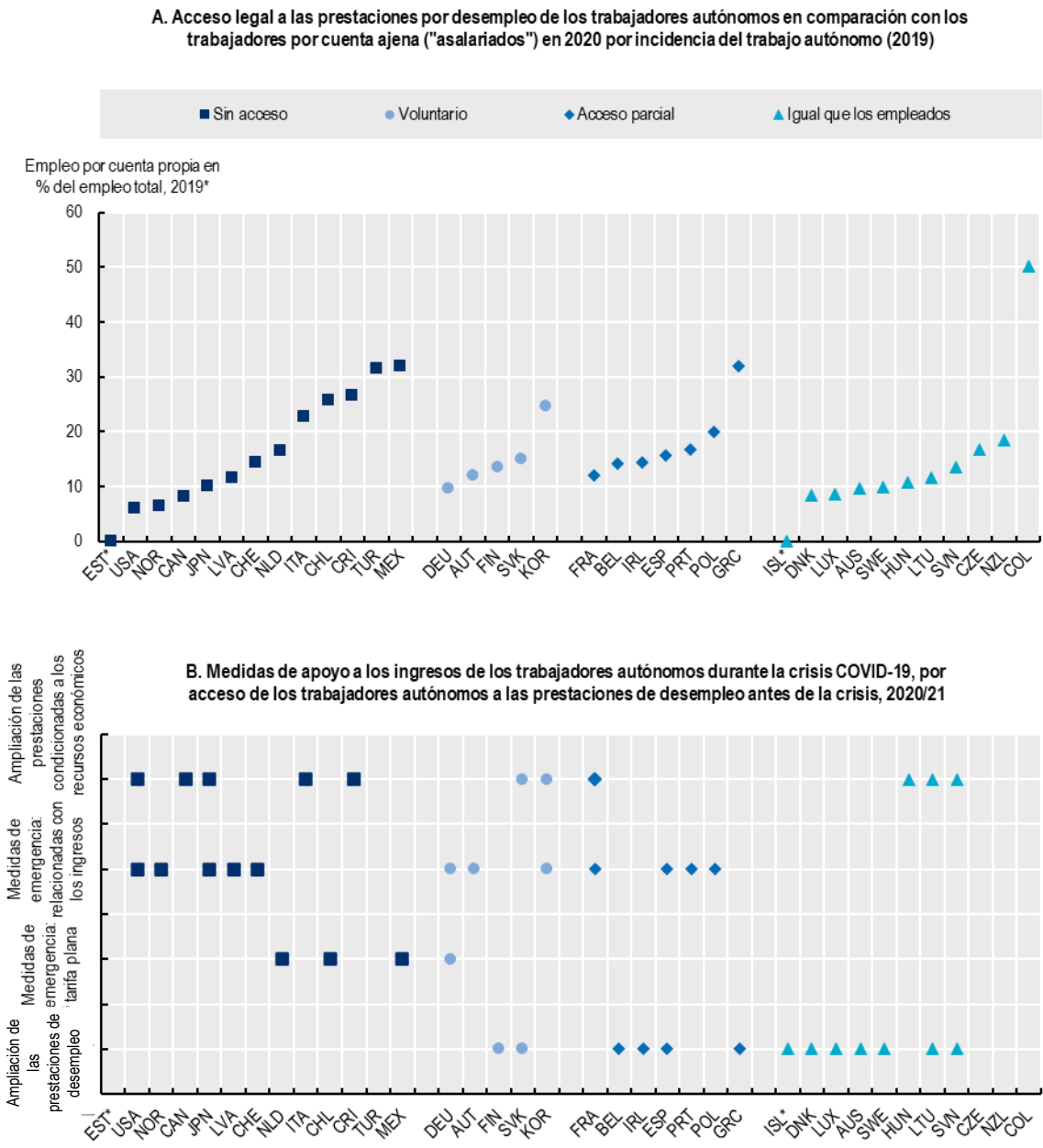
Los países que no contaban con sistemas para evaluar los ingresos y derechos anteriores de los trabajadores afectados tuvieron que crear rápidamente esas estructuras o adaptar sus prestaciones de ingresos mínimos. Austria, Estados Unidos, Noruega y Suiza, entre otros países, introdujeron nuevas prestaciones de emergencia para los trabajadores autónomos vinculadas a los ingresos anteriores o a las pérdidas relacionadas con la crisis. Pero evaluar cuidadosamente los ingresos anteriores (especialmente los ingresos fluctuantes de los autónomos) lleva tiempo, sobre todo si no existen procedimientos administrativos establecidos. Por ello, algunos países confiaron en la autocertificación de las pérdidas, especialmente al principio de la crisis (por ejemplo, Austria), arriesgando la precisión en la focalización. Otros eludieron las prolongadas evaluaciones de los ingresos proporcionando prestaciones a tanto alzado (por ejemplo, Canadá, Francia e Italia). Alemania, Chile, Países Bajos y, en menor medida, México ampliaron sus programas de renta mínima existentes para hacerlos más accesibles a los trabajadores autónomos. Estos programas no suelen estar concebidos para hacer frente a pérdidas de ingresos repentinas (aunque sean catastróficas), sino para apoyar las necesidades a largo plazo de los hogares con bajos ingresos, por lo que suelen estar asociados a cuidadosas pruebas de medios y activos. Por lo tanto, las ampliaciones incluyeron la flexibilización o la suspensión de las pruebas de activos (lo que permite a los trabajadores por cuenta propia cobrar las prestaciones mientras conservan su capital empresarial y cualquier ahorro) y las pruebas de ingresos de los socios (Figura 2.5, Panel B).

Ya antes de la crisis de COVID-19, muchos países habían estado estudiando cómo reforzar el acceso a las prestaciones fuera del trabajo para los autónomos y otros trabajadores no habituales. La pandemia hizo aún más evidente la necesidad de un acceso equitativo a las ayudas fuera del trabajo para todos los grupos del mercado laboral: los países tuvieron que desarrollar rápidamente nuevos programas sin poder considerar cuidadosamente su diseño y aplicación, lo que provocó tanto lagunas en la protección de emergencia como pagos excesivos. A diferencia de las prestaciones de desempleo basadas en los seguros, las medidas de apoyo de emergencia tampoco se equilibran con las cotizaciones, perpetuando las diferencias existentes en los costos laborales entre las formas de empleo (OECD, 2019^[16]).

A la luz de esta experiencia, varios países se plantean actualmente ampliar la protección de los ingresos de los trabajadores autónomos. Italia introdujo un nuevo subsidio de desempleo para el grupo de profesionales para subalternos (profesionales sin licencia, como los diseñadores de páginas web, que son legalmente autónomos, pero dependen económicamente de uno o muy pocos clientes), con carácter experimental de 2021 a 2023. La prestación no asegura la pérdida total, sino las reducciones significativas de ingresos (al menos el 50% en los últimos tres años) y amortigua la mitad de esta pérdida. Por tanto,

se adapta bien a las circunstancias de los autónomos que dependen de un número reducido de clientes. Del mismo modo, Alemania está estudiando la posibilidad de ampliar el acceso a las prestaciones voluntarias de desempleo para los trabajadores autónomos que no tengan un historial de seguros como trabajadores por cuenta ajena. En Francia, está previsto ampliar las ayudas al desempleo a los que tienen negocios inviables (actualmente solo tienen derecho a ellas aquellos cuyo negocio ha sido cerrado por orden judicial).

Figura 2.5. El acceso a las prestaciones de desempleo para los trabajadores autónomos era limitado antes de la pandemia



Nota: Panel A: Brechas entre los trabajadores por cuenta ajena (contrato indefinido a tiempo completo) y los trabajadores por cuenta propia. Si en un país existen varias formas legales de trabajo por cuenta propia, el gráfico se refiere a la forma más extendida, excluyendo la agricultura y las profesiones liberales. En el caso de Italia, el gráfico se refiere a los artesanos, comerciantes y agricultores, y no a los trabajadores subordinados, que están cubiertos por un régimen distinto. En el caso de Portugal, el cuadro se refiere a los trabajadores autónomos dependientes. En el caso de Bélgica, el "acceso parcial" se refiere al *droit passerelle*, un programa independiente no contributivo para los trabajadores autónomos. En el caso de Alemania, el "acceso voluntario" se refiere a la prestación del seguro de desempleo *Arbeitslosengeld I*, y no a la prestación de ayuda al desempleo *Arbeitslosengeld II*, basada en las necesidades, que los trabajadores autónomos también pueden solicitar. En la República Checa, los trabajadores autónomos están asegurados por ley con la mitad de sus ingresos imponibles, pero pueden elegir una base de cotización más elevada. Acceso parcial: los trabajadores autónomos están asegurados a través de un régimen diferente, reciben importes de prestaciones inferiores y/o tienen criterios de derecho más estrictos que los trabajadores por cuenta ajena. "Sin acceso": es obligatorio para los trabajadores por cuenta ajena pero los autónomos están incluidos. * No hay datos sobre la incidencia del trabajo por cuenta propia en Estonia e Islandia. Los datos sobre la incidencia del trabajo por cuenta propia se refieren a 2018 para Noruega y a 2015 para la República Eslovaca. Panel B: La "ampliación de las prestaciones de desempleo" incluye un acceso más fácil (por ejemplo, la reducción de los períodos mínimos de cotización), duraciones más largas o importes más elevados. En los países que no cubrían a los autónomos anteriormente, también puede significar que los trabajadores por cuenta propia obtuvieron acceso. Del mismo modo, la ampliación de las prestaciones sujetas a la comprobación de recursos incluye la flexibilización de las pruebas de recursos y/o de activos, así como el aumento de las cuantías. Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19, complementado con información de la base de datos de beneficios fiscales de la OCDE (<https://www.oecd.org/social/benefits-and-wages/>); MISSOC (2020), *Social protection of the self-employed*, Spasova et al. (2017), *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe*, y ESPN (2021), *Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis para países europeos*; Government of Canada (2022), *El benefits for self-employed people para Canadá*; OECD (próxima publicación), *Income security during joblessness in the United States: Design of effective unemployment support para los Estados Unidos*. Incidencia del autoempleo: *OECD Labour Force Statistics*, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/labour-force-statistics/summary-tables_data-00286-en.

StatLink  <https://stat.link/lpzxcf>

Uno de los argumentos en contra de la protección por desempleo para los autónomos es que dirigir un negocio implica –y debería implicar– un riesgo, ya que los trabajadores autónomos controlan el éxito de sus negocios de un modo que no lo hacen los empleados. Por lo tanto, proporcionarles un seguro de desempleo puede ser propenso a un riesgo moral significativo: sin un empleador que confirme un despido, es difícil establecer si una pérdida de ingresos se debe a una falta de esfuerzo (previa) o a circunstancias externas que conducen al fracaso del negocio (OECD, 2018_[17]). Sin embargo, no toda la actividad por cuenta propia es igual de emprendedora, algunos trabajadores autónomos dependen económicamente de uno o muy pocos clientes, y el riesgo moral también puede ser un reto para los empleados dependientes. Un diseño cuidadoso de las políticas y las medidas complementarias pueden mitigar el riesgo moral, por ejemplo, condicionando la percepción de prestaciones a la búsqueda activa de empleo y a otras medidas de activación, incluida la formación (OECD, 2019_[16]). A medida que los países tratan de garantizar una protección social eficaz en un mundo laboral cambiante, una forma pragmática de eludir los problemas de riesgo moral sería asegurar a los trabajadores autónomos solo por las pérdidas de ingresos durante las perturbaciones del sector o incluso de toda la economía, en lugar de las idiosincrásicas (Franzini y Raitano, 2020_[18]). Esto limitaría el riesgo moral (aunque hay que tener muy en cuenta la estacionalidad) y proporcionaría protección en futuras crisis, junto con el acceso a servicios de activación, formación y apoyo al empleo. Asegurar solo parcialmente el riesgo de pérdida de empleo también puede reducir las cotizaciones en relación con los trabajadores estándar, una ventaja dado que los autónomos son necesariamente responsables de las cotizaciones del empleado y del empleador.

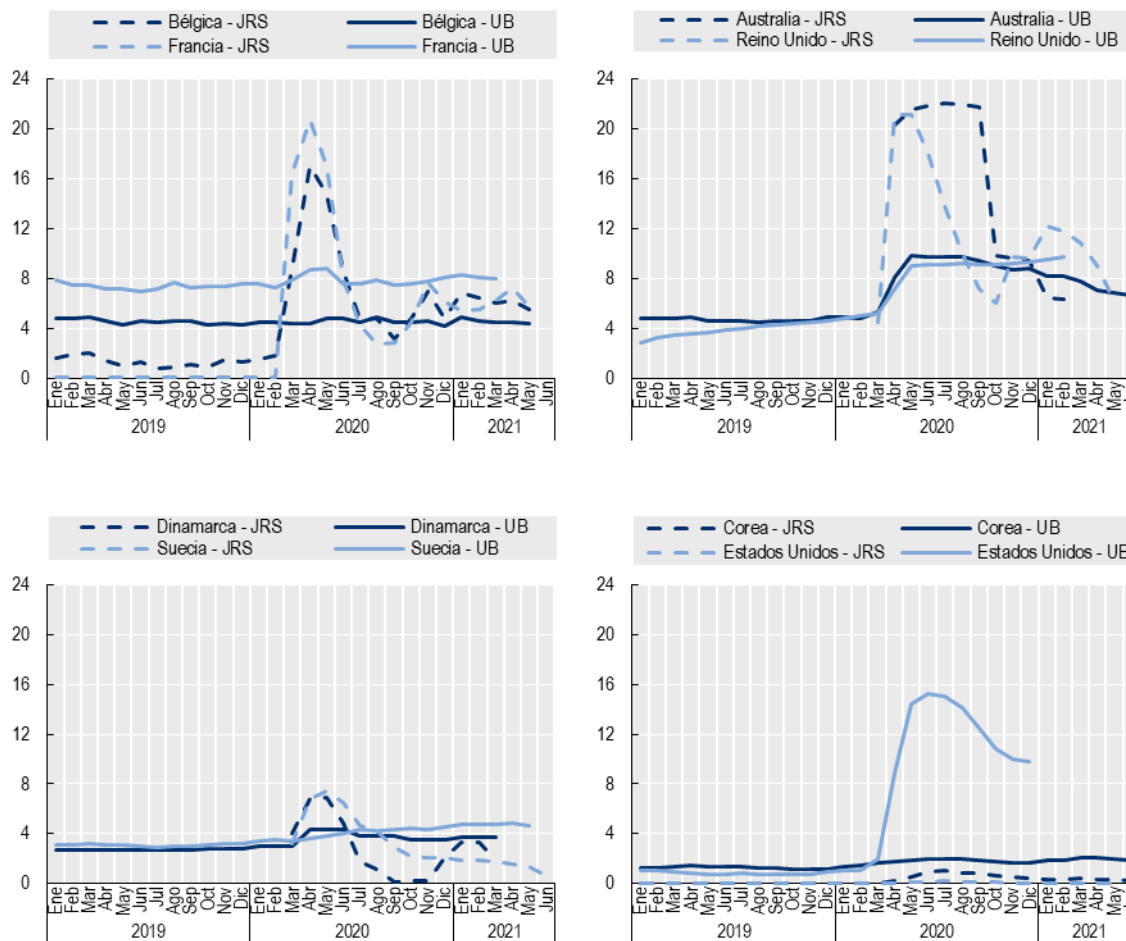
El número de beneficiarios de las prestaciones por desempleo se ha mantenido bajo en muchos países que cuentan con planes integrales de retención del empleo

A pesar de las medidas adoptadas por los países para mejorar el acceso y la cobertura de las prestaciones por desempleo durante la crisis, incluso para los trabajadores autónomos, el número de beneficiarios se ha mantenido bajo en su mayoría.³ Esto se ilustra en la Figura 2.6, que muestra, para una selección de países con datos disponibles, las tendencias en el número mensual de beneficiarios de las prestaciones

de desempleo, y de las ayudas a la retención del empleo, entre 2019 y mediados de 2021, expresadas en relación con la población en edad de trabajar. Los países con planes integrales de retención de empleo experimentaron una afluencia masiva y temporal a estos sistemas en la fase inicial de la crisis, mientras que las tasas de percepción de prestaciones de desempleo se mantuvieron prácticamente estables. Este es el caso de Bélgica y Francia (Panel A), dos países con programas de trabajo a tiempo parcial preexistentes, en los que las cifras de percepción de prestaciones por desempleo se mantuvieron prácticamente estables. Australia y Reino Unido experimentaron una afluencia incluso ligeramente mayor a sus regímenes de subsidio salarial recién establecidos, mientras que la recepción de prestaciones de desempleo aumentó en 4-5 puntos porcentuales (Panel B). También en Dinamarca y Suecia, dos países en los que la reducción de las horas de trabajo durante la crisis fue menor (OECD, 2021^[4]), los planes de retención de empleo preexistentes que se activaron (en Suecia) o se prorrogaron (en Dinamarca) en marzo de 2020 absorbieron la mayor parte del choque del mercado laboral. En el punto álgido de la crisis, alrededor del 7% de la población en edad de trabajar recibía ayudas para la retención del empleo, mientras que la proporción de beneficiarios de prestaciones por desempleo solo aumentó en torno a un punto porcentual (Panel C). Estas tendencias contrastan con las cifras observadas en Estados Unidos, donde el plan de retención de empleo preexistente –la compensación por tiempo limitado– se mantuvo marginal durante la crisis. Aquí, el choque del mercado laboral fue absorbido casi por completo por el sistema de prestaciones por desempleo, generosamente ampliado, y el número de solicitantes, incluidos los trabajadores en situación de despido temporal, alcanzó casi el 16% de la población en edad de trabajar. En Corea, el choque del mercado laboral se tradujo en gran medida en una reducción de las horas trabajadas, mientras que el número de beneficiarios de las ayudas a la retención de empleo y de las prestaciones por desempleo siguió siendo muy bajo en comparación con el resto del mundo (Panel D).⁴ Esto puede reflejar en parte la escasa cobertura de las prestaciones de los no empleados en Corea (OECD, 2021^[19]).

Figura 2.6. La interacción de las prestaciones por desempleo y las ayudas a la retención de empleo en los distintos países


Porcentaje de beneficiarios de las prestaciones de desempleo y de las ayudas a la retención del empleo sobre la población en edad de trabajar



Nota: En algunos países, las cifras representan una agregación entre diferentes regímenes del mismo tipo de prestación. En el caso de Dinamarca, Francia y Suecia, faltan las cifras completas del JRS antes de marzo de 2020. En el caso de Dinamarca, las cifras del SJR se refieren a dos regímenes: el plan de reparto del trabajo preexistente y el plan de compensación salarial introducido en marzo de 2020; las cifras mensuales tanto de la UB como del SJR se interpolaron a partir de series temporales trimestrales. En el caso de Estados Unidos, las cifras indicadas son las de los solicitantes, no las de los beneficiarios. Las cifras del JRS se desvían de las mostradas en la Figura 2.2 principalmente porque se expresan en relación con la población en edad de trabajar, no con el empleo dependiente. Para conocer los detalles de los programas incluidos para cada país y las notas metodológicas, consulte la base de datos SOCR-HF.

Fuente: Base de datos de alta frecuencia de beneficiarios de prestaciones sociales de la OCDE (SOCR-HF),

<https://www.oecd.org/fr/social/soc/recipients-socr-hf.htm>.

StatLink  <https://stat.link/zpjxvr>

Estas tendencias ilustran el papel diferente –y menor– que ha desempeñado el apoyo a los ingresos fuera del trabajo durante la crisis de COVID-19 en comparación con anteriores recesiones económicas. En crisis anteriores, las prestaciones del seguro de desempleo representaban la "primera línea de defensa" de los

sistemas de protección social, ya que apoyaban los ingresos de los trabajadores que perdían su empleo, a menudo durante largos periodos de tiempo. Durante la crisis financiera mundial, por ejemplo, el número de beneficiarios de las prestaciones del seguro de desempleo en relación con la población en edad de trabajar aumentó en un 90% entre 2007 y 2009 en toda la OCDE y solo disminuyó un poco en 2010 (OECD, 2014^[20]). Durante la crisis actual, los planes de retención de empleo, ampliamente accesibles y generosos, representaron esta "primera línea de defensa" en la mayoría de los países, protegiendo temporalmente los puestos de trabajo y no solo los ingresos, y aliviando la mayor parte de la presión sobre los sistemas de prestaciones por desempleo.

2.1.3. Licencia por enfermedad pagada

Durante la pandemia de COVID-19, las bajas laborales remuneradas⁵ desempeñaron un papel crucial en la contención de la propagación del virus y en la protección simultánea de la salud, el empleo y los ingresos de los trabajadores (OECD, 2020^[21]). En primer lugar, la baja laboral remunerada complementó otras medidas de contención de la epidemia, reforzando su acción. Por ejemplo, la introducción de la baja por enfermedad temporal remunerada para las enfermedades relacionadas con el COVID-19 en los Estados Unidos contribuyó a una disminución del 18% de la presencia a tiempo completo en el lugar de trabajo y a un aumento del 8% de la permanencia en el hogar, según se desprende de los datos de los móviles (Andersen et al., 2020^[22]). Su introducción condujo a una estimación de un caso diario prevenido de COVID-19 por cada 1 300 trabajadores, es decir, 56% menos de casos (Pichler, Wen y Ziebarth, 2020^[23]). En segundo lugar, las bajas por enfermedad pagadas contribuyeron a proteger la salud de los trabajadores al proporcionar un apoyo a los ingresos de los trabajadores (potencialmente) expuestos al virus, lo que les permitió autoaislarse. Los datos de una encuesta realizada en Israel en el periodo previo al brote de COVID-19 indicaron que el 97% de los adultos declararon que se pondrían en cuarentena si se les compensaba el salario, mientras que el cumplimiento se reduciría al 57% sin dicha compensación (Bodas y Peleg, 2020^[24]). En tercer lugar, las bajas por enfermedad remuneradas contribuyen a preservar los puestos de trabajo al reducir la presión sobre los sistemas de prestaciones por desempleo y los planes de conservación del empleo. La pérdida de puestos de trabajo en Estados Unidos entre el 8 de marzo y el 25 de abril de 2020, medida por el número de solicitudes iniciales de seguro de desempleo, fue mayor en los 38 estados que no contaban con políticas legales de baja por enfermedad remunerada (Chen et al., 2020^[25]). En cuarto lugar, la baja por enfermedad pagada apoyó los ingresos de los trabajadores al garantizar una continuación ininterrumpida de los ingresos de aquellos afectados por el virus o que se vieron obligados a autoaislarse. La ampliación temporal de las bajas por enfermedad pagadas en varios países a los padres que tenían que cuidar de los niños cuando se cerraban las escuelas reforzó aún más su papel como instrumento de seguridad de los ingresos (OECD, 2020^[21]).

Muchos países ampliaron las bajas por enfermedad pagadas durante la primera oleada pandémica, pero solo unos pocos han introducido cambios adicionales desde entonces

La mayoría de los países de la OCDE reaccionaron ante el estallido de la pandemia de COVID-19 con ampliaciones de las bajas por enfermedad pagadas de diversos tipos, mejorando la accesibilidad y aumentando la generosidad del sistema. Sin embargo, la mayoría de las medidas adoptadas fueron temporales y se limitaron a las personas afectadas por la COVID-19. Las principales medidas fueron:

- *Acceso más fácil y cobertura más amplia:* algunos países facilitaron el acceso a las prestaciones retrasando o renunciando a la necesidad de un certificado médico o permitiendo las solicitudes en línea. Otros países redujeron los requisitos para tener derecho a la baja por enfermedad remunerada. Canadá, por ejemplo, redujo inicialmente los requisitos para tener derecho a las prestaciones –de 600 a 120 horas de trabajo asegurables (que volvieron a aumentar a 420 horas a partir de septiembre de 2021)–. Más de 25 países de la OCDE facilitaron o ampliaron el acceso a las prestaciones por enfermedad para los trabajadores autónomos enfermos de COVID-19 o en cuarentena (OECD, 2020_[21]). Antes de la pandemia, los trabajadores autónomos tenían derecho a las prestaciones por enfermedad en muchos países, pero el acceso era a menudo limitado o voluntario (OECD, 2019_[26]).
- *Acceso a la baja por enfermedad pagada durante la cuarentena:* más de la mitad de los países de la OCDE ampliaron la cobertura de las prestaciones también a los trabajadores en cuarentena o introdujeron nuevos pagos por crisis tanto para los trabajadores enfermos como para los que están en cuarentena. Australia, por ejemplo, introdujo un subsidio de desempleo especial que las personas enfermas de COVID-19 pueden solicitar tan pronto como hayan agotado sus derechos de pago por enfermedad proporcionados por el empleador (OECD, 2020_[21]).
- *Supresión de los periodos de espera:* aproximadamente uno de cada tres países de la OCDE suprimió temporalmente los periodos de espera, mejorando así la seguridad de los ingresos de los trabajadores y aumentando ligeramente las tasas de sustitución de ingresos implícitas. Francia, por ejemplo, suprimió el periodo de espera tanto para la paga de enfermedad proporcionada por el empresario como para las prestaciones de enfermedad. Irlanda aumentó los niveles de las prestaciones y la duración máxima de sus prestaciones por enfermedad, y renunció al periodo de espera (OECD, 2020_[21]).
- *Exenciones de los costos del empleador:* aproximadamente uno de cada tres países de la OCDE también introdujo medidas para apoyar o eliminar los costos del empleador en concepto de baja por enfermedad (ESPN, 2021_[27]). En Luxemburgo, por ejemplo, un cambio legal temporal permitió que el Fondo Nacional de Salud pagara la baja por enfermedad desde el primer día, en lugar de hacerse cargo solo después del final del mes del 77° día de enfermedad.
- *Introducción de derechos hasta ahora inexistentes:* antes de la pandemia, dos países de la OCDE destacaban por carecer de normas legales sobre bajas por enfermedad remuneradas. Ambos países decidieron reaccionar. Estados Unidos, que antes de la pandemia no contaba con requisitos federales de baja laboral remunerada,⁶ introdujo dos semanas de baja laboral remunerada obligatoria para los trabajadores con síntomas relacionados con la COVID-19 o en cuarentena, pagada por el empleador inicialmente, pero reembolsada en su totalidad por el gobierno federal (el programa expiró en 2021). Corea proporcionó prestaciones excepcionales por enfermedad a través de su Ley de Epidemia de 2015 a los trabajadores que fueron hospitalizados a causa del COVID-19 (OECD, 2020_[21]).

Se adoptaron medidas adicionales limitadas para reforzar los sistemas de baja por enfermedad pagada a medida que se desarrollaban las nuevas oleadas de la pandemia, pero aproximadamente la mitad de las ampliaciones realizadas durante la primera oleada de la pandemia o durante el primer año seguían vigentes en diciembre de 2021 (Tabla 2.4). Varios países que solo cuentan con sistemas de baja por enfermedad básicos, o que carecen de ellos, están estudiando la posibilidad de realizar reformas estructurales. Entre ellos se encuentra Irlanda, que publicó en noviembre de 2021 un proyecto de Ley de Baja por Enfermedad con subsidio de enfermedad obligatorio proporcionado por el empleador (que aún no había sido aprobado por el Parlamento en el momento de redactar este informe); Corea, que está poniendo a prueba una prestación por enfermedad proporcionada por el gobierno a partir de julio de 2022;

y Nueva Zelanda, que está desarrollando actualmente un seguro social proporcionado por el gobierno que cubrirá tanto el desempleo como la enfermedad temporal.⁷

Tabla 2.4. Alrededor de la mitad de las ampliaciones de las bajas por enfermedad pagadas seguían vigentes dos años después

Ampliación de las bajas por enfermedad pagadas a los trabajadores (subsido de enfermedad proporcionado por el empleador y/o prestaciones por enfermedad proporcionadas por el gobierno) desde enero de 2020, situación a partir de diciembre de 2021

	Las prórrogas siguen en pie	Las prórrogas han expirado
Reducción del periodo de espera	Chile, Dinamarca, España, Estonia, Francia, Portugal y Suecia	Canadá, Irlanda, Letonia
Aumento del nivel de prestaciones	Australia, Bélgica, Chile, Corea, España, Finlandia, Grecia, Italia, Nueva Zelanda, Polonia y Portugal	Canadá, Irlanda, República Eslovaca, Eslovenia, Estados Unidos
Reducción de los costos del empleador en concepto de subsidio de enfermedad	Alemania, Austria, Dinamarca, Corea, España, Estonia, Hungría, Italia, Noruega y Suecia	Eslovenia, Estados Unidos, Letonia, Luxemburgo, República Eslovaca

Nota: Todos los cambios se limitan a COVID-19, excepto en Bélgica, Noruega y Suecia, donde las medidas incluyen todos los tipos de enfermedad. Los cambios se refieren a las medidas que afectan a los asalariados, aunque algunos incluyen a los trabajadores autónomos. Los países con información faltante no se reportan.

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis COVID-19; OCDE (2020^[21]), "Paid sick leave to protect income, health and jobs through the COVID-19 crisis", <https://doi.org/10.1787/a9e1a154-en>; ESPN (2021^[27]), Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10065&furtherNews=yes>.

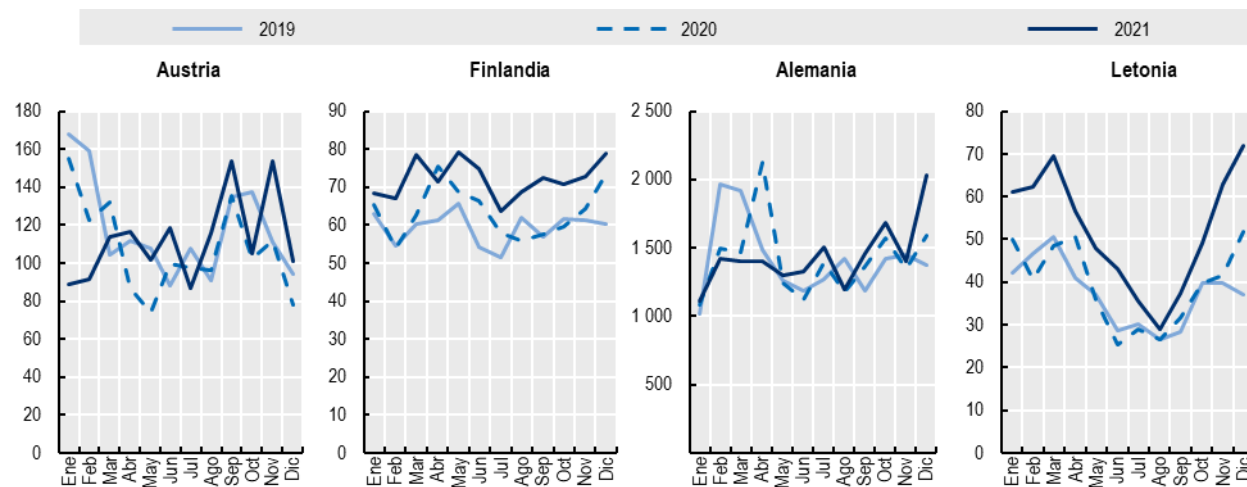
El uso de la licencia de enfermedad pagada refleja el cambio en el papel de la licencia de enfermedad pagada en el transcurso de la pandemia

El papel cambiante de los sistemas de baja por enfermedad pagada a lo largo de la pandemia, y su interacción con otras intervenciones políticas, se refleja en la aceptación de las prestaciones. Los datos de cuatro países europeos muestran un notable aumento de la aceptación al inicio de la pandemia en la primavera de 2020 en Alemania y Finlandia, y aumentos menores en Letonia y posiblemente en Austria (Figura 2.7). El rápido cambio hacia el teletrabajo en muchas ocupaciones y la introducción o ampliación de generosos planes de retención del empleo limitaron el aumento de las bajas por enfermedad remuneradas. Los trabajadores se expusieron menos al virus y, si lo hicieron, muchos siguieron recibiendo ayudas para mantener el empleo en lugar de tener que pedir la baja por enfermedad remunerada. Como resultado, las tasas de aceptación volvieron a disminuir. En las fases posteriores de la crisis, los cambios en la aceptación reflejan el desarrollo de la pandemia y las respuestas de salud pública de las sociedades, con variaciones a lo largo del tiempo y entre los países en las tasas de vacunación, incidencia y hospitalización, la supresión de las extensiones aplicadas en los sistemas de baja laboral remunerada y el reconocimiento de la "COVID-19 de larga duración" como enfermedad profesional (véase más adelante). Los datos disponibles más recientes, correspondientes a finales de 2021, muestran un aumento de la utilización de las bajas laborales remuneradas con la aparición de la variante Ómicron, cuando –en el contexto de unas tasas de vacunación elevadas y un riesgo de hospitalización mucho menor– las mayores tasas de infección por COVID-19 no dieron lugar a costosas medidas de contención, como los cierres patronales. De hecho, muchos países respondieron al aumento de las tasas de incidencia y a la preocupación asociada por la continuidad de los servicios e infraestructuras esenciales suavizando las normas de cuarentena en lugar de ajustar más la normativa sobre bajas por enfermedad pagadas o introducir más medidas de confinamiento. En general, la utilización de la licencia por enfermedad pagada

en los cuatro países solo ha sido un poco más alta durante la pandemia de COVID-19 que, en 2019, y la variación estacional "tradicional" ha sido a menudo mayor que la variación durante la pandemia.

Figura 2.7. La utilización de la licencia de enfermedad pagada ha variado mucho a lo largo de la pandemia

Beneficiarios mensuales (en miles) de bajas por enfermedad pagadas en países seleccionados de la OCDE durante la pandemia, de enero de 2019 a diciembre de 2021



Nota: Medias mensuales para Finlandia y Letonia, cifras a principios de mes para Alemania y a finales de mes para Austria. Los datos de Finlandia y Letonia excluyen a los beneficiarios de la paga por enfermedad proporcionada por el empleador, es decir, los primeros nueve o diez días de baja por enfermedad.

Fuente: Datos administrativos disponibles en línea (Finlandia, Alemania) o facilitados por las autoridades nacionales (Austria, Letonia).

StatLink  <https://stat.link/6zvip3>

Las prioridades políticas están cambiando a medida que los países salen de la pandemia y la superan

Todavía es pronto para extraer lecciones claras sobre el funcionamiento de los sistemas de baja por enfermedad remunerada y las ampliaciones realizadas durante la crisis, ya que los datos empíricos sobre la aceptación, los resultados en materia de salud y el impacto en los mercados laborales y la prevención de la pobreza son todavía limitados. Las adaptaciones y los aumentos simultáneos de otras prestaciones, como los planes de retención de empleo, limitan las lecciones específicas que pueden extraerse de los regímenes de baja por enfermedad remunerada por sí solos.

Una de las conclusiones es que una buena manera de prepararse para futuras pandemias, o incluso para futuras olas de COVID-19, sería implementar mecanismos que, en tiempos de crisis, amplíen automáticamente y temporalmente los derechos de licencia por enfermedad pagada y reduzcan los costos de los empleadores.⁸ Solo unos pocos países de la OCDE han reaccionado a la pandemia de COVID-19 introduciendo, o mejorando, este tipo de legislación. Otros podrían considerar seguir su ejemplo.

Al salir de la fase aguda de la pandemia, el apoyo a las numerosas personas con COVID-19 de larga duración debe convertirse en una prioridad absoluta, especialmente porque su reincorporación al trabajo

parece ser difícil (HSE, 2021^[28]). Muchos países de la OCDE están avanzando en el reconocimiento de la COVID-19 como lesión laboral o enfermedad profesional (OIT, 2020^[29]). Esto puede dar a los trabajadores acceso a una compensación a más largo plazo de los ingresos perdidos ("indemnización de los trabajadores"), una mejor cobertura de los gastos médicos y un mejor apoyo a la reincorporación al trabajo.

En la actualidad, más de la mitad de los países de la OCDE consideran que la COVID-19 es una enfermedad profesional, al menos para determinados grupos de trabajadores (Figura 2.8). Los principales sectores económicos considerados como grupos de riesgo para la COVID-19 incluyen la asistencia sanitaria, la asistencia residencial y el trabajo social (Eurostat, 2021^[30]), todos ellos caracterizados por una mano de obra dominada por las mujeres. En Austria, el número de sectores cubiertos es mayor e incluye ocupaciones en la asistencia social pública y privada (escuelas, jardines de infancia y guarderías), laboratorios médicos y prisiones. En Japón, los trabajadores enfermos tienen derecho a una indemnización si necesitan cuidados de recuperación y una baja de larga duración a causa de síntomas de "COVID-19 de larga duración". En Eslovenia e Italia, el contagio de COVID-19 en el trabajo da derecho a una indemnización a los trabajadores bajo la reclamación de un accidente laboral. En Alemania, las infecciones por COVID-19 pueden reconocerse como accidente de trabajo para todos los grupos de trabajadores, con una normativa bastante estricta, y como enfermedad profesional para los trabajadores que trabajan en servicios sanitarios, servicios de bienestar y laboratorios. Otros pocos países hacen una distinción similar.

Figura 2.8. Más de la mitad de los países de la OCDE reconocen la COVID-19 como enfermedad profesional

Reconocimiento de COVID-19 como enfermedad profesional o accidente de trabajo, situación a partir de diciembre de 2021



Nota: "*" puede reconocer a la COVID-19 como enfermedad profesional o accidente de trabajo. Los países con información faltante no se reportan.

Fuente: Respuestas de los países al Cuestionario de la OCDE sobre Respuestas Políticas a la Crisis COVID-19 y Eurostat (2021), <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-005>.

StatLink  <https://stat.link/csmoyn>

En la práctica, el acceso a las prestaciones de indemnización de los trabajadores puede ser más fácil, y el número de casos reconocidos, en última instancia, mayor, en los países que reconocen a la COVID-19 como enfermedad profesional solo para los trabajadores de determinados sectores económicos u ocupaciones.⁹ En estos casos, los requisitos para demostrar los riesgos de infección pueden ser, y suelen ser, menores, porque el riesgo es elevado y la vía de infección suele ser clara. En cambio, en los países que cubren en principio todos los sectores, las normas pueden ser mucho más estrictas.

2.1.4. Políticas activas del mercado de trabajo

Las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) ayudan a los solicitantes de empleo y a las personas en riesgo de perderlo a encontrar o mantener un empleo de calidad. También ayudan a los empresarios a encontrar empleados con las cualificaciones adecuadas. Las PAMT abarcan la prestación de servicios del mercado de trabajo (servicios de empleo y administración de las prestaciones) y las medidas activas del mercado de trabajo (formación, incentivos al empleo, empleo protegido y con apoyo y rehabilitación, creación directa de empleo e incentivos para la puesta en marcha).¹⁰ A lo largo de la crisis y la recuperación de COVID-19, las PAMT han desempeñado un papel crucial, y seguirán siendo importantes ante las nuevas necesidades del mercado laboral.

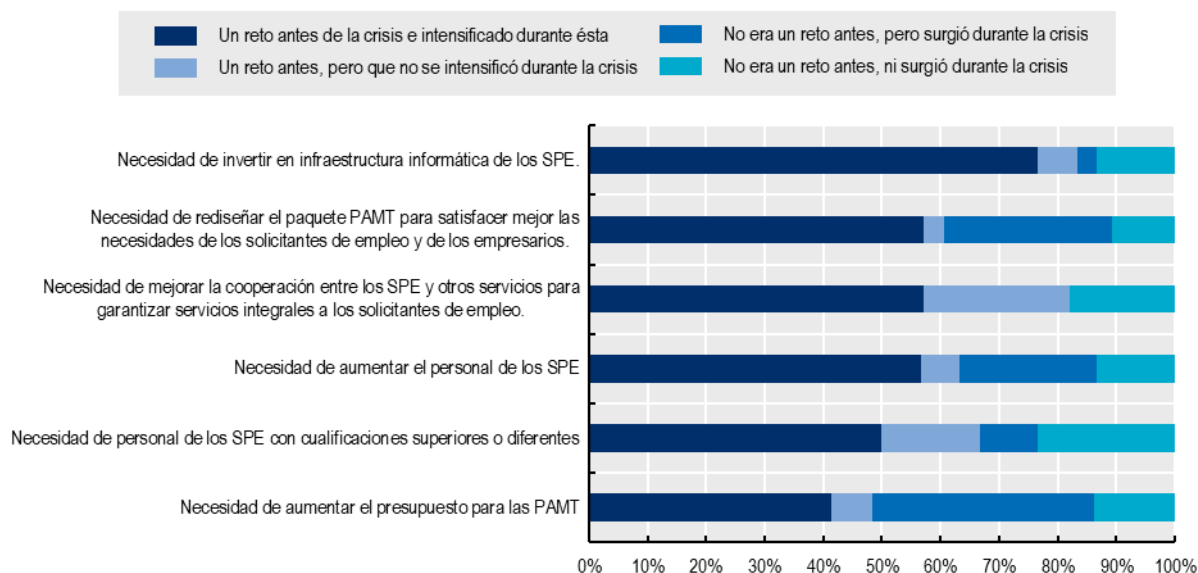
El cambio de entorno: Los retos de los servicios públicos de empleo

Antes del inicio de la pandemia, la mayoría de los servicios públicos de empleo (SPE)¹¹ ya se enfrentaban a importantes retos. En muchos países, esto se traducía en la necesidad de seguir invirtiendo en la infraestructura informática de los servicios públicos de empleo, en la escasez de personal (cualificado) y en los problemas relacionados con la cooperación eficaz con otras organizaciones. Muchos países también tienen dificultades para prestar un apoyo adecuado a los solicitantes de empleo con obstáculos múltiples o graves para el empleo (el 90% de los países de la OCDE de los que se dispone de datos) y a los jóvenes solicitantes de empleo (el 83% de los países).

La COVID-19 no solo trajo consigo nuevos retos, sino que también exacerbó muchos de los retos preexistentes a los que se enfrentaban los SPE –véase la Figura 2.9–. Para muchos países, la crisis de COVID-19 contribuyó a la aparición o a la intensificación de la necesidad de rediseñar el paquete de PAMT para adaptarlo mejor a la situación del mercado laboral (86% de los países), de realizar inversiones en infraestructura informática (79%), de aumentar la dotación de personal (79%) y de incrementar aún más el presupuesto para las PAMT (79%). Además, la pandemia dejó en suspenso los planes de algunos SPE para cambiar su funcionamiento interno o poner en marcha grandes proyectos digitales, que pasaron a ser menos prioritarios en las acciones necesarias para hacer frente a las consecuencias de la pandemia (Comisión Europea, 2021^[31]).

Figura 2.9. La COVID-19 agravó los retos preexistentes y provocó otros nuevos para los servicios públicos de empleo

Principales retos a los que se enfrentan los servicios públicos de empleo (SPE), porcentaje de los países OCDE



Nota: Estadísticas basadas en las respuestas de 30 países (AUS, AUT, BEL, CHE, CHL, CRI, CZE, DEU, DNK, ESP, EST, FIN, FRA, GRC, HUN, IRL, ISL, ITA, JPN, KOR, LTU, LUX, LVA, MEX, NZL, POL, PRT, SVK, SVN, SWE).

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19.

StatLink <https://stat.link/9ltwg7>

La necesidad de rediseñar el paquete de políticas activas de empleo (PAMT) se refleja también en las mayores dificultades durante la crisis para encontrar oportunidades de trabajo y proporcionar apoyo a los solicitantes de empleo que se enfrentan a obstáculos importantes o múltiples y a los jóvenes que buscan trabajo (señaladas por el 79% y el 76% de los países, respectivamente). Para ello, a menudo se necesitan planes de acción individualizados que requieren muchos recursos, en colaboración con otros proveedores de servicios, como los servicios sanitarios y sociales (OECD, 2021^[32]). La crisis de COVID-19 también ha contribuido a los retos de apoyo a los empleadores, ya que más de cuatro de cada cinco países han experimentado un aumento de las dificultades para cubrir las vacantes en determinadas ocupaciones de primera línea.

El gasto en políticas activas del mercado de trabajo siguió aumentando en 2021, pero en menor medida que en 2020

Al inicio de la pandemia de COVID-19 en 2020, los países respondieron rápidamente aumentando sus presupuestos para los SPE y otras PAMT (OECD, 2021^[33]). A pesar del aumento de las necesidades y los presupuestos, el gasto real no se incrementó en todos los países y para todos los tipos de PAMT, ya que la provisión de PAMT se enfrentó a importantes retos durante los tiempos de normas más estrictas de confinamiento y distanciamiento físico. El aumento del gasto público fue, en general, mayor en el caso de las políticas pasivas del mercado laboral (subsidios de desempleo, planes de retención del empleo). En muchos países, el aumento del gasto real en políticas activas del mercado de trabajo y pasivas fue

superior al aumento del número de desempleados, ya que ambos tipos de políticas tienen por objeto prevenir el desempleo y la pérdida de ingresos antes de que se materialicen, por lo que abarcan a otros grupos además de los desempleados (registrados).

Ante la elevada demanda de PAMT en 2021 y tras haber establecido mejores formas de proporcionar PAMT en el contexto de la difícil situación sanitaria, en 2021 continuaron aumentando los niveles de gasto público en PAMT en muchos países (Figura 2.10). Los presupuestos para los servicios del mercado laboral aumentaron en casi cuatro de cada cinco países en 2021 en relación con 2020. Este efecto fue algo más moderado en el caso de las medidas activas del mercado de trabajo, cuyo gasto público aumentó en el 64% de los países para 2021. Dentro de la cesta de medidas activas del mercado de trabajo, la formación y los incentivos al empleo registraron la mayor proporción de países que aumentaron el gasto para 2021. De hecho, la inversión en medidas de formación y en incentivos al empleo bien orientados puede ser especialmente eficaz para apoyar el mercado laboral durante una crisis y la posterior recuperación (Card, Kluve y Weber, 2018^[34]; OCDE, 2021^[4]; 2021^[35]).

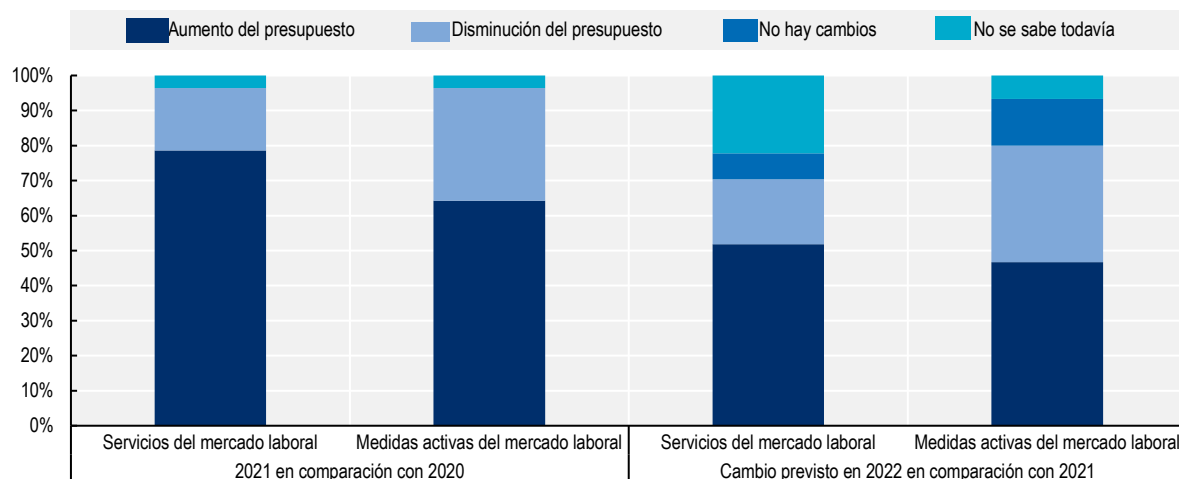
Sin embargo, no todos los países optaron por seguir el mismo camino, ya que aproximadamente uno de cada cinco países redujo el gasto en servicios del mercado laboral en 2021 en relación con 2020 (Canadá, Finlandia, Luxemburgo, México y República Checa). Esta tendencia fue más marcada en el caso del gasto público en medidas activas del mercado laboral, donde uno de cada tres países redujo el gasto público en 2021 en relación con 2020. Esta reducción del gasto en algunos países se debió probablemente a una combinación de factores, incluida la importante presión sobre las finanzas públicas desde el inicio de la pandemia y el hecho de que el pico de desempleo se había alcanzado durante 2020 para muchos países.

De cara al futuro, entre los países en los que las decisiones presupuestarias para 2022 se conocían a finales de 2021, dos de cada tres esperan aumentar el presupuesto para los servicios del mercado laboral en 2022 en relación con 2021, y la mitad para las medidas activas del mercado laboral. En general, esto significa que en 2022 los presupuestos de las políticas activas del mercado de trabajo serán significativamente más altos que en 2019 antes de la COVID-19, aunque el empleo en toda la OCDE recuperó su nivel de 2019 ya a finales de 2021 (véase el Capítulo 1). Estas tendencias ponen de manifiesto un amplio reconocimiento en muchos países del papel que deben desempeñar las políticas activas de empleo en la promoción de los resultados del mercado laboral. Los países también deben ser conscientes de los riesgos asociados a la retirada de los presupuestos con demasiada rapidez, ya que,

por ejemplo, comprometerse realmente a mejorar la digitalización requerirá inversiones sustanciales antes de que estas generen ganancias de eficiencia y eficacia.

Figura 2.10. La mayoría de los países de la OCDE aumentaron el gasto en políticas activas del mercado de trabajo en 2021, y muchos países prevén nuevos aumentos en 2022

Porcentaje de países de la OCDE



Nota: Los servicios del mercado laboral incluyen la prestación pública (o privada, con financiación pública) de servicios de empleo y la administración de prestaciones: estadísticas basadas en las respuestas de 29 países (AUS, AUT, BEL, CAN, CHE, CHL, CRI, CZE, DEU, DNK, ESP, EST, FIN, FRA, GRC, HUN, ISL, ITA, JPN, KOR, LTU, LUX, LVA, MEX, NZL, PRT, SVN, SWE, USA). Las medidas activas del mercado laboral incluyen la formación, los incentivos al empleo, el empleo protegido y con apoyo y la rehabilitación, la creación directa de empleo y los incentivos para la puesta en marcha: estadísticas basadas en las respuestas de 31 países (además: IRL, TUR).

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19.

StatLink <https://stat.link/ja7bpx>

No se puede suponer que el aumento significativo de los recursos puestos en marcha a causa de la pandemia haya mejorado necesariamente la eficacia y la cobertura de la oferta de PAMT. El seguimiento y la evaluación continuos de las medidas políticas serán importantes para garantizar que los recursos solo se asignen a aquellos ámbitos que tengan un historial probado de prestación de apoyo eficaz a los solicitantes de empleo y a los empleadores.

Reorientación de las estrategias y modelos de funcionamiento de los servicios públicos de empleo, incluso mediante una mayor digitalización

En respuesta a la crisis de COVID-19, los SPE de toda la OCDE adaptaron sus estrategias y modelos operativos para prestar mejor sus servicios. En casi tres de cada cuatro países, los SPE han realizado, o tienen previsto realizar, cambios en su forma de trabajar con los empleadores. Esto supera con creces el alcance de los cambios comunicados en otros ámbitos. Por ejemplo, los servicios públicos de empleo de Lituania tienen previsto crear un equipo independiente de servicios a los empleadores para trabajar estratégicamente con ellos a nivel nacional. Eslovenia está trabajando para desarrollar aún más su actual asociación nacional formal con las asociaciones de empleadores a nivel regional y local, con el fin de encontrar nuevas soluciones para abordar los cuellos de botella del mercado laboral. Para muchos países, estos cambios van de la mano de los esfuerzos por mejorar la digitalización de los servicios y procesos, incluyendo el aumento de los esfuerzos de divulgación en línea y la implementación de servicios de

búsqueda de empleo y contratación en línea. Australia, por ejemplo, ha creado un nuevo centro de empleo, que ayuda a poner en contacto a los solicitantes de empleo con los empleadores y proporciona herramientas para ayudar a los solicitantes de empleo a encontrar trabajos que se ajusten a su perfil de competencias.

Un elevado porcentaje de países también ha ajustado, o tiene previsto ajustar, su estrategia de gestión de casos de los SPE, en cuanto a la frecuencia o la intensidad de la asistencia en la búsqueda de empleo para los solicitantes de empleo (66% de los países) y en cuanto a la forma de asignar las tareas entre el personal de los SPE (57%). Al introducir cambios en este ámbito, algunos países (como Eslovenia, Francia, Islandia, Japón, Lituania y México) han aumentado o tienen previsto aumentar la intensidad de las ayudas prestadas a determinados grupos de demandantes de empleo, como las personas con alto riesgo de convertirse en desempleados de larga duración, las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes. Además, más de la mitad de los países han adaptado los requisitos de búsqueda de empleo para los demandantes de empleo. En algunos casos, esto adoptó la forma de una suspensión temporal o una relajación de las obligaciones de búsqueda de empleo para los solicitantes de empleo durante los períodos de confinamiento, mientras que más recientemente los países han tomado medidas para reforzar estos requisitos de nuevo.

En casi todos los ámbitos de cambio de los modelos operativos y las estrategias de los SPE, tanto los aplicados como los previstos, los cambios están asociados a un mayor esfuerzo de digitalización. Esto incluye avances en el acercamiento a los solicitantes de empleo y a los inactivos (por ejemplo, el desarrollo de aplicaciones en Italia para llegar a los jóvenes desempleados), la mejora del perfil de los clientes (por ejemplo, el uso de inteligencia artificial por parte de Luxemburgo en un nuevo método de perfilado de los solicitantes de empleo) y la mejora del proceso de búsqueda de empleo (por ejemplo, el desarrollo por parte de Flandes de una API de talento para comparar la oferta y la demanda de nuevas vacantes con los archivos y CV de los clientes). Estados Unidos pretende reducir las cargas administrativas en todos los organismos del sector público (incluidos los servicios de empleo) y les pide que diseñen y presten servicios por los que puedan navegar personas de todas las capacidades, que utilicen la tecnología para modernizar y simplificar los procesos y que estudien formas de reducir el "impuesto sobre el tiempo" para conseguir los servicios que necesitan.

Muchos países también están aplicando reformas a mayor escala en sus estrategias y modelos de funcionamiento de los SPE. Entre los ejemplos se encuentra el nuevo modelo nórdico de servicios del mercado laboral en Finlandia, que entró en vigor en mayo de 2022 y tiene como objetivo apoyar el empleo rápido y el reemplazo mediante la introducción de un apoyo más intensivo a los solicitantes de empleo y de forma más temprana que antes. El paso a este modelo precede a una reforma aún mayor, que supondrá la transferencia de los servicios de empleo a los municipios en 2024. En Australia, la reforma de *Workforce Australia* pretende ofrecer un servicio más moderno y sofisticado, en el que los solicitantes de empleo que se encuentren listos puedan autogestionar su vuelta al trabajo mediante servicios digitales. La plataforma digital de servicios de empleo también apoyará la mejora de las competencias, la participación proactiva de los empleadores y la puesta en contacto de los solicitantes de empleo con las oportunidades de trabajo. Asimismo, Suecia está ampliando la contratación de servicios de empleo privados, a través de una elaborada reforma que se espera que comience a aplicarse en 2022.

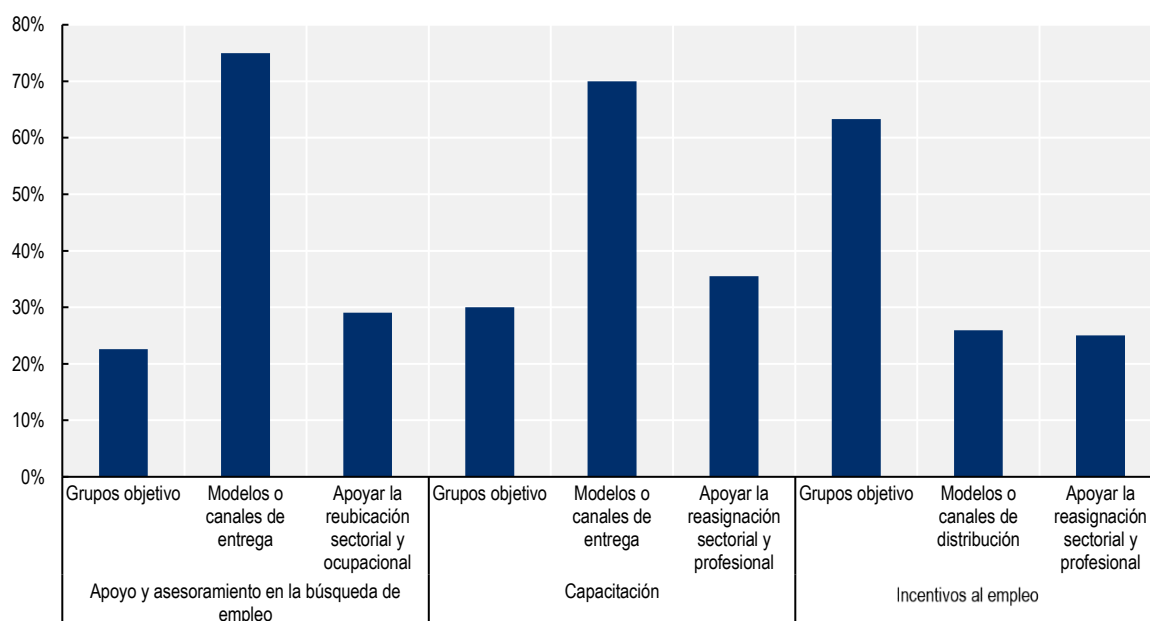
Adaptar el diseño y el modo de aplicación de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) para apoyar una recuperación integradora

Ante las medidas de contención que restringían la capacidad de prestación de servicios en persona durante la pandemia, los países tuvieron que adaptar el modo de prestación de los PAMT para poder seguir prestando sus servicios. La vía para resolver este problema fue, en la mayoría de los casos, la

inversión en la digitalización de los servicios y procesos de los SPE. Aunque algunos países ya habían dado pasos hacia una prestación más digital en años anteriores, la pandemia de COVID-19 actuó sin duda como acelerador del avance digital de muchos SPE (OECD, 2022^[36]). Dichos esfuerzos de digitalización fueron especialmente frecuentes en el ámbito del apoyo y el asesoramiento para la búsqueda de empleo, donde tres de cada cuatro países introdujeron cambios en el modo de prestación (en gran medida con un mayor uso de los canales telefónicos y digitales) en 2021 en relación con la época anterior a la pandemia (Figura 2.11). Los ejemplos incluyen la herramienta e-AMS introducida por el SPE austriaco (AMS) para ayudar a la prestación en línea de servicios para los solicitantes de empleo, incluido el asesoramiento a distancia, y la introducción de un Servicio de Retorno Rápido al Trabajo en Nueva Zelanda, que era un servicio de empleo basado en el teléfono que duraba hasta seis semanas para apoyar a los clientes con la preparación para el trabajo, la evaluación de las habilidades transferibles y la preparación de la entrevista de trabajo. El otro ámbito común de cambios en los modos de prestación fue la formación, ya que el 70% de los países aplicaron cambios para ofrecer estas iniciativas de forma digital en 2021.


Figura 2.11. Los países han adaptado el diseño de las políticas activas del mercado laboral en respuesta a la crisis

Porcentaje de países de la OCDE en los que el diseño es diferente en 2021 en comparación con antes de la crisis (2019)



Nota: Para el apoyo y el asesoramiento en la búsqueda de empleo: estadísticas basadas en 32 respuestas de países (AUS, AUT, BEL, CHE, CHL, CRI, CZE, DEU, DNK, ESP, EST, FIN, FRA, GRC, HUN, IRL, ISL, ITA, JPN, KOR, LTU, LUX, LVA, MEX, NZL, POL, PRT, SVK, SVN, SWE, TUR, USA); para la formación: estadísticas basadas en 33 respuestas de países (además: CAN); y para los incentivos al empleo: estadísticas basadas en 30 respuestas de países (no: CRI, DEU, MEX, USA; además: COL). Solo se muestran las categorías de PAMT con los mayores cambios. Los cambios podrían haber tenido lugar en 2020 o en 2021.

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/h7zpb0>

Los países también modificaron la orientación de las PAMT. Esto fue más común en los ámbitos de los incentivos al empleo y la formación, donde el 63% y el 30% de los países modificaron la orientación de estas iniciativas, centrándose en los grupos más afectados por la crisis y en los que corren el riesgo de sufrir un desempleo de larga duración. Ejemplos de ello son la ampliación de la cobertura del Incentivo Especial de Fomento del Empleo de Corea para incluir a los solicitantes de empleo inscritos en el SPE ya desde su primer mes y los cambios en los criterios de elegibilidad del subsidio de contratación *JobsPlus* de Irlanda para que puedan acceder antes a él los menores de 30 años.

Los países también introdujeron cambios en las PAMT para apoyar la reubicación sectorial y ocupacional. Esto fue más frecuente en la provisión de formación, con un 35% de países que hicieron cambios en esta área en 2021. Estos esfuerzos se centraron en orientar la formación en las nuevas necesidades de mano de obra y en los sectores que sufren escasez de competencias. En el futuro, las medidas para mejorar las competencias y apoyar a los solicitantes de empleo que probablemente no encuentren un trabajo en su sector u ocupación anterior serán cada vez más importantes para conectar a las personas con los puestos de trabajo (OECD, 2021^[35]).

Es probable que estas tendencias de adaptación del diseño de las políticas activas de empleo continúen durante 2022. Las áreas más citadas para el cambio previsto son el modo de prestación de apoyo a la búsqueda de empleo y el asesoramiento (53% de los países) –en gran parte relacionado con nuevas iniciativas de digitalización– y los grupos destinatarios de las medidas activas del mercado de trabajo (39%). Algunos ejemplos son el nuevo contrato de compromiso juvenil lanzado en Francia en marzo de 2022 para ofrecer un apoyo individualizado y reforzado a los jóvenes de entre 16 y 25 años que están alejados del empleo (incluidos los jóvenes con discapacidades) y la futura Ley de Empleo en España, que ampliará la lista de grupos prioritarios para las políticas de empleo (a personas con capacidad intelectual limitada, migrantes, beneficiarios de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género, personas pertenecientes a minorías étnicas y trabajadores de sectores en reestructuración).

Muchos países también tienen previsto introducir nuevas PAMT para satisfacer las necesidades del mercado laboral. Algunos ejemplos destacados son un proyecto piloto portugués (*Incubadoras Sociais de Emprego*) para fomentar un enfoque más activo y colaborativo en la búsqueda de empleo entre los demandantes de empleo, un experimento finlandés sobre las subvenciones a la contratación para los emprendedores independientes y los planes de Suecia de introducir un programa de empleo de entrada (*etableringsjobb*) para estimular el empleo de los inmigrantes recién llegados y los desempleados de larga duración. Con el fin de mejorar la orientación de las PAMT, algunos países están identificando grupos de solicitantes de empleo que necesitan un mejor apoyo (por ejemplo, México tiene la intención de centrarse más en ciertos grupos vulnerables como los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes o los refugiados), mientras que otros países tratan de ampliar las ayudas más allá de los solicitantes de empleo registrados, aumentando los esfuerzos para dirigirse a las personas en riesgo de desempleo (por ejemplo, Letonia).

Prioridades posteriores a COVID-19 para las políticas activas del mercado de trabajo y los servicios públicos de empleo

De cara al futuro, los países deberán tener en cuenta el papel continuo que deben desempeñar las PAMT en el apoyo a los solicitantes de empleo, los trabajadores desplazados y los empleadores, y aprovechar las inversiones realizadas durante la pandemia para promover un mercado laboral más resiliente e inclusivo. Esto incluye comprometerse a seguir invirtiendo en la capacidad digital de los SPE, asegurando al mismo tiempo que se tomen medidas para garantizar que las personas sin habilidades digitales o medios para acceder a los servicios digitales no queden excluidas del apoyo de los SPE.¹² Además, los países deben seguir invirtiendo en programas que ayuden a los solicitantes de empleo, a los trabajadores

desplazados y a los que corren el riesgo de perder el empleo a realizar la transición entre sectores y ocupaciones.

Debido a la gran variedad de programas adaptados o introducidos en el transcurso de la pandemia, además de los aumentos a gran escala del gasto público para permitir estos cambios, es importante que estas medidas sean evaluadas para valorar su eficacia. A partir de los resultados de la evaluación, deben tomarse rápidamente acciones para suprimir o mejorar las medidas que resulten ineficaces.

A medida que los países dan pasos para una mayor digitalización, debe hacerse hincapié en un mejor uso de la tecnología y los datos. La tecnología y los datos tienen el potencial de aumentar la eficiencia de los procesos administrativos, mejorar el perfil de los solicitantes de empleo, orientar el apoyo a las necesidades individuales, poner en contacto a los solicitantes de empleo con las vacantes e incorporar un marco de seguimiento y evaluación de las PAMT en el proceso de elaboración de políticas. Al igual que en el caso de las medidas y servicios específicos del mercado laboral, también es de vital importancia supervisar y evaluar el impacto de las herramientas digitales más allá de su adopción. Esto permitirá a los países comprender mejor sus efectos en el mercado laboral y en la prestación de servicios, y afinarlos.

Más recientemente, la guerra de Rusia contra Ucrania ha planteado nuevos retos a los servicios públicos de empleo (SPE) en muchos países de la OCDE –sobre todo los vecinos o cercanos a Ucrania– que se han enfrentado a una afluencia masiva de refugiados. Dado que el trabajo y el acceso al mercado laboral desempeñan un papel importante en la integración y la inclusión social de los refugiados (véanse el Capítulo 1 y OCDE (2016^[37])), los SPE tendrán que adaptar sus ofertas a esta situación en rápida evolución. Una iniciativa consiste en señalar las vacantes que pueden ser especialmente adecuadas para los refugiados debido a los menores requisitos de conocimientos del idioma nacional. Además, es necesario ofrecer información en ucraniano (incluyendo la contratación directa de refugiados ucranianos por parte de los SPE y su formación para apoyar a otros refugiados), formación lingüística, reconocimiento rápido de las cualificaciones y competencias extranjeras y entrega rápida de los permisos de trabajo. Muchos países ya han adaptado sus servicios en estas dimensiones.

Políticas específicas para mujeres, jóvenes, trabajadores de primera línea y minorías raciales y étnicas

Las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de primera línea y las minorías raciales/étnicas son grupos que experimentaron dificultades particulares en la crisis de COVID-19 (véase el Capítulo 1). Esta sección se centra en las políticas específicas que los países de la OCDE han puesto en marcha para apoyarlos.

Punto 1. Políticas sociales y de mercado de trabajo para apoyar a las mujeres durante la crisis de COVID-19

La crisis de COVID-19, por su peculiar naturaleza de crisis de salud pública, ha tenido un impacto de género en el mercado laboral y en los resultados sociales, y ha supuesto retos específicos para las mujeres. Aunque al principio hubo más mujeres que hombres que perdieron su empleo, la tasa de empleo de las mujeres ha mejorado en relación con la de los hombres durante el periodo de crisis. Y aunque las mujeres están sobrerrepresentadas en la atención sanitaria –en todo el mundo, constituyen dos tercios del personal sanitario (Boniol et al., 2019^[38])–, una proporción ligeramente menor de mujeres que de hombres trabajaba en empleos con alta exposición al COVID-19 (véase el Capítulo 1). Las mujeres también estaban sobrerrepresentadas en los sectores más afectados dentro de la economía informal, lo que las hacía vulnerables a la pérdida de empleo con menos acceso a la protección social (OECD, 2021^[39]). En el hogar, siguieron realizando la mayor parte del trabajo no remunerado, lo que se tradujo en

un aumento de la carga de cuidados cuando los servicios formales de atención se cerraron o se interrumpieron. Durante los cierres, las víctimas de la violencia doméstica estaban más expuestas a sus agresores y se enfrentaban a mayores riesgos de violencia (OECD, 2022^[40]; 2020^[41]). Estas presiones someten a las mujeres a una tensión psicológica especialmente elevada y a un riesgo de deterioro de su salud mental. De hecho, las mujeres corrían más riesgo de sufrir depresión que los hombres, y las madres de niños pequeños eran especialmente propensas a informar de que la pandemia había afectado negativamente a su salud mental (OECD, 2022^[40]; 2021^[42]; 2021^[43]).

El trabajo no remunerado aumentó durante la pandemia, especialmente para las mujeres

El cierre de los centros formales de atención trajo consigo un aumento proporcional de las cargas de atención de los hogares, mientras que la suspensión de la industria alimentaria y de servicios también supuso un aumento de las tareas domésticas no relacionadas con la atención. Gran parte de este aumento del trabajo no remunerado recayó en las mujeres, aunque existen grandes diferencias entre los países de la OCDE. Según la Encuesta de Riesgos que Importan de la OCDE de 2020 (OECD, 2021^[44]), las madres con hijos pequeños tenían casi tres veces más probabilidades que los padres (62% frente al 22%) de informar de que asumían la mayor parte o la totalidad del trabajo de cuidados no remunerado adicional relacionado con el cierre de escuelas o guarderías. Incluso en los países en los que el trabajo adicional no remunerado se repartía entre los miembros de la pareja, la anterior distribución desigual de las tareas domésticas significaba que el trabajo adicional pesaba mucho más para las mujeres. Antes de la pandemia, en toda la OCDE, las mujeres dedicaban en promedio dos horas más al día al trabajo no remunerado que los hombres (Queisser, 2021^[45]).

Para ayudar a los padres a hacer frente a los problemas impuestos por el trabajo adicional no remunerado, los gobiernos adoptaron medidas en los ámbitos de las formas flexibles de trabajo, las licencias, el cuidado de los hijos y las ayudas a los ingresos (OECD, 2022^[40]). Los gobiernos ayudaron a los padres proporcionando permisos adicionales de emergencia, remunerados o no, que fueron cruciales para mitigar el impacto del cuidado de los niños y el cierre de las escuelas, aunque los períodos de permiso a menudo no fueron lo suficientemente largos. Algunos ejemplos son la adaptación y la ampliación de los permisos parentales y/o la concesión de derechos y prestaciones de permisos relacionados con el cuidado de los hijos (por ejemplo, en Australia, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, Irlanda, Israel, Letonia, Luxemburgo y Noruega), también en forma de permisos parentales adicionales a tiempo parcial (por ejemplo, en Bélgica), así como las desgravaciones fiscales para las pequeñas y medianas empresas que ofrecen salarios por enfermedad y permisos familiares remunerados a sus empleados (por ejemplo, en Estados Unidos). Otras medidas apoyaron la disponibilidad y la accesibilidad de los servicios de guardería mediante la concesión de ayudas económicas a los proveedores de servicios de guardería durante la pandemia (por ejemplo, Ontario en Canadá, Reino Unido y República Checa), garantizando la disponibilidad de diferentes modalidades de prestación de servicios de guardería (por ejemplo, Hungría), o reforzando las prestaciones de guardería (por ejemplo, Chile, Eslovenia y Letonia). Otras intervenciones incluyen el apoyo a los ingresos de emergencia de las familias a través de subsidios extraordinarios, pagos únicos o la ampliación del desembolso de las prestaciones familiares (por ejemplo, Hungría, República Checa).

Trabajar desde casa puede ser un arma de doble filo para las mujeres

Mientras que antes de la pandemia de COVID-19, las mujeres parecen haber sido solo ligeramente más propensas a teletrabajar que los hombres, las mujeres pasaron a teletrabajar mucho más rápidamente que los hombres en la primera fase de la pandemia, ya que se cerraron las escuelas y otras guarderías. En mayo de 2020, la diferencia entre los porcentajes de trabajadores masculinos y femeninos que trabajaban desde casa era de 18 puntos porcentuales en Australia, y de nueve en Francia (Ker,

Montagnier y Spiezia, 2021^[46]). Todavía no está claro hasta qué punto estas tasas más elevadas de teletrabajo entre las trabajadoras reflejan diferencias ocupacionales relacionadas con el género, y por lo tanto posibles diferencias en la "teletrabajabilidad" de los empleos masculinos y femeninos, o principalmente diferencias de género en los comportamientos de teletrabajo dentro de las ocupaciones. También queda por ver si el cambio hacia el teletrabajo es temporal o hasta qué punto se hace persistente (Queisser, 2021^[45]).

El teletrabajo tiene sus pros y sus contras para la igualdad de género. Durante la crisis de COVID-19, parece haber ayudado a proteger a las mujeres, y especialmente a las madres, de la salida total de la población activa (OECD, 2022^[40]), y los datos de la OCDE muestran que tanto las madres como los padres son optimistas respecto a que la tecnología mejore el equilibrio entre la vida laboral y la familiar (OECD, 2021^[43]). No obstante, durante la pandemia, las madres que teletrabajan sufrieron consecuencias negativas en términos de productividad (Alon et al., 2022^[47]), interrupciones durante las horas de trabajo (Andrew et al., 2020^[47]) y una mayor carga de cuidado de los hijos (Boll y Schüller, 2021^[49]). Los cambios de género en los patrones de trabajo derivados del teletrabajo deben considerarse con cautela, ya que tienen implicaciones para las disparidades de género en los resultados del mercado laboral, el equilibrio de la vida laboral de mujeres y hombres, y la igualdad de género en general (Queisser, 2021^[45]). Si bien la reducción de los tiempos de desplazamiento y la flexibilidad de trabajar en torno a los compromisos de cuidado son ventajas obvias, los límites borrosos entre los tiempos y espacios de trabajo y no trabajo pueden afectar negativamente al equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente para las mujeres. Además, existe el riesgo de que las mujeres que requieren esta flexibilidad puedan ser vistas como menos productivas y comprometidas en el lugar de trabajo (Chung, 2018^[50]). Dependiendo de las prácticas en el lugar de trabajo, el teletrabajo también puede conducir a una menor visibilidad, especialmente si el teletrabajo es mucho más común entre las mujeres que los hombres.

Las mujeres emprendedoras en apuros

La crisis de COVID-19 ha tenido un efecto desproporcionado en las mujeres empresarias en relación con sus pares masculinos. Las tasas de cierre de empresas dirigidas por mujeres en todo el mundo fueron unos 7 puntos porcentuales más altas que las de las empresas dirigidas por hombres entre enero y mayo de 2020, con un 27% frente a un 20% (OECD/Comisión Europea, 2021^[51]). Aunque esta brecha de género se redujo posteriormente, las tasas de cierre de las empresas dirigidas por mujeres siguieron siendo superiores a las de las empresas dirigidas por hombres en octubre de 2020 (16% frente al 14%). Incluso entre las empresas que siguieron funcionando, las mujeres empresarias tenían más probabilidades de verse afectadas negativamente. Por ejemplo, las mujeres autónomas en Alemania tenían más probabilidades de experimentar una pérdida de ingresos de más del 35% en comparación con los hombres (Kritikos, Graeber y Seebauer, 2020^[52]), mientras que las mujeres autónomas en Reino Unido también tenían más probabilidades de experimentar reducciones en las horas trabajadas y en los ingresos (Reuschke et al., 2021^[53]).

Esto refleja una serie de factores diferentes. Las mujeres están sobrerrepresentadas en muchos de los sectores más afectados por la crisis, como los servicios de alimentación y bebidas, los servicios de alojamiento, los servicios personales, las artes y el entretenimiento y el comercio minorista. Y de nuevo, hay grandes disparidades de género en la carga de trabajo adicional no remunerado. Entre mayo y octubre de 2020, aproximadamente una de cada cuatro mujeres líderes empresariales declaró que dedicaba al menos seis horas al día a las responsabilidades domésticas, como la educación en el hogar y el cuidado de los niños, en comparación con el 11% de los hombres líderes empresariales (Facebook/OCDE/Banco Mundial, 2020^[54]). En ocasiones, las mujeres tampoco reciben el mismo apoyo de las medidas de emergencia de COVID-19 que el que reciben los emprendedores, que en la mayoría de los países están

diseñadas para no tener en cuenta el género. Esto se debe, en parte, a que las mujeres empresarias son menos propensas a utilizar préstamos bancarios (muchos programas se basaban en productos bancarios ya existentes), y a que las empresas dirigidas por mujeres son, por término medio, más pequeñas que las dirigidas por hombres (algunas ayudas tienen umbrales mínimos para los ingresos procedentes de los autoempleos). Al mismo tiempo, las mujeres empresarias también suelen tener menos acceso a los recursos (por ejemplo, a la financiación externa) y a las redes, y es probable que las diferencias en los conocimientos financieros desempeñen un papel importante (OECD, 2022^[40]). Sin embargo, algunos países introdujeron medidas dirigidas explícitamente a las mujeres propietarias de empresas. En Costa Rica, por ejemplo, el proyecto FOMUJERES apoyó a las empresas propiedad de mujeres o de grupos de mujeres que operaban en los ámbitos de la agricultura, la artesanía y los servicios textiles.

Las víctimas de la violencia doméstica están más expuestas a sus agresores

El inicio de la pandemia mundial trajo consigo un aumento de los incidentes de violencia doméstica notificados oficialmente, de las llamadas a las líneas de ayuda y de las visitas a los sitios web que ofrecen apoyo y asistencia (Leight, 2022^[55]; OCDE, 2021^[39]). En Australia, por ejemplo, dos de cada tres mujeres que sufrieron violencia física o sexual por parte de una pareja actual o anterior desde el inicio de la pandemia de COVID-19 informaron de que la violencia había comenzado o se había intensificado desde el comienzo de la pandemia (Boxall et al., 2020^[56]). En consecuencia, muchos países adoptaron medidas adicionales durante la crisis (OECD, 2022^[40]). Estas van desde amplios planes de recuperación que incluyen la perspectiva de género y fondos que establecen la lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas como uno de sus objetivos (por ejemplo, Australia, Canadá, Islandia, Italia y Suecia) hasta el apoyo específico (de emergencia) para la continuación y adaptación de los servicios para las supervivientes de la violencia. Los ejemplos incluyen líneas de ayuda de emergencia nuevas o reforzadas, sitios web y aplicaciones web (por ejemplo, Canadá, Chile, Costa Rica, Grecia, Hungría y Portugal); mayor asistencia a través de centros de recursos, unidades de intervención en crisis, servicios de acogida y prestación de apoyo directo (por ejemplo, Australia, Canadá, Corea y Costa Rica); actividades de información, divulgación y sensibilización (por ejemplo, Austria, Grecia, Letonia, Portugal y República Checa); así como el desarrollo de capacidades del personal, la prestación de orientación y el apoyo financiero a las organizaciones que operan sobre el terreno (por ejemplo, Canadá, Corea, Costa Rica, Grecia, Islandia, Letonia, Portugal y Suecia). Algunos también se dedicaron a la recopilación de datos, la creación de grupos de trabajo especiales y el aumento de la cooperación intergubernamental (por ejemplo, Canadá, Grecia, Luxemburgo, Suecia y Suiza); y reforzaron el apoyo judicial mediante, por ejemplo, la aplicación de castigos penales más severos para los casos de violencia de género (por ejemplo, Corea, Costa Rica y República Checa).

Punto 2. Proteger a los jóvenes de los efectos de las cicatrices y las dificultades económicas

Al igual que en crisis anteriores, los jóvenes han soportado una parte desproporcionada del costo social y del mercado laboral de la crisis de COVID-19, aunque han sido menos vulnerables al propio virus. Reconociendo la necesidad de una acción rápida, la mayoría de los gobiernos de la OCDE incluyeron en sus paquetes de ayuda de emergencia una serie de medidas dirigidas específicamente a los jóvenes (OECD, 2021^[57]). El apoyo refleja, entre otras cosas, las lecciones aprendidas de la crisis financiera mundial de 2008-2009, cuando el apoyo gubernamental a los jóvenes que no tenían empleo ni educación ni formación (NINI) a menudo llegó demasiado poco y demasiado tarde. A medida que las economías de la OCDE se recuperaron de la crisis inicial y los resultados del mercado laboral mejoraron, las tasas de desempleo juvenil también volvieron a sus niveles anteriores a la crisis en muchos países de la OCDE, aunque no en todos. Mientras tanto, la recuperación de las tasas de empleo de los jóvenes sigue siendo

inferior a la de los adultos de más edad (véase el Capítulo 1). En el contexto de esta evolución, es importante no perder de vista a los jóvenes más afectados por la crisis, para quienes el apoyo no siempre ha sido adecuado. Este grupo incluye la cohorte de jóvenes que se incorporaron al mercado laboral durante la crisis; los jóvenes NINI que no están registrados en los servicios públicos de empleo o asistencia social (los llamados "NINI ocultos"); los estudiantes con medios económicos insuficientes; y los jóvenes que padecen una mala salud mental. Como se destaca en el Plan de Acción Juvenil actualizado de la OCDE (OECD, 2021^[58]), necesitarán apoyo adicional para evitar secuelas duraderas en sus carreras y resultados vitales.

Apoyo a los jóvenes que se incorporan al mercado laboral

Muchos países de la OCDE han desplegado medidas de apoyo a los jóvenes que se incorporan al mercado laboral para que encuentren y mantengan sus puestos de trabajo desde el comienzo de la crisis de COVID-19. Alrededor de un tercio introdujo nuevos subsidios a la contratación para los empleadores que contrataran a jóvenes, o amplió los regímenes existentes durante la pandemia; otro tercio ya contaba con estos regímenes antes de la crisis (OECD, 2021^[57]). En Italia, por ejemplo, los empleadores pueden recibir ahora una exención de hasta el 100% de las contribuciones a la seguridad social durante un periodo de tres años (hasta un máximo de 6 000 EUR al año) cuando contratan de forma permanente a un joven de 15 a 35 años que es NINI. En más de la mitad (54%) de los 24 países de la OCDE que cuentan con subsidios a la contratación o al salario, el número de trabajadores jóvenes (15-29 años) que se benefician de dichos subsidios aumentó entre octubre de 2019 y octubre de 2021.

Si bien la bibliografía encuentra resultados dispares en cuanto a las subvenciones a la contratación y a los salarios de los jóvenes, los programas dirigidos a los jóvenes desfavorecidos tienden a ser más rentables que los dirigidos a los jóvenes en general (Bördös et al., 2017^[59]; Kluve et al., 2019^[60]). La combinación de subvenciones a la contratación con medidas de apoyo adicionales, como la formación en el puesto de trabajo, puede mejorar aún más los beneficios a largo plazo para los trabajadores subvencionados. Sin embargo, las estrictas condiciones de formación tendrían que compensarse con subvenciones suficientemente generosas para cubrir el costo de oportunidad de los empleadores y mejorar su participación (Caliendo, Künn y Schmidl, 2011^[61]; Roger y Zamora, 2011^[62]). Solo unos pocos países de la OCDE tienen ayudas o condiciones vinculadas a sus regímenes de incentivos fiscales: de los 21 países de los que se dispone de información de este tipo, ocho mencionan requisitos de formación en el puesto de trabajo; siete países solicitan tutoría en el puesto de trabajo; cuatro países obligan a las empresas a mantener al empleado subvencionado durante un periodo determinado una vez finalizado el contrato subvencionado; solo un país (Austria) ofrece apoyo al empleado subvencionado para encontrar una nueva oportunidad de trabajo después de la subvención. De cara al futuro, es necesaria una evaluación cuidadosa de las medidas recién introducidas o ampliadas, para evitar que los subsidios disponibles vayan a parar a jóvenes que probablemente habrían encontrado un trabajo también en ausencia del subsidio (pérdidas de peso muerto). En caso necesario, los programas generales deberían ajustarse y dirigirse a los grupos que más pueden beneficiarse, por ejemplo, los jóvenes poco cualificados que llevan más tiempo en el desempleo.

Muchos países han utilizado sistemas de incentivos fiscales similares para apoyar el aprendizaje durante la crisis. En particular, los empleadores más pequeños se han mostrado reacios a contratar aprendices durante la crisis debido a la incertidumbre económica, las dificultades financieras y la preocupación por cómo organizar la formación en el trabajo respetando la sana distancia. Como resultado, los jóvenes a menudo tuvieron problemas para encontrar oportunidades de aprendizaje o de experiencia laboral. Para animar y apoyar a las empresas que siguieron formando a los jóvenes durante la crisis, ocho países (Alemania, Australia, Austria, Francia, Irlanda, Nueva Zelanda, Reino Unido y Suiza) introdujeron nuevos

planes de incentivos para la contratación o retención de aprendices, y otros ocho ampliaron los planes existentes (Bélgica, Corea, Estados Unidos, Grecia, Italia, Luxemburgo, Noruega y Países Bajos) (OECD, 2021^[57]). Hay algunas pruebas de que estos sistemas pueden haber sido eficaces para apoyar la provisión de puestos de aprendizaje: al menos ocho países de la OCDE con estos sistemas en vigor incluso experimentaron un aumento en el número de matriculaciones de aprendices entre el año escolar 2019-2020 y 2021-2022. En Francia, donde el fortalecimiento de la captación de aprendices ha sido una prioridad para el gobierno desde antes de la crisis COVID-19, el número de puestos de aprendizaje aumentó 42% en 2020 en relación con 2019, y 37% adicional en 2021. Por el contrario, Alemania experimentó un descenso sustancial en el número de contratos de aprendizaje firmados en 2020 y 2021, lo que implica que un número inusualmente alto de jóvenes puede haber dejado la escuela sin una cualificación durante la crisis (OECD, 2021^[63]). Dado que los incentivos financieros para que los empleadores contraten aprendices probablemente conllevan importantes pérdidas de peso muerto –es decir, se están subvencionando aprendizajes que se habrían proporcionado incluso en ausencia de subvención– su uso durante el período de recuperación y posteriormente debería evaluarse cuidadosamente y dirigirse a sectores o empresas específicos cuando sea necesario (Kuczera, 2017^[64]).

Llegar a los "ninis ocultos"

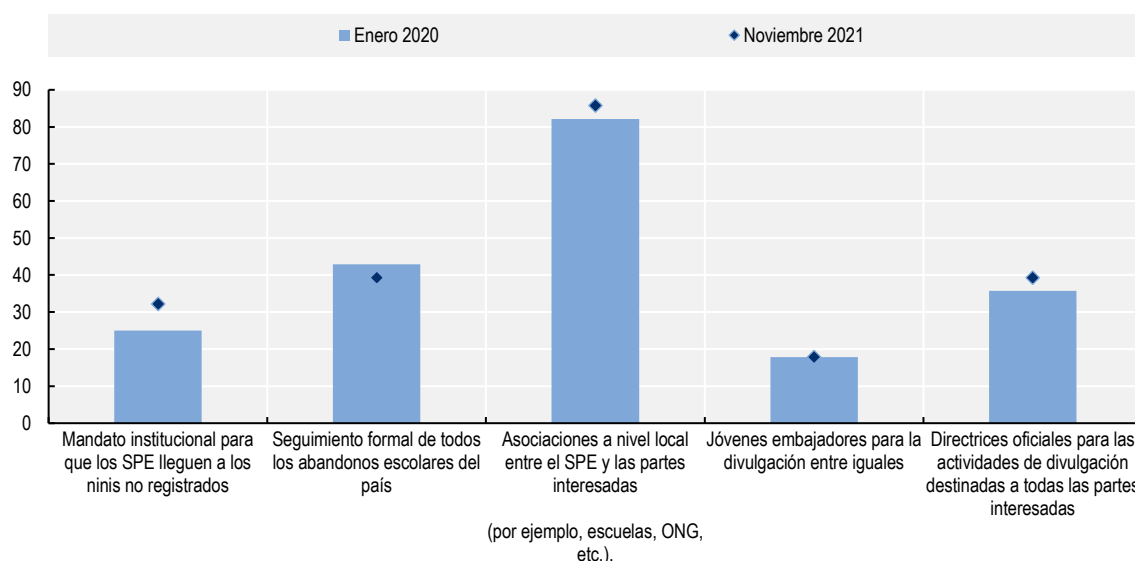
Además de apoyar a los jóvenes que se incorporan al mercado laboral, los SPE adaptaron rápidamente sus servicios desde el inicio de la crisis para prestar un apoyo rápido, en condiciones muy complejas del mercado laboral, a los trabajadores que perdieron su empleo o tuvieron que reducir sus horas trabajadas (véase el apartado 2.1.4). Sin embargo, no todos los jóvenes desempleados o inactivos acuden a los SPE en busca de apoyo, por diversas razones: puede que no tengan derecho a una ayuda a la renta; puede que no sean conscientes del apoyo que pueden recibir; o puede que no confíen en las autoridades. Los datos anteriores a la crisis de 2019-2021 muestran que solo el 40% de los desempleados de 15 a 29 años se puso en contacto con un SPE o utilizó sus anuncios de vacantes para encontrar trabajo en promedio en los 29 países de la OCDE. Los porcentajes oscilaban entre menos del 15% en Canadá, Chile, México y los Países Bajos y más del 70% en Grecia, Lituania, República Checa y República Eslovaca. En comparación, entre los desempleados de 30 a 64 años, la media de todos los países en cuanto al uso de las ayudas de los SPE como recurso para encontrar trabajo fue del 53%. La experiencia de la crisis financiera mundial ha ilustrado que volver a involucrar a los jóvenes en la educación o el trabajo se vuelve cada vez más difícil después de largos períodos de inactividad (Carcillo et al., 2015^[65]; OCDE, 2016^[66]).

Por lo tanto, durante la crisis de COVID-19, los países han utilizado una combinación de herramientas de divulgación para establecer, y mantener, el contacto con los jóvenes que necesitan apoyo para el empleo, incluidos los jóvenes que no tienen empleo, educación o formación y que no están registrados en los servicios públicos de empleo o asistencia social (los "NINI ocultos"). En los 28 países de la OCDE de los que se dispone de esta información, las asociaciones entre los servicios públicos de empleo y las partes interesadas a nivel local (por ejemplo, escuelas, ONG, etc.) han sido la medida de divulgación más popular. Existen en 24 países de la OCDE (Figura 2.12). Algunos países también realizan un seguimiento formal de todos los abandonos escolares y proporcionan directrices oficiales para las actividades de divulgación a todas las partes interesadas, aunque los porcentajes son mucho menores (el 39% de los países en 2021 en ambos casos). Solo una minoría de países cuenta con actividades de divulgación entre pares, un ejemplo de ello son los "jóvenes comercializadores" de Suecia (OECD, 2016^[66]). Varios países han hecho de la divulgación entre los jóvenes una prioridad para sus servicios de empleo durante la crisis, como Corea y España, donde los SPE recibieron el mandato institucional de llegar a los NINI no registrados. En Australia, la medida presupuestaria denominada Conexiones más rápidas y mayor apoyo a los jóvenes, anunciada en octubre de 2020, dedica 21.9 millones de dólares australianos (14.2 millones de EUR) a conectar a los jóvenes con los servicios de empleo con mayor rapidez para fomentar una

intervención más temprana y proporcionar un mayor apoyo a los jóvenes en los servicios de empleo en línea. En los Países Bajos, 35 Equipos Regionales de Movilidad de Crisis colaboran estrechamente con los servicios de empleo, las organizaciones empresariales y los sindicatos para proporcionar apoyo adicional a los solicitantes de empleo y a los que están en riesgo de desempleo, siendo los jóvenes uno de los grupos objetivo de este plan.

Figura 2.12. Las asociaciones locales son la herramienta más extendida para llegar a los jóvenes

Porcentaje de países con medidas para llegar a los jóvenes que no tienen empleo ni educación ni formación (NINI) y que no están registrados en los SPE, 2020 y 2021



Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/anomk3>

Para muchos jóvenes que buscan trabajo, el asesoramiento básico y el apoyo a la búsqueda de empleo serán suficientes, especialmente con el reciente aumento de la actividad económica. Sin embargo, los jóvenes que se enfrentan a obstáculos importantes o múltiples en materia de empleo pueden necesitar medidas más completas y adaptadas para apoyar su inclusión en el mercado laboral. De los 35 países de los que se dispone de datos, 21 mencionaron dificultades para encontrar oportunidades de empleo o para proporcionar apoyo individualizado a los jóvenes que buscan trabajo, y en 19 de ellos este reto se intensificó durante la crisis de COVID-19. Para garantizar un uso eficiente de los limitados recursos, pueden utilizarse herramientas de elaboración de perfiles (digitales) para identificar y priorizar a los jóvenes en riesgo de desempleo de larga duración. La contratación de servicios de empleo a proveedores externos o la colaboración con las partes interesadas locales puede ser una opción para aumentar la capacidad de prestar apoyo individualizado (OECD, 2021^[33]). A finales de 2021, tres de cada cuatro países de la OCDE mencionaron que proporcionan apoyo individualizado a los NINI no registrados que entran en contacto con los SPE.

Proporcionar ayuda a los ingresos de los estudiantes afectados por la pérdida de empleo

Los estudiantes que trabajan han sido de los que más han sufrido durante la crisis COVID-19.¹³ Muchos de ellos trabajaban en sectores muy afectados por la crisis, como la hotelería y el turismo, con pocas oportunidades inmediatas de empleo alternativo. Al trabajar a menudo menos horas, con contratos temporales y con un historial laboral corto, estos jóvenes tienen una protección laboral más débil y menos acceso a la protección social. También tienen menos posibilidades de acogerse a algunas de las medidas de apoyo de emergencia introducidas o ampliadas durante la crisis, como los planes de retención del empleo a los que no pueden acceder los trabajadores a tiempo parcial, las prestaciones de desempleo con requisitos mínimos de cotización o las prestaciones de ingresos mínimos con un umbral de edad. Para estos jóvenes, la pérdida de un trabajo a tiempo parcial puede significar una fuerte caída de los ingresos y acarrear graves dificultades, sobre todo porque a menudo no tienen ahorros significativos que puedan ayudar a amortiguar el choque de los ingresos.

Por ello, al menos 11 países de la OCDE pusieron en marcha medidas específicas de apoyo a los ingresos de emergencia para los estudiantes de educación postsecundaria y de las universidades al comienzo de la pandemia (OECD, 2021^[57]). Estas medidas solían ir dirigidas a los estudiantes que perdían sus empleos a tiempo parcial, que no podían encontrar trabajo o que experimentaban dificultades económicas (Alemania, Austria, Canadá, Colombia, Dinamarca, Estados Unidos, Francia, Irlanda, Japón, Noruega y Países Bajos). Las medidas adoptadas incluyeron la introducción de nuevos subsidios, la ampliación de la elegibilidad de las medidas existentes para los estudiantes y los ajustes de las tasas de matrícula y los reembolsos de préstamos.

Las dificultades financieras experimentadas por los estudiantes plantearon la cuestión más amplia de las medidas de apoyo a los ingresos que los países tienen en vigor para este grupo. A finales de 2021, los estudiantes postsecundarios a tiempo completo tenían derecho a algún tipo de ayuda a la renta en 20 de los 30 países de la OCDE de los que se dispone de información. Sin embargo, los programas de subsidio y asistencia por desempleo suelen venir acompañados de estrictos requisitos de cotización mínima y disponibilidad de empleo, para los que los estudiantes a tiempo completo no tendrían derecho. Solo en seis países de la OCDE, un estudiante postsecundario de 20 años a tiempo completo con tres meses de historial laboral acumulado tendría derecho a recibir prestaciones o ayudas por desempleo tras la pérdida del empleo si busca activamente trabajo. En solo siete países, este joven tendría derecho a las prestaciones de asistencia social. El derecho a la asistencia social suele depender de los ingresos del hogar, y en el caso de los jóvenes, también de los ingresos de los padres. Incluso los jóvenes que viven con bajos ingresos fuera del hogar de sus padres no suelen tener derecho a las prestaciones de asistencia social por debajo de un determinado umbral de edad (por ejemplo, 24 años en Lituania o 26 años en Francia). Las medidas de apoyo a los ingresos más comunes son las becas de educación, los préstamos a bajo interés, las ayudas a la vivienda o las medidas temporales de apoyo a los ingresos de emergencia, que están disponibles en 12 de los países de la OCDE estudiados. En algunos países, estas ayudas pueden ser considerables, como en Dinamarca, donde los estudiantes de postsecundaria pueden recibir una beca estatal de educación de 6.397 coronas danesas (860 EUR) al mes. En otros países, como Francia, el apoyo consiste en una ayuda de emergencia única de hasta 500 EUR para los estudiantes con dificultades financieras repentinas a causa de la crisis (OECD, 2021^[57]). Las lagunas en las ayudas a la renta de los estudiantes evidenciadas por la crisis provocaron debates en varios países para ampliar el acceso, incluso en Nueva Zelanda, donde el gobierno ya aumentó las prestaciones sociales para los jóvenes.

Garantizar el apoyo integrado a los jóvenes con mala salud mental

La crisis de la COVID-19 sigue teniendo un impacto significativo en la salud mental de muchos jóvenes, ya que los jóvenes informan de una prevalencia significativamente mayor de síntomas de ansiedad y depresión que otros grupos de edad a lo largo de la pandemia (OECD, 2021^[67]; 2021^[42]). En marzo de 2021, según los datos de un número seleccionado de países de la OCDE, los jóvenes tenían entre 30% y 80% más de probabilidades de declarar síntomas de depresión o ansiedad que los adultos (OECD, 2021^[68]), un patrón que se ha confirmado desde entonces. Por ejemplo, en Francia, el 42% de los jóvenes de 18 a 24 años declararon síntomas de ansiedad en febrero de 2022, en comparación con el 23% de la población general (Santé Publique France, 2022^[69]), mientras que, en los Estados Unidos, casi la mitad de los jóvenes de 18 a 29 años declararon síntomas de ansiedad o depresión, también en febrero de 2022 (National Center for Health Statistics, 2022^[70]). Las interrupciones en la escolarización, la educación y el trabajo no solo han debilitado los factores de protección de la salud mental de los jóvenes, como las rutinas diarias y las interacciones sociales, sino que también han provocado interrupciones en el acceso a los servicios y apoyos de salud mental (OECD, 2021^[71]). En reconocimiento de los retos que plantea la pandemia para la salud mental de los jóvenes, al menos la mitad de los países de la OCDE han reforzado las ayudas a la salud mental de los jóvenes (OECD, 2021^[57]). Sin embargo, la escala de estas medidas ha sido a menudo insuficiente para satisfacer el fuerte aumento de las necesidades de apoyo entre los jóvenes, que se sumó a los altos niveles de necesidad insatisfecha de atención a la salud mental que existían desde antes de la pandemia (OECD, 2021^[71]).

Como se indica en la Recomendación de la OCDE sobre la Política Integrada de Salud Mental, Competencias y Trabajo, los factores que determinan el estado de salud mental son diversos y, por lo tanto, se requiere un enfoque integrado de la política de salud mental que incluya medidas para promover una mejor salud mental entre los jóvenes en los sistemas de educación, empleo y bienestar, además de medidas dentro de los sistemas de salud. Incluso antes de la pandemia, en los países de la OCDE, los estudiantes que indicaban tener problemas mentales tenían 35% más de probabilidades de haber repetido un curso en la escuela, mientras que los adultos con problemas de salud mental tenían 20% menos de probabilidades de estar trabajando (OECD, 2021^[67]). Se necesitan medidas específicas para promover una mejor salud mental entre los jóvenes en riesgo de exclusión social y laboral a largo plazo, incluidos los inactivos, los desempleados y los que abandonan prematuramente la escuela, dado que las personas con problemas de salud mental están sobrerrepresentadas en estos grupos.

Los esfuerzos de los países de la OCDE para reforzar el apoyo a los jóvenes con problemas de salud mental fuera del sistema sanitario durante la pandemia se han centrado en gran medida en la ampliación del apoyo a la salud mental y en el aumento de la concienciación sobre la salud mental en el sistema educativo. En Francia, el plan *chèque psy étudiant*, puesto en marcha en febrero de 2021, ofrece hasta tres sesiones con un psicólogo sin costo alguno para todos los estudiantes universitarios y apoyó a más de 180 000 estudiantes en 2021. En Estados Unidos, el presupuesto presidencial discrecional para 2022 duplicó con creces la financiación para el apoyo a la salud mental, con ampliaciones de las subvenciones para que las escuelas conecten a los jóvenes con los servicios, formen al personal para ayudarles a identificar los problemas de salud mental y aumenten la concienciación sobre la salud mental entre los estudiantes. El Plan de Recuperación de la Salud Mental del Reino Unido financia el apoyo a la salud mental, incluso para niños y jóvenes, y asigna fondos adicionales para que las escuelas y los colegios formen a líderes en salud mental en febrero de 2022.

En los países de la OCDE se han tomado menos iniciativas para promover la salud mental de los jóvenes en el lugar de trabajo y de los jóvenes que buscan empleo. La mayoría de las medidas para promover la buena salud mental en el lugar de trabajo no se dirigen específicamente a los jóvenes; además de las políticas de baja por enfermedad y de reincorporación al trabajo (véase la sección 2.1.3), uno de los

enfoques ha sido la difusión de herramientas y directrices tanto para los empleados como para los empleadores sobre la retención de una buena salud mental en el contexto de la pandemia. En medio de la pandemia, es especialmente importante que los jóvenes que buscan trabajo con problemas de salud mental reciban simultáneamente apoyo en materia de empleo y de salud mental. Los datos sugieren que este apoyo integrado –a menudo a través de servicios basados en el modelo de Colocación y Apoyo Individual (IPS, por sus siglas en inglés)– es más eficaz que el apoyo independiente a la salud mental o al empleo (Killackey et al., 2018^[72]; OCDE, 2021^[67]). Unos pocos países han ampliado la prestación de este tipo de apoyo integrado a los jóvenes que buscan empleo, aunque esto suele reflejar la aplicación de compromisos anteriores a la pandemia. Australia ha seguido ampliando los ensayos de IPS dirigidos a los jóvenes y, a partir de 2021, los servicios basados en IPS estaban disponibles en 50 centros de “headspace” que proporcionan apoyo de salud mental de fácil acceso para los jóvenes. En Noruega, el gobierno está pasando de los ensayos a la ampliación del empleo con apoyo para las personas con problemas de salud mental, incluso con medidas dirigidas a los jóvenes en riesgo de abandono escolar.

Punto 3. Mejorar la calidad del empleo de los trabajadores de primera línea

Los trabajadores de primera línea son los que siguen trabajando en su lugar de trabajo físico y en proximidad a otras personas incluso durante los momentos álgidos de la COVID-19 (véase el Capítulo 1). El ejemplo más típico es el de los trabajadores de la sanidad, pero hay otros trabajadores de primera línea que trabajan en la asistencia social y de larga duración, en la policía, en el servicio de bomberos, en el comercio minorista esencial y en determinadas formas de transporte. Los maestros de escuela y los trabajadores de la educación y la atención a la primera infancia también suelen estar en primera línea, aunque muchos países cerraron escuelas e instituciones de atención a los niños pequeños al menos en la fase inicial de la crisis. El personal empleado en restaurantes, hoteles y actividades relacionadas con el turismo también está en estrecho contacto con los clientes, pero muchos negocios tuvieron que cerrar cuando los riesgos sanitarios eran elevados.

La crisis de COVID-19 puso de manifiesto la importancia de los puestos de trabajo y los trabajadores de primera línea para el buen funcionamiento de la economía, durante una pandemia como esta, pero también de forma más general. Fue la dedicación de los trabajadores de primera línea que trabajan en hospitales, residencias, supermercados y otros lugares lo que evitó una catástrofe humana y social aún mayor. No obstante, los trabajadores de primera línea tienden a ganar menos que otros trabajadores, en parte debido a su menor nivel de educación y a una mayor exposición al poder del mercado de los empleadores –véanse los capítulos 1 y 3 y la OCDE (2022^[72])–. Algunos trabajadores de primera línea pertenecen a grupos vulnerables, como los jóvenes, los inmigrantes y las minorías raciales o étnicas. La preocupación de las políticas públicas es que los trabajadores de primera línea están sobrecargados de trabajo y mal pagados.

Disposiciones especiales para los trabajadores de primera línea: reducir los riesgos para la salud y mejorar la calidad del trabajo

La amenaza de COVID-19 para los trabajadores de primera línea de la asistencia sanitaria, social y de larga duración, del comercio minorista esencial, etc., no era la de perder su trabajo; al contrario, eran más necesarios que nunca. Más bien, el problema era que estaban muy expuestos al virus en el lugar de trabajo (a veces también durante el trayecto hasta el lugar de trabajo) y que sus horas de trabajo eran a menudo largas. Las medidas políticas que aumentaban el acceso o la generosidad de los planes de retención del empleo, las prestaciones de desempleo y las políticas activas del mercado de trabajo –planteadas en las secciones anteriores de este capítulo– eran menos relevantes para ellos, ya que en

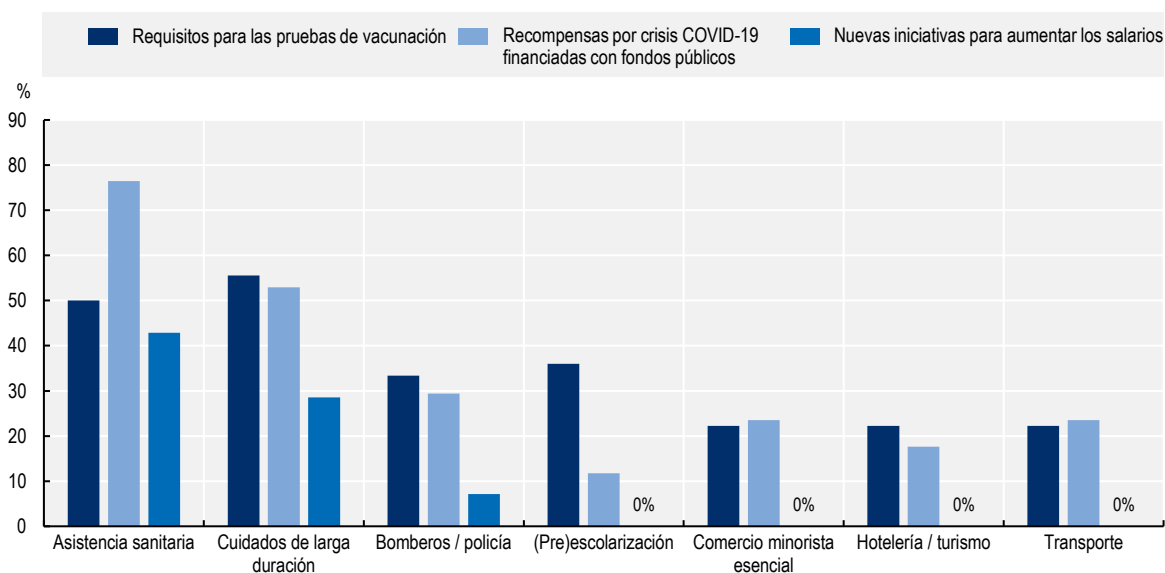
su mayoría seguían trabajando. Lo que más importaba a los trabajadores de primera línea eran las medidas para reducir el riesgo de infección y mejorar otros aspectos relevantes para la calidad de su trabajo, en particular el horario laboral y el salario.

Para reducir los riesgos de infección en el trabajo, muchos países de la OCDE reforzaron las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo para diferentes grupos de trabajadores de primera línea. Al ser los más expuestos al virus en el trabajo, los trabajadores de primera línea también se beneficiaron de las restricciones generales a la vida económica y social de los ciudadanos que los países aplicaron en varios momentos de la crisis para limitar el número de infecciones: cierres de escuelas, lugares de trabajo y transporte público, cancelaciones de eventos públicos, requisitos de permanencia en casa, restricciones a las reuniones públicas y a los movimientos internos, y controles de viajes internacionales (Ritchie et al., 2020^[74]).

Algunos países de la OCDE hicieron obligatoria la vacunación contra COVID-19 para los trabajadores de la salud y de los cuidados de larga duración (Australia, Costa Rica, Hungría e Italia). Costa Rica, Hungría e Italia también hicieron obligatoria la vacunación para los agentes de policía, Costa Rica y Hungría además para los maestros de escuela y los trabajadores de la educación y atención a la primera infancia. A partir de noviembre de 2021, la mitad de los países de la OCDE exigían la vacunación o certificados de vacunación-recuperación para los trabajadores sanitarios y de cuidados de larga duración (Figura 2.13) y un tercio para los bomberos o los agentes de policía. Estos requisitos han hecho que los hospitales y las residencias para adultos mayores sean más seguros, para los pacientes, pero también para los trabajadores de primera línea, aunque algunos trabajadores se oponen a que el Estado les imponga tales normas.

Figura 2.13. Trabajadores sanitarios y de cuidados de larga duración en primera línea

Porcentaje de países de la OCDE que adoptaron estas políticas para determinados trabajadores de primera línea, noviembre de 2021



Nota: Para las iniciativas de aumento de la remuneración: estadísticas basadas en las respuestas de 14 países (AUT, BEL, CHE, CHL, CZE, FIN, HUN, ITA, JPN, LUX, LVA, NLD, SVN, SWE); para las recompensas por crisis financiadas con fondos públicos: estadísticas basadas en las respuestas de 17 países (además: DNK, ISL, PRT); y para los requisitos de pruebas de vacunación: estadísticas basadas en las respuestas de 18 países (no: ISL; además: DEU, MEX). Varios países no están incluidos para determinadas áreas políticas, ya que éstas son competencia de las jurisdicciones subnacionales, debido a la estructura federal del país. La categoría (Pre)Escuela toma la media de los profesores y trabajadores de la educación y atención a la primera infancia para los que las respuestas políticas son casi las mismas.

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/pvdohw>

El pago de recompensas únicas por la crisis fueron una de las formas en que los países compensaron a los trabajadores de primera línea por los elevados riesgos para la salud en su trabajo durante la COVID-19 y por las horas de trabajo y el compromiso excepcionales. Las recompensas fueron especialmente comunes en el caso de los trabajadores sanitarios (76% de los países de la OCDE encuestados) y de los trabajadores de cuidados de larga duración (53%). Los trabajadores de primera línea de las empresas privadas, como los del comercio minorista, no recibieron en su mayoría recompensas financiadas con fondos públicos. El valor de las recompensas por la crisis puede ser mayor que su importe monetario, ya que sirven como reconocimiento de la importancia de los puestos de trabajo de los trabajadores de primera línea. Bélgica se encuentra entre los países de la OCDE que han hecho un uso especialmente activo de las recompensas de crisis financiadas con fondos públicos, incluso para los trabajadores de primera línea: los trabajadores de la sanidad y la asistencia de larga duración recibieron primas únicas, los trabajadores de la sanidad además un aumento de sueldo y los trabajadores de la asistencia de larga duración además un "día de licencia de corona"; las empresas del sector de la hotelería podían dar a sus empleados vales de consumo libres de impuestos.

Un aumento permanente de los salarios, en lugar de recompensas puntuales por crisis, sería una forma aún más poderosa de aumentar los salarios y reconocer el valor de los trabajos de primera línea. Solo ha habido unas pocas iniciativas gubernamentales de este tipo, sobre todo fuera de la sanidad y los cuidados de larga duración, probablemente porque los salarios en las ocupaciones de primera línea del sector privado no son competencia del gobierno. Bélgica, Chile y Eslovenia informan de iniciativas para promover los salarios en la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración, Hungría, Letonia y Suiza para la asistencia sanitaria, y la República Checa para los cuidados de larga duración. Habrá que reflexionar más sobre los motivos por los que los salarios son bajos en muchos puestos de trabajo de primera línea y sobre cómo conseguir aumentos salariales en los puestos de primera línea en los que los salarios son ineficientemente bajos. Esto ayudaría también a reducir la escasez de oferta de mano de obra para estos empleos (véase también el Capítulo 1); por el contrario, la situación actual de escasez de trabajadores para las ocupaciones de primera línea es propicia para aumentar los salarios en estas profesiones.

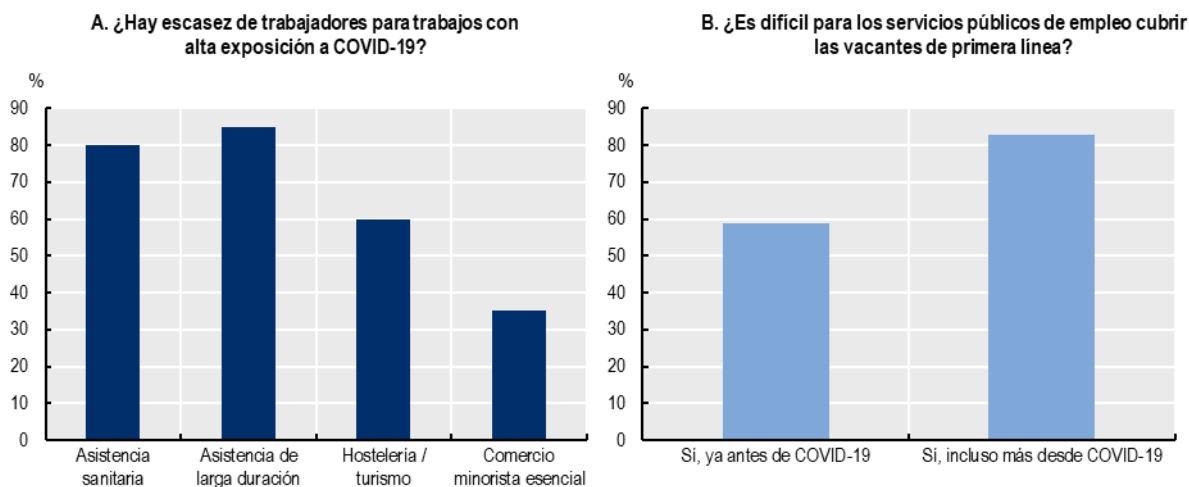
COVID-19 y la creciente escasez de trabajadores de primera línea: cómo responden los países

La escasez de trabajadores ha surgido en muchos segmentos del mercado laboral (véase el Capítulo 1). Uno de los grupos de puestos de trabajo en los que la escasez ha sido grande es el de las ocupaciones de primera línea, lo cual es uno de los factores que contribuyen a las largas jornadas de trabajo en estas ocupaciones - véase, por ejemplo, OCDE (2020^[75]). Alrededor del 80% de los países de la OCDE informan de que la escasez de oferta de mano de obra en el sector de la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración se ha agravado desde la crisis COVID-19, y en el 60% de los países es el caso de la hotelería y el turismo (Figura 2.14, Panel A). Las carencias parecen menores en otras ocupaciones con estrecho contacto entre personas (la policía, los bomberos, la escuela, el preescolar, el comercio minorista esencial, el transporte). Una característica común de la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración y la hotelería y el turismo es que los trabajadores pueden haber perdido el interés por trabajar en estas

ocupaciones a medida que han aumentado los riesgos para la salud en el trabajo. Pero también hay diferencias importantes. Es probable que la demanda de trabajadores haya aumentado en la sanidad debido a las mayores necesidades, mientras que en la hotelería y el turismo los trabajadores, en particular los que tienen contratos de corta duración, pueden haberse reorientado hacia empleos en sectores menos afectados por los cierres de empresas impuestos por el gobierno.

Figura 2.14. Escasez de trabajadores de primera línea

Porcentaje de países de la OCDE, noviembre de 2021



Nota: Para el Panel A: estadísticas basadas en las respuestas de 20 países (AUS, AUT, BEL, CAN, CHE, CHL, CRI, CZE, DEU, FIN, HUN, IRL, ISL, JPN, LVA, NLD, NZL, PRT, SVN, SWE); y para el Panel B: estadísticas basadas en las respuestas de 29 países (no de los países del Panel A: CAN, NLD, NZL; además: DNK, ESP, EST, FRA, GRC, ITA, KOR, LTU, LUX, MEX, POL, SVK).

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/587mlp>

En otro signo de escasez de oferta de mano de obra para los puestos de trabajo de primera línea, los SPE han encontrado progresivamente dificultades para cubrir las vacantes de primera línea. En casi el 60% de los países de la OCDE, estas dificultades ya existían antes de la COVID-19, y más del 80% de los países de la OCDE señalan que estas dificultades se han intensificado aún más en la crisis de la COVID-19 (Figura 2.14, Panel B). Para reducir la escasez de oferta de puestos de trabajo de primera línea, los gobiernos han adoptado diversas medidas, entre ellas algunas para hacer más atractivos los puestos de trabajo para el personal existente (como las recompensas por la crisis o las iniciativas para aumentar los salarios, como se ha mencionado anteriormente). Algunas son específicas del sector; véanse, por ejemplo, las descripciones detalladas de las respuestas políticas para los trabajadores de cuidados de larga duración en Rocard, Sillitti y Llena-Nozal (2021^[76]) y la OCDE (2021^[77]). Además, varios países han intensificado las campañas de contratación, han suavizado las normas de inmigración y han recuperado a los jubilados de la pensión de vejez para trabajos específicos de primera línea, en particular en el ámbito de la sanidad y los cuidados de larga duración. Para reducir los desequilibrios en la oferta de mano de obra de los trabajadores de primera línea en los distintos países, la Unión Europea publicó unas directrices al principio de la pandemia para facilitar la libre circulación de trabajadores a través de las fronteras interiores de la UE en sectores esenciales (Samek Lodovici et al., 2022^[78]). Sin embargo, en general, las

medidas no van lo suficientemente lejos como para mejorar de forma permanente la calidad del empleo y solucionar la gran escasez de trabajadores para los trabajos de primera línea.

Punto 4: apoyo a las minorías raciales/étnicas a través de la crisis COVID-19

Las minorías raciales/étnicas han recibido una atención política especial en varios países de la OCDE, antes y durante la crisis del COVID-19. Una de las causas de su mayor vulnerabilidad en la crisis ha sido el hecho de que con mayor frecuencia están empleadas con contratos temporales o en trabajos de primera línea con alto riesgo de exposición al COVID-19 (véase el Capítulo 1 y la OCDE (2022^[73])). En esta sección se destacan las diferencias entre las minorías raciales/étnicas en los países de la OCDE, en cuanto a sus características y su experiencia en el mercado de trabajo durante la crisis de COVID-19 y la recuperación, y las políticas que los gobiernos han puesto en marcha para apoyarlas.

Las minorías raciales/étnicas en los países de la OCDE y su experiencia en el mercado laboral durante la crisis y la recuperación

A diferencia de los inmigrantes y los extranjeros, las minorías raciales/étnicas han sido durante mucho tiempo ciudadanos de su país o, al menos, han estado arraigados en él. No existe una definición sencilla de minorías raciales/étnicas que se ajuste a todos los países de la OCDE. Los grupos raciales/étnicos se caracterizan la mayoría de las veces por una cultura compartida u otros factores, como el idioma o la religión, así como por su aspecto físico (por ejemplo, el color de la piel) o el país de origen de sus ascendientes (Balestra y Fleischer, 2018^[79]).

Muchas de las minorías raciales/étnicas que los países destacan en su contexto nacional son las poblaciones indígenas (Australia, Canadá, Japón, Nueva Zelanda) y las comunidades itinerantes, incluidos los gitanos (Austria, Eslovenia, España, Grecia, Hungría, Irlanda, Letonia, Lituania, Portugal, República Checa y Suiza). Otras minorías raciales/étnicas importantes son los afroamericanos, los asiáticos y los hispanos/latinos (en Estados Unidos), los pueblos del Pacífico (en Nueva Zelanda) y las poblaciones que hablan la lengua de un país extranjero y se identifican con su cultura (por ejemplo, en Eslovenia, Estonia, Italia, Letonia y Lituania). Las diferencias entre estos grupos ponen de manifiesto las diferencias de los problemas en juego para las minorías raciales/étnicas pertinentes en el país respectivo.

Pocos países de la OCDE recopilan datos o información sobre el rendimiento del mercado laboral de las minorías raciales/étnicas, en algunos países para evitar, por razones históricas, la clasificación de los individuos por raza o etnia. En el caso de los países con datos disponibles, las diferencias en las experiencias del mercado laboral durante la crisis y la recuperación entre las minorías raciales/étnicas en los países de la OCDE son notables (véase el Capítulo 1 y la OCDE (2022^[73])). Las minorías raciales/étnicas de Estonia, Letonia, Reino Unido y Estados Unidos han salido perdiendo en comparación con otros grupos desde el inicio de la crisis. En Canadá y Dinamarca se vieron más afectadas al principio, pero también se recuperaron rápidamente. En Nueva Zelanda, les ha ido mejor que a otros grupos a lo largo de la crisis.

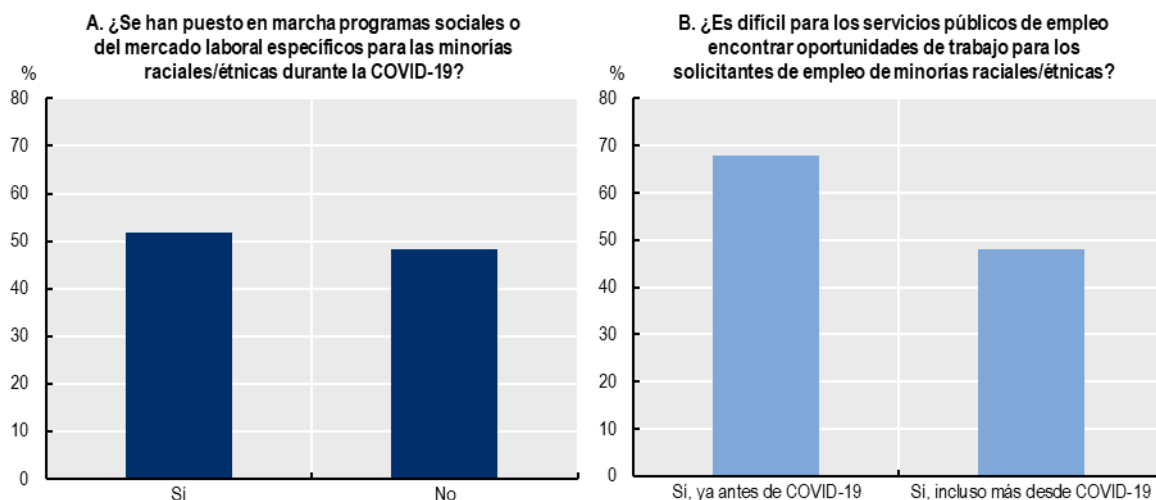
La mitad de los países de la OCDE de los que se dispone de datos han puesto en marcha políticas sociales o de mercado de trabajo específicas para apoyar a las minorías raciales/étnicas durante la crisis

La mitad de los países de la OCDE de los que se dispone de datos –14 de 27– han puesto en marcha políticas sociales o de mercado de trabajo específicas para las minorías raciales/étnicas durante la crisis para llegar a ellas y ayudarlas en sus necesidades específicas (Figura 2.15, Panel A). Algunos países han adoptado nuevas medidas desde el inicio de la COVID-19 (Australia, Canadá, Eslovenia, España, Grecia,

Irlanda, Portugal, y Suiza). No en todos los casos fueron motivadas por COVID-19, y la crisis no fue el único detonante para apoyar a las minorías raciales/étnicas en ninguno de estos países. El apoyo a las minorías raciales/étnicas es, en su mayoría, anterior a la COVID-19, si bien ha resultado especialmente valioso durante la crisis, y en algunos casos se ha complementado con planes adicionales. La Tabla 2.5 enumera con más detalle las políticas sociales y del mercado de trabajo específicas que los países de la OCDE han puesto en marcha para apoyar a las minorías raciales/étnicas.

Figura 2.15. Minorías raciales/étnicas: medidas políticas durante la crisis de COVID-19

Porcentaje de países de la OCDE, noviembre de 2021



Nota: Para el Panel A: 27 respuestas de países (AUS, AUT, BEL, CAN, CHE, CHL, CRI, CZE, DEU, DNK, ESP, FIN, FRA, GRC, HUN, IRL, ISL, JPN, KOR, LTU, NLD, NOR, NZL, PRT, SVK, SVN, SWE); y para el Panel B: 25 respuestas de países (no de los países del Panel A: CAN, CHL, FRA, NLD, NOR, NZL, PRT, SWE; además: EST, ITA, LUX, LVA, MEX, POL).

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/7wz1d9>

Una tendencia preocupante en cuanto a la eficacia de las políticas de apoyo a las minorías raciales/étnicas es que los servicios públicos de empleo han experimentado mayores dificultades para encontrar oportunidades de trabajo o para proporcionar apoyo individualizado a los solicitantes de empleo de las minorías raciales/étnicas desde el comienzo de la crisis. En 17 de los 25 países de la OCDE de los que se dispone de datos, los SPE ya experimentaban estas dificultades en la búsqueda de empleo para personas de minorías raciales/étnicas antes de la COVID-19, pero en 12 de ellos estas dificultades se han intensificado aún más en la crisis (Figura 2.15, Panel B).¹⁴ Un amplio abanico de programas, que incluya iniciativas para promover la mejora de las cualificaciones, reducir la discriminación y mejorar el apego al mercado laboral, como están haciendo algunos países (véase la Tabla 2.5), ayudaría a que los empleos de las personas pertenecientes a minorías raciales/étnicas fueran más resilientes cuando llegue la próxima crisis.

Tabla 2.5. Países de la OCDE con políticas sociales o de mercado de trabajo específicas para minorías raciales/étnicas

Situación a 1 de noviembre de 2021

País	Minorías raciales/étnicas objetivo	Políticas sociales y de mercado de trabajo específicas
Australia	Aborígenes e isleños del Estrecho de Torres	Un amplio abanico de programas, por ejemplo, de formación profesional, políticas activas del mercado de trabajo específicas, períodos de prácticas, apoyo al empleo en grandes empresas, medidas específicas para cada región, un paquete COVID-19 dirigido a los indígenas
Austria	La población romaní	Programa de capacitación de los gitanos para el mercado de trabajo, que incluye apoyo para la búsqueda de empleo, formación sobre motivación para participar, ayuda para redactar solicitudes de empleo
Canadá	Primeras Naciones, Inuit, Métis y población indígena urbana/no afiliada	Programa de formación en habilidades y empleo para indígenas para 2021-2022 para intensificar la formación y las ayudas a los indígenas, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, para prepararlos para un buen empleo
República Checa	Pueblo gitano (como principal minoría étnica)	Varios tipos de servicios sociales con las minorías étnicas como uno de los grupos destinatarios que proporcionaron apoyo antes y durante la crisis de COVID-19
Grecia	Pueblo romaní	La nueva Estrategia Nacional y Plan de Acción para la Inclusión Social de los Gitanos 2021-2030, que incluye vivienda, becas, vacunación contra el COVID-19 y muchos otros programas
Hungría	Pueblo romaní	La amplia Estrategia Nacional de Inclusión Social de Hungría, que incluye un apoyo específico para la integración de los gitanos
Irlanda	Pueblo romaní y otras comunidades itinerantes	La Estrategia Nacional de Inclusión de los Gitanos y Viajeros 2017-2021, seguida de medidas para 2021-2025, con una amplia gama de servicios públicos de empleo dedicados
Japón	Pueblo Ainu en Hokkaido	Iniciativas para promover la seguridad laboral y el empleo de los indígenas que viven en el Distrito Ainu, en vigor desde 1975
Lituania	Pueblo romaní	Planes para promover la integración de los gitanos en el mercado de trabajo (programas "Trabajar con los gitanos" e "Integración de la comunidad gitana en la sociedad")
Nueva Zelanda	Pueblos maoríes y del Pacífico	Estrategia de empleo a partir de 2019 con planes de acción de empleo para grupos con resultados de empleo sistemáticamente pobres, incluidos los maoríes y los pueblos del Pacífico
Portugal	Pueblo romaní	Plan Nacional de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia para 2021-2025, que incluye medidas específicas para promover la integración de los gitanos en el mercado laboral
Eslovenia	Pueblo romaní	Varios programas de política social para promover el mercado laboral y la inclusión social de las mujeres y los jóvenes romaníes
España	Pueblo gitano	Estrategia Nacional para la Igualdad, la Inclusión y la Participación del Pueblo Gitano 2021-2030, que incluye medidas para apoyar la seguridad laboral y el empleo de los gitanos
Suiza	Pueblo yené, sinti y gitano	Plan de acción para los gitanos, sinti y romaníes, que durante la crisis de COVID-19 se complementó con medidas de apoyo a los autónomos que llevan una vida nómada

Nota: Otros países de la OCDE no informaron de políticas sociales o de mercado de trabajo específicas para las minorías raciales/étnicas, pero es posible que algunos cuenten con programas de este tipo.

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19.

Resultados del COVID-19: desafíos y prioridades para el mercado laboral y la política social en 2022

A pesar de que muchos mercados laborales de la OCDE se han recuperado rápidamente del impacto de la crisis de COVID-19, el repunte sigue siendo frágil y desigual. En muchos países, las tasas de desempleo

han vuelto a sus niveles anteriores a la crisis, pero el empleo sigue siendo bajo en determinados sectores (véase el Capítulo 1). Al mismo tiempo, muchos sectores han tenido que hacer frente a la escasez de mano de obra, lo que refleja un aumento de la demanda de trabajadores con determinadas cualificaciones a lo largo de la crisis o un descenso de la oferta de mano de obra, ya que los trabajadores han cambiado de sector o han abandonado la población activa (por ejemplo, en el transporte o la hotelería). Mientras tanto, la crisis de COVID-19 puede haber acelerado la transformación estructural del mercado laboral como resultado de la digitalización y la automatización, y serán necesarios más cambios profundos en los próximos años a medida que las economías de la OCDE avancen en su camino de rápida descarbonización.

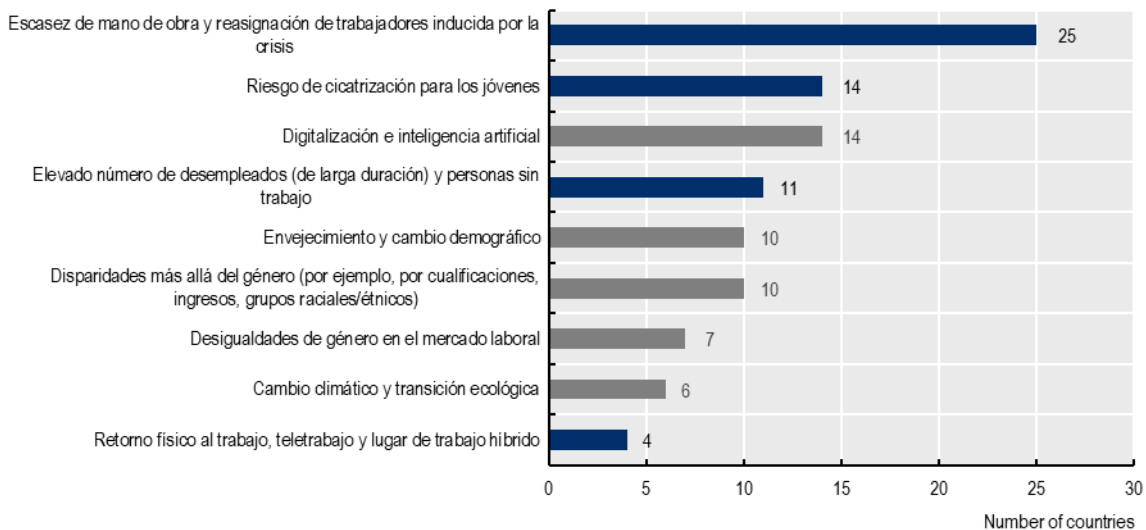
La guerra de Rusia contra Ucrania, ante todo una tragedia humana, ha aumentado la incertidumbre y ha planteado nuevos retos a la política social y del mercado laboral. Ha contribuido a la mayor inflación de las últimas décadas, sobre todo por el aumento de los precios de la energía y de algunos productos básicos. Estas subidas de precios han perjudicado sobre todo a los hogares con ingresos bajos, que gastan una gran parte de sus ajustados presupuestos en energía y alimentos, con frecuencia con poca capacidad para reducir el consumo o sustituirlo. La guerra también ha traído el mayor número de migrantes humanitarios que se haya visto en Europa desde la Segunda Guerra Mundial, un reto especialmente para los vecinos centroeuropeos y bálticos de Ucrania, que han mostrado una gran resolución y generosidad al acoger a estos refugiados.

En este contexto, los países de la OCDE tienen que lograr un difícil equilibrio entre abordar los retos que aún quedan en el mercado laboral como consecuencia de la crisis de COVID-19, dominar la transformación estructural en curso y la que se avecina, y apoyar un mercado laboral fuerte e inclusivo, todo ello al tiempo que hacen frente a las repercusiones económicas y sociales de la guerra en Ucrania.

Cuando se les preguntó en otoño de 2021 –es decir, mucho antes de la guerra de Rusia contra Ucrania– sobre los principales retos percibidos en el mercado laboral para 2022, la mayoría de los países de la OCDE seguían preocupados principalmente por las consecuencias inmediatas de la crisis (Figura 2.16). Tres de cada cuatro países (25 de los 34) señalaron la escasez de oferta de mano de obra y la reubicación de trabajadores inducida por la crisis como uno de los tres principales retos para 2022. Alrededor de uno de cada tres países expresaron su preocupación por los posibles riesgos de cicatrización para los jóvenes (14 de 34) y el elevado número de trabajadores desempleados (11 de 34); también alrededor de uno de cada tres (14 de 34) países señalaron la transformación del mercado laboral provocada por la digitalización y la inteligencia artificial como uno de los principales retos. El cambio climático y la transición ecológica aún no figuran entre los principales retos del mercado laboral para 2022 en la mayoría de los países (6 de 34).

Figura 2.16. Entre los principales retos del mercado laboral de los países para 2022, las consecuencias directas de la crisis superan a los retos estructurales a largo plazo

Los tres principales retos del mercado laboral que señalan los países para 2022, desglosados en retos que han surgido directamente de la crisis (en azul) y retos estructurales a más largo plazo (en gris)



Nota: La figura muestra los resultados de 34 países de la OCDE. Algunos países indicaron menos o más de tres retos.

Fuente: Cuestionario de la OCDE sobre las respuestas políticas a la crisis de COVID-19.

StatLink  <https://stat.link/2nye1t>

Las prioridades de los países en sus planes nacionales de recuperación para 2022 –expresadas de nuevo en otoño de 2021– reflejan la necesidad de hacer frente a las consecuencias de la crisis y dar forma a una recuperación inclusiva, al tiempo que preparan los mercados laborales para la próxima transformación. Destacan una serie de áreas prioritarias clave:

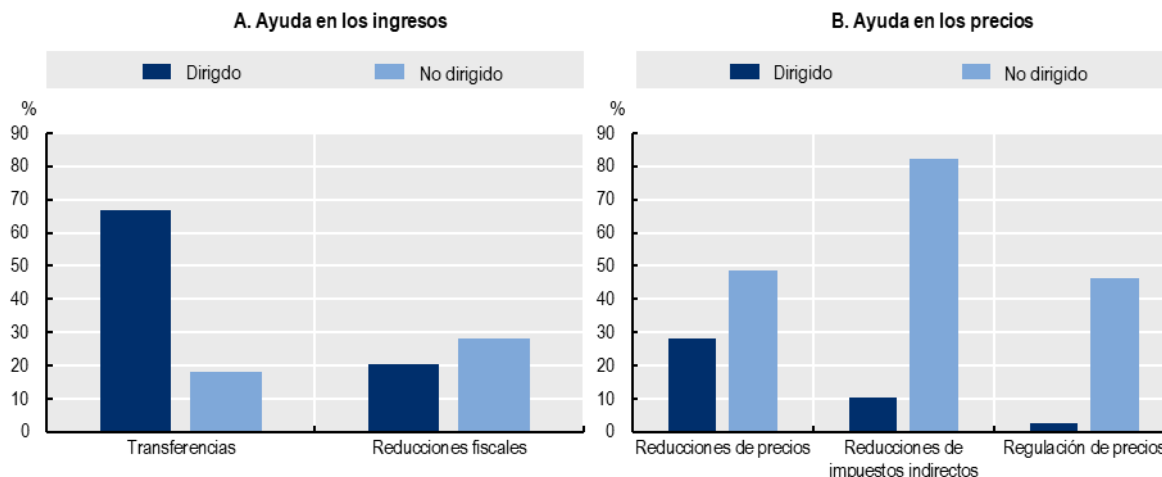
- *Modernizar los servicios públicos de empleo y reforzar el apoyo a los solicitantes de empleo.* La mejora del apoyo a los trabajadores desempleados es una de las principales prioridades de los países que salen de la crisis de COVID-19, especialmente en los países del sur de Europa, nórdicos y bálticos. Las medidas previstas incluyen cambios en el perfil de los solicitantes de empleo y la orientación de los servicios (España, Letonia), una mayor digitalización de la prestación de servicios (España, Finlandia, Irlanda, Letonia, Lituania, Polonia y Suiza), el aumento del personal (Finlandia, Irlanda), la descentralización de la prestación de servicios (Finlandia) y la mejora de la colaboración con los servicios de empleo privados (España, Suecia). En Italia, un programa nacional para reforzar el apoyo a los solicitantes de empleo y a los trabajadores de las empresas en proceso de reestructuración (*Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori*) también prevé una reforma global de las ayudas públicas al empleo con el objetivo de reducir las disparidades geográficas en la prestación de servicios y mejorar la integración regional, reforzar la colaboración con los proveedores privados, mejorar la adaptación y la orientación, y mejorar el seguimiento y la evaluación.
- *Apoyar la reubicación de los trabajadores y la mejora de las competencias de la mano de obra.* La transformación del mercado laboral y el envejecimiento de la población han provocado escasez de competencias en determinados sectores en muchos países, y la crisis de COVID-19 ha exacerbado esta tendencia. Por ello, las políticas de apoyo a los trabajadores de todos los niveles educativos para que desarrollen sus capacidades y les ayuden a entrar en sectores con gran demanda de cualificación son una prioridad en los planes de recuperación de muchos países. Uno de los objetivos es reforzar y modernizar la formación profesional (Alemania, Hungría, Polonia y Portugal) y el aprendizaje de adultos (Portugal y Eslovenia). Bélgica y la República Checa prevén la introducción de cuentas individuales de aprendizaje; Francia ha aumentado el presupuesto de su iniciativa nacional de inversión en competencias (*Plan d'Investissement dans les Compétences*) hasta los 15 000 millones de EUR en cinco años para apoyar la (re)formación de los jóvenes, los solicitantes de empleo y los trabajadores en puestos afectados por la transformación estructural. Los países también están respondiendo a la escasez de mano de obra mediante iniciativas para atraer y retener a los trabajadores cualificados del extranjero (Alemania, Australia, Dinamarca, Nueva Zelanda, la República Eslovaca y Suiza).
- *Mejorar la inclusión en el mercado laboral.* Dada la persistencia de las desigualdades en el mercado de trabajo, el impacto desigual de la crisis y la escasez de mano de obra y de cualificaciones que está surgiendo, muchos países de la OCDE están planeando ampliar su apoyo a grupos específicos del mercado de trabajo desfavorecidos para mejorar su empleabilidad y sus resultados en el mercado de trabajo. Una de las principales prioridades es hacer frente a las consecuencias negativas para los jóvenes, por ejemplo, intensificando las actividades de divulgación (Austria), ampliando el apoyo activo al mercado laboral o la formación (Australia, Corea, Irlanda, México y Noruega) y ofreciendo incentivos financieros para la contratación o la formación de los jóvenes (Alemania, Australia, Eslovenia y Francia). Unos pocos países (Corea, Islandia, Letonia, Noruega, Nueva Zelanda y República Checa) tienen iniciativas para mejorar la inclusión en el mercado laboral de forma más amplia, apoyando el empleo de las mujeres y los padres con hijos pequeños, los trabajadores de más edad, las personas con discapacidades y los inmigrantes o las minorías raciales/étnicas.

- *La configuración de la transformación estructural del mercado laboral.* Las megatendencias de la digitalización y la transición ecológica transformarán profundamente los mercados laborales de los países de la OCDE, y en algunos países el seguimiento, la previsión y la gestión de este proceso ocupan un lugar destacado en la agenda política para 2022. En particular, la decisión de Dinamarca de acelerar drásticamente su camino hacia una economía con bajas emisiones de carbono mediante un objetivo jurídicamente vinculante de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 70% para 2030 significa que la política climática es una prioridad máxima en todos los ámbitos políticos, incluidos el mercado laboral y la política social. Según la evaluación del propio Gobierno, para que el ambicioso objetivo sea realista, todas las decisiones políticas importantes para alcanzarlo tendrán que tomarse como muy tarde en 2025. En Corea, las iniciativas políticas relacionadas tanto con la digitalización como con la transición ecológica figuran entre las acciones prioritarias para 2022. Entre ellas se incluye un plan para crear centros de servicios que ofrezcan asesoramiento y entrenamiento para apoyar las transiciones del mercado laboral como parte de la transición verde, e iniciativas para desarrollar industrias orientadas al futuro en las áreas de datos, redes e inteligencia artificial y para reforzar la educación profesional en los principales empleadores de las industrias digitales.

Dados los acontecimientos geopolíticos, y el aumento de la inflación, los principales retos percibidos habrán cambiado sin duda desde finales del año pasado, situando el mercado laboral y el impacto social de los altos precios y el reto de la integración de millones de refugiados de Ucrania en un lugar destacado de las agendas políticas. Los países de la OCDE han tomado medidas generalizadas para suavizar el impacto del aumento de los costos de la energía utilizando medidas que aumentan la renta disponible de los hogares, por ejemplo, mediante transferencias o reducciones del impuesto sobre la renta, o que reducen los precios de la energía. Tanto las medidas de apoyo a los ingresos como las de apoyo a los precios pueden diseñarse de forma que se dirijan a los hogares con bajos ingresos o a determinados grupos de consumidores; en la práctica, la mayoría de las medidas de apoyo a los ingresos han sido específicas, mientras que las medidas de apoyo a los precios, que han sido la forma de apoyo más utilizada hasta la fecha, han sido en su mayoría no específicas (Figura 2.17). El apoyo selectivo puede llevar más tiempo de aplicación, pero tiene un costo fiscal menor y expande menos la demanda en un momento en que la inflación es alta. También está menos en desacuerdo con la ambición de la transición a la neutralidad del carbono (OECD, 2022^[80]).


Figura 2.17. La mayoría de los países de la OCDE ha tomado medidas para suavizar el aumento de los costos energéticos

Porcentaje de países de la OCDE que adoptan cada tipo de medida de apoyo, mayo de 2022



Nota: La cifra se basa en los datos recogidos para 35 países de la OCDE más Bulgaria, China, India y Rumanía. Las medidas selectivas están sometidas a una prueba de recursos o solo benefician a determinados grupos de consumidores en función de su consumo de energía u otros criterios. Las medidas no focalizadas se aplican a todos los consumidores sin condiciones de elegibilidad.

Fuente: OCDE (2022^[80]), *Perspectivas Económicas de la OCDE, Volumen 2022 Número 1*, <https://doi.org/10.1787/62d0ca31-en> y cálculos de la OCDE.

StatLink  <https://stat.link/kb89yh>

Conclusiones

Dos años y medio después del inicio de la pandemia de COVID-19, aunque la situación de la salud pública ha mejorado mucho y la mayoría de las medidas de crisis han expirado, el entorno económico y político sigue siendo difícil en muchos países de la OCDE. La pandemia sigue causando incertidumbre, incluso afectando al comercio con China, y podría rebrotar en la segunda mitad de 2022. Y aunque las economías y los mercados laborales de la OCDE se han recuperado con notable rapidez de la crisis y han surgido importantes carencias de trabajadores, la guerra de agresión no provocada de Rusia contra Ucrania está planteando nuevos y enormes desafíos. La guerra es, ante todo, una tragedia humana, ya que ha provocado un gran número de emigrantes por motivos humanitarios, sobre todo en Europa Central, también ha contribuido a la mayor inflación de las últimas décadas, que afecta sobre todo a los hogares de bajos ingresos, y está afectando a las cadenas de suministro de muchos sectores.

La política social y del mercado de trabajo vuelve a estar en primera línea para afrontar estos retos. Una actuación inteligente a través de la negociación colectiva, los salarios mínimos, los impuestos y las transferencias puede aminorar el impacto en el costo de la vida de las personas con bajos ingresos, reduciendo al mismo tiempo los riesgos de una espiral de precios salariales. Los presupuestos para las políticas activas del mercado de trabajo, que se espera que se mantengan en los niveles de la crisis de COVID-19 en 2022 a pesar de la rigidez de los mercados de trabajo, son un testimonio de que los

responsables políticos reconocen la importancia del apoyo necesario para la reasignación de la mano de obra y la mejora de las cualificaciones.

Mientras tanto, las lecciones de la pandemia de COVID-19, que reveló las debilidades de los mercados laborales y las lagunas en la protección social, apuntan a una "agenda política inacabada" para hacer que los mercados laborales sean más resilientes e inclusivos. La crisis puso de manifiesto la mala calidad del empleo en muchas ocupaciones de primera línea y la gran escasez de trabajadores para dichos puestos. El apoyo a los autónomos, a los jóvenes y a los trabajadores con escaso historial de cotización fue a menudo insuficiente y, en algunos casos, se fijó con medidas de emergencia que, en su mayoría, ya han expirado. El amplio apoyo político desplegado rápidamente durante la crisis en diversos ámbitos del mercado laboral y de la política social ofrece la oportunidad de aprender para la próxima crisis, pero será importante evaluar la eficacia de estas políticas y su impacto distributivo. Como se muestra en este capítulo, los responsables políticos de varios países están estudiando a fondo estas cuestiones para extraer lecciones de la crisis y evaluar dónde se necesitan reformas para reducir las deficiencias y las lagunas que la crisis de COVID-19 puso de manifiesto. Los responsables políticos de otros países pueden considerar seguir su ejemplo.

Referencias

- Alon, T. et al. (2022), "From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions", *NBER Macroeconomics Annual*, Vol. 36, pp. 83-151, <https://doi.org/10.1086/718660>. [46]
- Andersen, M. et al. (2020), "Effect of a Federal Paid Sick Leave Mandate on Working and Staying at Home: Evidence from Cellular Device Data", *NBER Working Paper*, No. 27138, <https://www.nber.org/papers/w27138>. [21]
- Andrew, A. et al. (2020), "The Gendered Division of Paid and Domestic Work under Lockdown", *IZA Discussion Paper No. 13500*, IZA Institute of Labor Economics, <https://www.iza.org/pub/RkZAOXmm>. [47]
- Andrews, D., A. Charlton and A. Moore (2021), "COVID-19, productivity and reallocation: Timely evidence from three OECD countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1676, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d2c4b89c-en>. [9]
- Andrews, D., J. Hambur and E. Bahar (2021), "The COVID-19 shock and productivity-enhancing reallocation in Australia: Real-time evidence from Single Touch Payroll", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1677, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2f6e7cb1-en>. [10]
- Balestra, C. and L. Fleischer (2018), "Diversity statistics in the OECD: How do OECD countries collect data on ethnic, racial and indigenous identity?", *OECD Statistics Working Papers*, No. 2018/09, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/89bae654-en>. [78]
- Bodas, M. and K. Peleg (2020), "Self-Isolation Compliance In The COVID-19 Era Influenced By Compensation: Findings From A Recent Survey In Israel", *Health Affairs*, <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2020.00382>. [23]

- Boll, C. and S. Schüller (2021), *Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intracouple Childcare Division after the First COVID-19 Lockdown and Subsequent Reopening in Germany*, <https://covid-19.iza.org/publications/dp14375>. [48]
- Boniol, M. et al. (2019), *Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries*, World Health Organization, <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311314>. [37]
- Bördös, K. et al. (2017), “Active Labour Market Programmes: The Role of Wage Subsidies”, in O’Higgins, N. (ed.), *Rising to the Youth Employment Challenge: New Evidence on Key Policy Issues*, International Labour Office, Geneva. [58]
- Boxall, H. et al. (2020), “The prevalence of domestic violence among women during the COVID-19 pandemic”, *Australian Institute of Criminology Statistical Bulletin 28*, https://www.aic.gov.au/sites/default/files/2020-07/sb28_prevalence_of_domestic_violence_among_women_during_covid-19_pandemic.pdf. [55]
- Caliendo, M., S. Künn and R. Schmidl (2011), “Fighting Youth Unemployment: The Effects of Active Labor Market Policies”, *IZA Discussion Paper Series*, No. 6222, Institute of Labor Economics, <https://docs.iza.org/dp6222.pdf>. [60]
- Carcillo, S. et al. (2015), “NINI Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 164, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>. [64]
- Card, D., J. Kluve and A. Weber (2018), “What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations”, *Journal of the European Economic Association*, Vol. 16/3, pp. 894-931, <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>. [33]
- Chen, S. et al. (2020), “Tracking the Economic Impact of COVID-19 and Mitigation Policies in Europe and the United States”, *IMF Special Series on COVID-19*, <https://www.imf.org/en/Publications/SPROLLs/covid19-special-notes>. [24]
- Chung, H. (2018), “Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK”, *Social Indicators Research*, Vol. 151/2, pp. 521-545, <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2036-7>. [49]
- Colorado State Legislature (2020), *Colorado Senate Bill 205 - Sick Leave For Employees*, <https://legiscan.com/CO/bill/SB205/2020>. [80]
- Cour des Comptes (2021), *Préserver l’Emploi: Le Ministère du Travail face à la Crise Sanitaire*, <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2021-07/20210712-rapport-preserver-emploi-face-crise-sanitaire.pdf>. [13]
- Cros, M., A. Epaulard and P. Martin (2021), “Will Schumpeter catch COVID-19?”, *CEPR Discussion Papers*, No. 15834, CEPR Centre for Economic Policy Research, London, https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=15834#. [8]
- ESPN (2021), *Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10065&furtherNews=yes>. [26]

- European Commission (2022), *Access to social protection for workers and the self-employed. (Partial) Update of the monitoring framework - 2021*, [14]
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8358&furtherPubs=yes>.
- European Commission (2021), *European Network of Public Employment Services. Assessment Report on PES Capacity: 2021*, European Network of Public Employment Services, [30]
<https://doi.org/10.2767/629732>.
- Eurostat (2022), *Early estimates for ESSPROS expenditure main indicators*, [3]
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/social-protection/data/early-estimates>.
- Eurostat (2021), *Possibility of recognising COVID-19 as being of occupational origin at national level in EU and EFTA countries*, [29]
<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-005>.
- Facebook/OECD/World Bank (2020), *The Future of Business Survey*, [53]
<https://dataforgood.fb.com/global-state-of-smb>.
- Franzini, M. and M. Raitano (2020), *Quando svanisce il reddito da lavoro. Ipotesi di riforma degli ammortizzatori sociali*, [18]
<https://www.eticaeconomia.it/quando-svanisce-il-reddito-da-lavoro-ipotesi-di-riforma-degli-ammortizzatori-sociali/>.
- Hijzen, A. and A. Salvatori (2022), "The impact of the COVID-19 crisis across different socio-economic groups and the role of job retention schemes - The case of Switzerland", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 268, OECD Publishing, Paris, [11]
<https://doi.org/10.1787/38fc6bad-en>.
- HSE (2021), *Return to work after long COVID: Evidence at 8th March 2021*, [27]
<https://www.hse.gov.uk/coronavirus/assets/docs/return-to-work-after-long-covid.pdf>.
- ILO (2020), *Key provisions of international labour standards relevant to the evolving COVID-19 outbreak*, [28]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf.
- ISWGNA (2020), *Recording of government support to employers, self-employed and households to cope with the impact of the COVID-19 Pandemic*, Note prepared by the Intersecretariat Working Group on National Accounts (ISWGNA) in collaboration with the Advisory Expert Group on National Account (AEG), Government Finance Statistics (GFS) experts and the International Labour Organization (ILO)., [1]
<https://statswiki.unece.org/download/attachments/278038679/Recording%20of%20government%20support%20to%20employers%20and%20self-employed.pdf?version=2&modificationDate=1587380197615&api=v2>.
- Ker, D., P. Montagnier and V. Spiezia (2021), "Measuring telework in the COVID-19 pandemic", [45]
OECD Digital Economy Papers, No. 314, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>.
- Killackey, E. et al. (2018), "Individual placement and support for vocational recovery in first-episode psychosis: randomised controlled trial", *The British Journal of Psychiatry*, Vol. 214/2, pp. 76-82, [71]
<https://doi.org/10.1192/bjp.2018.191>.

- Kluve, J. et al. (2019), "Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review", *World Development*, Vol. 114, pp. 237-253, [59]
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>.
- Kritikos, A., D. Graeber and J. Seebauer (2020), "Corona-Pandemie wird zur Krise für Selbständige", *DIW aktuell*, No. 47, [51]
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/222877/1/1702052729.pdf>.
- Kuczera, M. (2017), "Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship", *OECD Education Working Papers*, No. 153, OECD Publishing, Paris, [63]
<https://doi.org/10.1787/995fff01-en>.
- Leight, J. (2022), "Intimate partner violence against women: a persistent and urgent challenge", *The Lancet*, [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(22\)00190-8](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(22)00190-8). [54]
- National Center for Health Statistics (2022), *Anxiety and Depression - Household Pulse Survey*, [69]
<https://www.cdc.gov/nchs/covid19/pulse/mental-health.htm>.
- New Mexico Office of the Governor (2021), *Gov. Lujan Grisham signs Healthy Workplaces Act, authorizing paid sick leave for New Mexico workers*, Press release, [81]
<https://www.governor.state.nm.us/2021/04/08/gov-lujan-grisham-signs-healthy-workplaces-act-authorizing-paid-sick-leave-for-new-mexico-workers/>.
- New York State (2021), *New York Paid Sick Leave*, <https://www.ny.gov/programs/new-york-paid-sick-leave>. [82]
- OECD (2022), "Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs", *Policy Brief on Activation Policies*, OECD, Paris, [35]
https://www.oecd.org/els/emp/Harnessing_digitalisation_in_Public_Employment_Services_to_connect_people_with_jobs.pdf.
- OECD (2022), *OECD Economic Outlook, Volume 2022 Issue 1*, No. 111, OECD Publishing, [79]
 Paris, <https://doi.org/10.1787/62d0ca31-en>.
- OECD (2022), *Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations*, Meeting [39]
 of the Council at Ministerial Level, 9-10 June 2022,
<https://www.oecd.org/mcm/Implementation-OECD-Gender-Recommendations.pdf>.
- OECD (2022), "Riding the waves: Adjusting job retention schemes through the COVID-19 crisis", [6]
OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/ae8f892f-en>.
- OECD (2022), "The unequal impact of COVID-19: A spotlight on frontline workers, migrants and racial/ethnic minorities", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD [72]
 Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f36e931e-en>.
- OECD (2021), *A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health*, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris, [70]
<https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>.

- OECD (2021), "Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/607662d9-en>. [31]
- OECD (2021), "Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3555d164-en>. [42]
- OECD (2021), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1e1ecb53-en>. [41]
- OECD (2021), "Designing active labour market policies for the recovery", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/79c833cf-en>. [34]
- OECD (2021), *Fitter Minds, Fitter Jobs: From Awareness to Change in Integrated Mental Health, Skills and Work Policies*, Mental Health and Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a0815d0f-en>. [66]
- OECD (2021), *Is the German Middle Class Crumbling? Risks and Opportunities*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/845208d7-en>. [62]
- OECD (2021), *Main Findings from the 2020 Risks that Matter Survey*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b9e85cf5-en>. [43]
- OECD (2021), *OECD Economic Outlook No 110 Database*, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO#> (accessed on 21 March 2022). [2]
- OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>. [4]
- OECD (2021), "Rising from the COVID-19 crisis: Policy responses in the long-term care sector", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/34d9e049-en>. [76]
- OECD (2021), "Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a91d2087-en>. [32]
- OECD (2021), "Supporting young people's mental health through the COVID-19 crisis", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/84e143e5-en>. [67]
- OECD (2021), "The Updated OECD Youth Action Plan - Building Blocks for Future Action", OECD, Paris, <https://www.oecd.org/employment/youth/The-Updated-OECD-Youth-Action-Plan.pdf>. [57]
- OECD (2021), "Towards gender-inclusive recovery", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ab597807-en>. [38]

- OECD (2021), "What have countries done to support young people in the COVID-19 crisis?", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ac9f056c-en>. [56]
- OECD (2020), "Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0853ba1d-en>. [7]
- OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>. [5]
- OECD (2020), "Paid sick leave to protect income, health and jobs through the COVID-19 crisis", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a9e1a154-en>. [20]
- OECD (2020), *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en>. [74]
- OECD (2020), "Women at the core of the fight against COVID-19 crisis", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/553a8269-en>. [40]
- OECD (2019), "Left on your own? Social protection when labour markets are in flux", in *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bfb2fb55-en>. [16]
- OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>. [25]
- OECD (2018), *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>. [17]
- OECD (2016), *Making Integration Work: Refugees and others in need of protection*, Making Integration Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264251236-en>. [36]
- OECD (2016), *Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264261488-en>. [65]
- OECD (2014), "The crisis and its aftermath: A stress test for societies and for social policies", in *Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/soc_glance-2014-5-en. [19]
- OECD/European Commission (2021), *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/71b7a9bb-en>. [50]
- Park, C. (2020), *저소득 소상공인 사회안전망 강화 방안 [Measures to strengthen the social safety net for low-income small business owners]*, <https://www.nars.go.kr/report/view.do?cmsCode=CM0018&brdSeq=27480>. [15]

- Pichler, S., K. Wen and N. Ziebarth (2020), “COVID-19 Emergency Sick Leave Has Helped Flatten The Curve In The United States”, *Health Affairs*, Vol. 39/12, pp. 2197-2204, <https://www.healthaffairs.org/doi/pdf/10.1377/hlthaff.2020.00863>. [22]
- Queisser, M. (2021), “COVID-19 and OECD Labour Markets: What Impact on Gender Gaps?”, *Intereconomics*, Vol. 56/5, pp. 249-253, <https://doi.org/10.1007/s10272-021-0993-6>. [44]
- Reuschke, D. et al. (2021), “Testing the Differential Impact of COVID-19 on Self-Employed Women and Men in the United Kingdom”, *IZA Discussion Papers*, No. 14216, IZA, <https://www.iza.org/publications/dp/14216/testing-the-differential-impact-of-covid-19-on-self-employed-women-and-men-in-the-united-kingdom>. [52]
- Ritchie, H. et al. (2020), *Coronavirus Pandemic (COVID-19)*, <https://ourworldindata.org/coronavirus>. [73]
- Rocard, E., P. Sillitti and A. Llana-Nozal (2021), “COVID-19 in long-term care: Impact, policy responses and challenges”, *OECD Health Working Papers*, No. 131, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b966f837-en>. [75]
- Roger, M. and P. Zamora (2011), “Hiring young, unskilled workers on subsidized open-ended contracts: a good integration programme?”, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 27/2, pp. 380-396, <https://doi.org/10.1093/oxrep/grr016>. [61]
- Samek Lodovici, M. et al. (2022), *Revaluation of Working Conditions and Wages for Essential Workers*, Study requested by the European Parliament’s committee on Employment and Social Affairs. [77]
- Santé Publique France (2022), *CoviPrev : une enquête pour suivre l’évolution des comportements et de la santé mentale pendant l’épidémie de COVID-19*, <https://www.santepubliquefrance.fr/etudes-et-enquetes/coviprev-une-enquete-pour-suivre-l-evolution-des-comportements-et-de-la-sante-mentale-pendant-l-epidemie-de-covid-19>. [68]
- The Australian Government the Treasury (2021), *Insights from the First Six Months of JobKeeper*, https://treasury.gov.au/sites/default/files/2021-10/p2021-211978_0.pdf. [12]

Notas

¹ Este capítulo se ha beneficiado de las contribuciones de los expertos de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales: Raphaëla Hyeé (apoyo al desempleo de los autónomos); Rachele Cohen y Christopher Prinz (baja laboral remunerada); Ailbhe Brioscú, Anne Lauringson y Theodora Xenogiani (políticas activas del mercado laboral); y Veerle Miranda y Shunta Takino (atención a los jóvenes). Los

análisis estadísticos han sido realizados por Dana Blumin, Rodrigo Fernández, Maxime Ladaïque, Jongmi Lee, Eliza-Jane Pearsall y Agnès Puymoyen.

² El informe *Perspectivas del Empleo 2020 de la OCDE* (OECD, 2020^[5]) ofrece un análisis más detallado de las primeras respuestas a la crisis.

³ El número de beneficiarios de las prestaciones de ingresos mínimos sujetas a la comprobación de los recursos y de las prestaciones por discapacidad también ha permanecido prácticamente sin cambios en la mayoría de los países con datos disponibles (véase <https://www.oecd.org/social/soc/recipients-socrhf.htm>).

⁴ Sin embargo, el papel del plan de retención del empleo en Corea no fue marginal. De media, unos 5 900 trabajadores se beneficiaron del subsidio de retención del empleo en el primer trimestre de 2020; en el tercer trimestre de 2020, el número de beneficiarios había aumentado a más de 330 000.

⁵ El término baja por enfermedad pagada se refiere tanto a la paga por enfermedad proporcionada por el empleador como a las prestaciones por enfermedad proporcionadas por el gobierno. La mayoría de los países de la OCDE ofrecen una combinación de ambos, con una gran variación en la duración de la paga por enfermedad proporcionada por el empleador.

⁶ Existen requisitos estatales en casi un tercio de los estados de EE.UU., incluidos algunos que introdujeron estos requisitos durante la epidemia de COVID-19 (por ejemplo, Colorado (Legislatura del Estado de Colorado, 2020^[81]), Nuevo México (Oficina del Gobernador de Nuevo México, 2021^[82]) y Nueva York (Estado de Nueva York, 2021^[83]). Sin embargo, no todas las empresas están obligadas a proporcionar bajas por enfermedad y algunos estados solo exigen la cobertura cuando la empresa tiene más de un determinado número de empleados (normalmente 50 empleados), por ejemplo.

⁷ En Irlanda, el nuevo subsidio de enfermedad obligatorio, llena un vacío para muchos trabajadores que actualmente no tienen derecho a un subsidio de enfermedad voluntario antes de tener derecho a la prestación por enfermedad. En Nueva Zelanda, el derecho a la nueva prestación de la seguridad social sustituiría a los derechos actuales a la ayuda a la búsqueda de empleo comprobada por los ingresos y complementaría la prestación por enfermedad del empresario, que también se amplió durante la pandemia.

⁸ Dichas leyes contra la pandemia podrían incluso ir más allá e incluir extensiones automáticas para otros tipos de protección social, como la compensación de los trabajadores y los planes de retención del empleo.

⁹ Los criterios para el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional difieren según los países. Por ejemplo, en la República Checa, la enfermedad debe manifestarse clínicamente y deben cumplirse los requisitos de la enfermedad profesional (Eurostat, 2021^[29]). En Corea, el ámbito de las actividades relacionadas con el trabajo y la vía de infección deben coincidir, y el trabajador debe ser reconocido como expuesto al virus y no estar infectado por otras fuentes además de las relacionadas con el trabajo. En Japón, los trabajadores sanitarios y de cuidados de larga duración tienen derecho a una indemnización laboral cuando la vía de infección está clara o muy probablemente relacionada con el trabajo.

¹⁰ Clasificación según la metodología de la base de datos de estadísticas de empleo y mercado laboral de la OCDE (<https://doi.org/10.1787/data-00312-en>) y la base de datos de política de mercado de trabajo de la Comisión Europea (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8126&furtherPubs=yes>).

¹¹ Los servicios públicos de empleo son organizaciones públicas que prestan servicios de empleo y organizaciones privadas que prestan servicios de empleo con financiación pública.

¹² Estas cuestiones también se consideran las principales prioridades entre los servicios públicos de empleo de la UE (Comisión Europea, 2021^[31]).

¹³ En el cuarto trimestre de 2021, más de la mitad (55%) de los estudiantes de educación superior menores de 30 años trabajaban mientras estudiaban en promedio en los 29 países de la OCDE, y un 3% adicional buscaba activamente un empleo. Los porcentajes son del 35% y del 3% para los estudiantes de educación secundaria superior.

¹⁴ Estos 12 países de la OCDE son: Alemania, Australia (aborígenes e isleños del Estrecho de Torres), Bélgica, Costa Rica, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda y República Eslovaca. En Alemania, así como posiblemente en otros países, estas tendencias pueden reflejar patrones derivados de los inmigrantes, ya que las organizaciones públicas, incluidos los servicios públicos de empleo, no suelen recoger información por raza o etnia.

3

Monopsonio y concentración en el mercado laboral

Satoshi Araki, Andrea Bassanini, Andrew Green y Luca Marcolin

Hay pruebas de que el poder de monopsonio es generalizado y sustancial en las economías de la OCDE. El monopsonio es la situación que se produce cuando las empresas tienen el poder de fijar los salarios de forma unilateral, lo que conduce a niveles de empleo y salarios ineficientemente bajos. Este capítulo revisa las causas, la incidencia, las consecuencias y las respuestas políticas al monopsonio en el mercado laboral, centrándose especialmente en la concentración del mercado laboral, que es un determinante clave del monopsonio porque en los mercados concentrados, pocas empresas ofrecen oportunidades de empleo a los trabajadores. Utilizando un conjunto de datos armonizados de ofertas de empleo en línea, el capítulo ofrece la mayor comparación entre países de la incidencia de la concentración del mercado laboral hasta la fecha. También presenta estimaciones originales de las consecuencias de la concentración del mercado laboral en la calidad del empleo, utilizando datos de empleadores y empleados. El capítulo concluye revisando las respuestas políticas disponibles para hacer frente al monopsonio y ayudar a que los mercados de trabajo funcionen más cerca del ideal competitivo.

En Resumen

El monopsonio describe la situación en la que los empleadores poseen un poder unilateral para fijar los salarios y el empleo por debajo de los niveles que prevalecerían en un mercado competitivo, donde las empresas tienen que pagar a los trabajadores una "tarifa de mercado" alineada con su productividad. El monopsonio no solo implica salarios más bajos para los trabajadores afectados, sino también una mala asignación de recursos: los salarios, el empleo y el bienestar social son más bajos cuando las empresas tienen poder de monopsonio, en comparación con los mercados laborales competitivos.

Este capítulo explica por qué algunas empresas tienen poder de fijación de salarios, en particular en el caso de la concentración del mercado laboral, donde solo unos pocos empleadores compiten en un mercado de trabajadores. Proporciona estadísticas novedosas sobre la incidencia del empleo en los mercados laborales concentrados, así como las implicaciones para la calidad del empleo. Por último, el capítulo analiza las políticas que reducen directamente el monopsonio, mejoran la calidad del empleo de los trabajadores en los mercados laborales no competitivos y contribuyen a que los mercados laborales funcionen mejor para todos los trabajadores.

Es probable que los empleadores de los mercados laborales monopsonícos reduzcan el empleo y paguen salarios más bajos para obtener mayores beneficios. Las fricciones del mercado laboral que dificultan la reasignación de la mano de obra, los empleadores que ofrecen conjuntos únicos de condiciones laborales que atan a los trabajadores a su lugar de trabajo y los mercados muy concentrados (muy pocos empleadores) son todas las razones por las que las empresas pueden ejercer el poder de monopsonio.

Las principales conclusiones empíricas son:

- La literatura empírica sugiere que el poder de monopsonio de las empresas es generalizado y sustancial en las economías de la OCDE. Un enfoque popular para medir el monopsonio es estimar la elasticidad de la oferta de mano de obra a la que se enfrenta una empresa determinada, es decir, el porcentaje de reducción del número de trabajadores dispuestos a trabajar para la empresa si esta baja el salario ofrecido en un 10% independientemente de otras empresas. Las estimaciones de esta elasticidad encontradas en la literatura suelen ser bastante bajas. En otras palabras, el empleo a nivel de empresa es mucho menos sensible a los cambios salariales de lo que sería si hubiera una competencia perfecta. Incluso en los mercados en los que cabría esperar una gran competencia, como los mercados laborales en línea, el poder de fijación de los salarios por parte de los empleadores suele ser considerable. Sin embargo, aunque estas estimaciones sugieren la existencia y la omnipresencia del poder de monopsonio, no identifican los canales a través de los cuales afecta al mercado laboral.
- En este capítulo se constata que la concentración del mercado de trabajo, uno de los principales determinantes del poder de monopsonio, es generalizada en una amplia gama de países de la OCDE. Utilizando datos armonizados de ofertas de empleo en línea y las mismas definiciones de mercado laboral en todos los países, este capítulo concluye que el 16% de los trabajadores del sector empresarial en 15 países de la OCDE se encuentran en mercados laborales que están al menos moderadamente concentrados –según la definición conservadora que suelen utilizar las autoridades antimonopolio– y el 10% se encuentran en mercados altamente concentrados. Estas cifras pueden considerarse un límite inferior del porcentaje de trabajadores en los mercados concentrados.

- Los trabajadores no están distribuidos uniformemente en los mercados concentrados. Por ejemplo, los trabajadores de los mercados de trabajo rurales tienen más probabilidades de estar en mercados de trabajo concentrados.
- Los trabajadores que han estado en primera línea durante la crisis COVID-19 –los que tienen un contacto sustancial con compañeros o clientes y, por lo tanto, un riesgo de infección superior a la media (véase el Capítulo 1)– tienen más probabilidades de trabajar en mercados laborales concentrados. Por el contrario, los trabajadores de profesiones susceptibles de teletrabajo suelen encontrarse en mercados mucho menos concentrados.
- Un año después de la pandemia de COVID-19, la concentración del mercado laboral era un 10% mayor, en promedio, en los mercados de trabajo de la OCDE. El aumento fue brusco al principio, y probablemente fue impulsado por un descenso significativo de las ofertas de empleo en la mayoría de las empresas durante el primer cierre, y las vacantes restantes fueron publicadas por unos pocos empleadores resilientes. Desde entonces, la concentración ha comenzado a descender hacia los niveles anteriores a la pandemia, en consonancia con una progresiva normalización de la contratación por parte de las empresas.
- Los datos disponibles sugieren que los mercados laborales monopsónicos tienden a asociarse con un menor empleo, pero se necesita más investigación. Los estudios basados en las fusiones tienden a constatar que el empleo cae después de una fusión. Los pocos estudios que utilizan medidas de concentración del mercado de trabajo también constatan que las fusiones reducen el empleo global en el mercado de trabajo afectado. Sin embargo, las estimaciones cuantitativas siguen siendo muy heterogéneas entre los estudios, y hay cuestiones metodológicas sin resolver en la literatura.
- Los nuevos datos que se presentan en este capítulo, basados en datos armonizados entre empleador y empleado para una serie de países europeos de la OCDE, confirman los resultados de la literatura, mostrando en particular que los mercados más concentrados dan lugar a salarios más bajos. Las elasticidades estimadas de los salarios a la concentración son similares en Alemania, Dinamarca, Francia y Portugal. Se calcula que un aumento del 10% de la concentración respecto al nivel medio reduce los salarios diarios de los trabajadores a tiempo completo entre un 0.2% y un 0.3%. Estas estimaciones implican que el 10% de los trabajadores que están empleados en los mercados de trabajo más concentrados experimentan una penalización salarial de al menos un 5% en comparación con un trabajador en un mercado de trabajo con el nivel medio de concentración.
- Otros aspectos de la calidad del empleo también se ven afectados. El análisis de regresión sugiere que la concentración del mercado laboral tiende a aumentar el uso de contratos flexibles. En Alemania, Francia y Portugal se estima que el aumento de la concentración reduce la probabilidad de que se ofrezca un contrato indefinido en el momento de la contratación. El efecto de un aumento del 10% en la concentración puede ser de hasta un 2.3% (tanto para los hombres como para las mujeres portuguesas).
- Los datos de España e Italia sugieren que, para las personas contratadas con un contrato temporal, la concentración del mercado de trabajo reduce claramente sus posibilidades de acceder a un puesto más estable dentro del año natural siguiente a la contratación. El efecto parece especialmente importante en el caso de Italia, donde un aumento del 10% en la concentración reduce la tasa de conversión en un 2.5% tanto para los hombres como para las mujeres.
- Otra dimensión que se ve afectada por el poder de monopsonio son los requisitos de cualificación. Los empleadores monopsónicos tienden a frenar su demanda de mano de obra, lo que les permite ser más selectivos a la hora de contratar. El análisis de regresión de las

ofertas de empleo en línea revela que la concentración del mercado de trabajo suele aumentar los requisitos de cualificación en las ofertas de empleo publicadas, tanto en el número de cualificaciones que se requieren como en la frecuencia con la que se espera que se adquieran las habilidades cognitivas y sociales.

La política puede contribuir a hacer más competitivos los mercados de trabajo:

- Los datos existentes en Estados Unidos y Austria sugieren que facilitar la aplicabilidad de los Acuerdos de No Competencia (ANC) reduce inequívocamente la movilidad laboral y a menudo deprime los salarios. Los ANC son cláusulas en los contratos que impiden a los trabajadores trabajar para un competidor después de separarse de su empleador. Hay pruebas de que los empleadores utilizan con frecuencia los ANC para limitar las opciones externas de sus trabajadores, incluso cuando no tienen acceso a la información confidencial de los empleadores o a otros activos intangibles. El capítulo analiza varias opciones que los gobiernos podrían considerar para limitar la difusión de los ANC.
- Otros ámbitos de intervención reguladora y de aplicación de la ley se refieren a la concesión de licencias profesionales, la colusión en el mercado laboral y las fusiones horizontales. En todos estos ámbitos, los reguladores deberían prestar más atención a las consecuencias de las acciones de los empleadores para la competitividad del mercado laboral. En muchos casos, las autoridades antimonopolio podrían intervenir, además de las autoridades laborales.
- Las intervenciones para promover la negociación colectiva podrían tener un fuerte impacto en el poder de monopsonio. En el marco de la negociación colectiva, si los trabajadores tienen suficiente poder compensatorio, las partes pueden internalizar la posición de la empresa en el mercado de productos, de modo que las negociaciones pueden conducir a un resultado más eficiente del mercado laboral, repartiéndose entre las partes las mayores rentas generadas de este modo. De hecho, se ha comprobado que el impacto negativo de la concentración sobre los salarios es menor cuando los sindicatos son más fuertes.
- Los salarios mínimos también pueden utilizarse para frenar los efectos negativos del monopsonio y la concentración. En caso de monopsonio, los salarios mínimos, si se fijan en un nivel razonable, reducen el costo marginal de la contratación en el extremo inferior de la distribución salarial. Por lo tanto, los salarios mínimos pueden aumentar tanto el empleo como los salarios en los mercados laborales monopsonícos. En consecuencia, los datos disponibles muestran que los salarios mínimos existentes tienen efectos mínimos sobre el desempleo en los mercados concentrados.
- Las políticas de fomento del teletrabajo pueden ayudar a los trabajadores en mercados concentrados. En el caso de los trabajadores en ocupaciones adecuadas para el teletrabajo, el aumento del teletrabajo puede permitirles aceptar puestos en un radio geográfico más amplio, aumentando el conjunto de empleadores que pueden pujar por su mano de obra. Una simulación realizada para este capítulo sugiere que la apertura de los puestos de trabajo al teletrabajo a tiempo completo podría disminuir la concentración del mercado laboral en un 20%, por término medio.
- Una simulación realizada en el capítulo sugiere que la concentración agregada del mercado laboral disminuiría un 18% de media en los países de la OCDE considerados si los trabajadores pudieran reciclarse y buscar empleo en ocupaciones alternativas. Por lo tanto, las políticas de reciclaje y formación pueden contribuir a mejorar las condiciones del mercado laboral cuando los mercados son monopsonícos.

Introducción

Si su empleador le amenaza con bajar su remuneración, ¿podría renunciar y encontrar rápidamente un nuevo trabajo en otro lugar con condiciones laborales similares? Para muchos trabajadores, en ausencia de una intervención política o de alguna forma de acción colectiva, la capacidad de renunciar de forma creíble a un trabajo mejor pagado es el principal poder de negociación que tienen. Pasar de un empleador a otro es una de las fuentes más potentes de crecimiento salarial porque permite a los trabajadores ascender en la "escala laboral" a empresas mejor pagadas (Topel y Ward, 1992^[1]; Haltiwanger, Hyatt y McEntarfer, 2018^[2]; Wang, 2021^[3]) –véase también el Capítulo 4–. La posibilidad de buscar fácilmente un nuevo empleador es un mecanismo fundamental para garantizar que los salarios sigan el ritmo de la productividad, y es una de las bases de los mercados laborales competitivos.

Cuando un trabajador se enfrenta a un mercado laboral con muchos trabajadores similares (vendedores de mano de obra) pero solo uno o unos pocos empleadores (compradores de mano de obra), su poder de negociación disminuye considerablemente y puede ser difícil encontrar un nuevo empleador. Un ejemplo clásico y extremo es el de una empresa de carbón que emplea a mineros y que, además, posee la única mina a una distancia razonable de desplazamiento. En estas "ciudades de la empresa" solo hay un empleador, por lo que los trabajadores que buscan otro empleador tendrán que trasladarse a otra ciudad, a menudo con un gasto considerable. La empresa lo sabe y, a menos que existan fuerzas compensatorias, deja a los trabajadores en desventaja a la hora de negociar los salarios o las condiciones de trabajo. En los mercados de trabajo, la remuneración de un trabajador no viene determinada únicamente por sus aptitudes o su productividad, sino por el poder que tiene para negociar.

El monopsonio es la situación que se produce cuando los mercados competitivos se rompen y los trabajadores no pueden encontrar fácilmente suficientes ofertas de empleo adecuadas. El término engloba la situación de los mercados en los que existen pocos empleadores: la concentración del mercado laboral. Sin embargo, el monopsonio es más general y surge incluso en mercados con muchos empleadores. Por ejemplo, una madre soltera a la que su empleador le proporciona un servicio de guardería subvencionado y un horario de trabajo flexible puede encontrar muchos empleadores potenciales, pero pocos que ofrezcan el mismo conjunto de condiciones de trabajo adaptadas a su situación personal. Por otro lado, un trabajador con un salario bajo que tiene varios trabajos para llegar a fin de mes puede simplemente no tener tiempo para buscar empleo de forma eficaz y asistir a entrevistas con posibles empleadores. En ambas situaciones, los trabajadores no pueden beneficiarse de un mercado de muchos empleadores que compiten entre sí para ofertar salarios acordes con su nivel de productividad, y en su lugar deben negociar con un conjunto limitado de empleadores que, por lo tanto, conservan cierto poder unilateral de fijación de salarios.

En consonancia con la bibliografía, este capítulo define el monopsonio como la situación que se produce cuando las empresas conservan la discrecionalidad a la hora de fijar los salarios y las condiciones de trabajo, a diferencia del caso de los mercados competitivos, en los que las empresas deben pagar a los trabajadores la "tarifa de mercado", que se ajusta a su productividad.¹ Los empleadores monopsonícos pueden utilizar su poder de negociación para bajar los salarios de forma ineficiente y reducir el empleo con el fin de obtener mayores rentas. Esto no solo afecta a la distribución de las rentas entre los trabajadores y las empresas, sino a la asignación de recursos en toda la economía. Los mercados laborales monopsonícos dan lugar a un empleo y una producción inferiores a los que prevalecerían si los mercados laborales fueran perfectamente competitivos.

Sin embargo, la política puede abordar directamente la mala asignación de recursos provocada por el monopsonio a través de intervenciones directas para reajustar el poder de negociación (regulación, política antimonopolio, el papel de los interlocutores sociales), así como otras herramientas políticas más indirectas (como los salarios mínimos). Además, los propios mercados no competitivos pueden tener importantes implicaciones para otras políticas del mercado laboral, solo tangencialmente relacionadas, como la formación patrocinada por el empleador. La mala asignación de recursos resultante del

monopsonio también justifica las intervenciones políticas independientemente de las condiciones del mercado laboral: la rigidez del mercado laboral puede dar lugar a mejores salarios y condiciones de trabajo –aunque hay pocas pruebas de ello en la actual recuperación (véase el Capítulo 1)– pero es poco probable que restablezca los resultados de un mercado laboral competitivo.

Aunque la investigación sobre el monopsonio se remonta a décadas atrás, la suposición de que los mercados laborales son competitivos ha persistido en la mayoría de los círculos políticos. La reciente disponibilidad de datos de alta calidad que cubren casi todo el universo de trabajadores, empresas, ofertas de empleo en línea o fusiones está obligando a reexaminar esta suposición. Los investigadores son ahora más capaces de calcular directamente la concentración de empresas en un mercado laboral bien definido. La concentración es una fuente clave de poder de monopsonio, ya que en los mercados concentrados las opciones de los trabajadores son limitadas fuera de ellos. Las autoridades antimonopolio utilizan los índices de concentración como un indicador aproximado del poder de mercado para identificar los mercados en los que puede ser necesario actuar; véase, por ejemplo, el Departamento de Justicia y la Comisión Federal de Comercio de Estados Unidos (2010^[4]). Sin embargo, gran parte de los estudios actuales sobre la concentración del mercado laboral se centran en Estados Unidos y en el efecto de la concentración sobre el empleo, los salarios o los ingresos, pero no tienen en cuenta otras características del trabajo, como la inseguridad laboral, las oportunidades de promoción y ascenso, la distancia al trabajo y la formación. Además, los estudios transfronterizos que existen tienen una cobertura de países reducida y suelen utilizar datos que dificultan las comparaciones entre países.

Este capítulo llena las lagunas de esta bibliografía en evolución proporcionando una evaluación transnacional de la concentración del mercado laboral con énfasis en la política. La primera cuestión de interés es la proporción de trabajadores de un país que están empleados en mercados laborales concentrados. Utilizando datos armonizados tanto de las ofertas de empleo en línea como de los datos de los empleadores emparejados, el capítulo ofrece la mayor comparación entre países hasta la fecha de la proporción de trabajadores que se enfrentan a mercados de trabajo concentrados. Además de los promedios nacionales, el capítulo muestra cómo ciertos grupos vulnerables, como los trabajadores de primera línea, pueden trabajar de forma desproporcionada en mercados concentrados, así como la evolución de la concentración del mercado a lo largo de la pandemia de COVID-19. A continuación, el capítulo analiza el efecto de los mercados concentrados en varios aspectos del rendimiento del mercado laboral, como el empleo, los ingresos, la seguridad laboral y la demanda de cualificaciones.

Por último, el capítulo revisa la literatura actual sobre las respuestas políticas al monopsonio y la concentración del mercado laboral. El debate se centra en las políticas que tienen un impacto directo en el poder relativo de los trabajadores y los empleadores, así como en las políticas que pueden movilizarse para contrarrestar los efectos negativos de los desequilibrios de poder en los resultados del mercado laboral.

El capítulo comienza con la definición y los ejemplos de monopsonio, antes de pasar a considerar la medición, las consecuencias económicas y las respuestas políticas. En la sección 3.1 se define el monopsonio, en primer lugar, como la probabilidad de que un trabajador abandone su puesto de trabajo cuando se enfrenta a una reducción de los salarios –competencia monopsonica (Manning, 2003^[5]–, pero luego, de forma más específica, para el caso de los mercados laborales concentrados, caracterizados por un número limitado de empleadores para muchos trabajadores. En la sección 3.2 se presentan las estimaciones de concentración entre países, centrándose en ocupaciones y grupos demográficos clave, y se examina cómo ha evolucionado la concentración a lo largo de la pandemia de COVID-19. La sección 3.3 muestra los efectos de los mercados laborales concentrados en el empleo, los salarios, la seguridad laboral y la demanda de cualificaciones.² En la sección 3.4 se examinan algunas respuestas políticas directas, así como otras políticas que pueden tener consecuencias indirectas para el monopsonio en el mercado laboral. En el apartado 3.5 se presentan las conclusiones y se señalan las vías para seguir investigando en materia de políticas.

3.1. El caso general de monopsonio

En los mercados laborales monopsónicos, los empleadores deprimen la demanda de mano de obra para reducir los costos laborales y obtener mayores beneficios pagando a los trabajadores menos que su productividad marginal –véase, por ejemplo, Boal y Ransom (1997^[6]), Manning (2003^[5]), Ashenfelter, Farber y Ransom (2010^[7]) y Blair y Harrison (2010^[8])–. En otras palabras, el empleo y los salarios se fijan a un nivel inferior al que se alcanzaría en los mercados competitivos, donde los empleadores deben pagar a los trabajadores la tarifa de mercado que se ajusta a su productividad. La mala asignación inducida por el poder unilateral de los empleadores sugiere un papel para que los gobiernos intervengan y limiten el alcance de los mercados laborales monopsónicos (véase la sección 3.4).

El monopsonio abarca el caso de las empresas que tienen una gran discrecionalidad a la hora de fijar los salarios (y, por extensión, el empleo). Técnicamente, el término caracteriza a los mercados con un comprador de mano de obra (empleadores) pero muchos vendedores (trabajadores). Sin embargo, al menos tal y como se utiliza en economía laboral, el término monopsonio abarca una definición más general, en la que los empleadores tienen poder de fijación de salarios sobre los trabajadores y, por lo tanto, los mercados laborales se desvían del ideal competitivo. En los mercados laborales competitivos, las empresas aceptan los salarios como si fueran dados por el mercado, y si alguna empresa intentara ofrecer salarios más bajos que el precio determinado por el mercado, todos sus trabajadores renunciarían y/o la contratación sería imposible. En la práctica, los mercados de trabajo se sitúan en un espectro que va desde el puramente competitivo (las empresas toman los salarios como algo dado) hasta el completamente monopsónico (las empresas tienen todo el poder para fijar los salarios). La investigación sobre el monopsonio en el mercado de trabajo se centra en teorizar por qué las empresas pueden ejercer un poder unilateral de fijación de salarios y en medir su alcance.

Hay tres razones generales por las que las empresas pueden tener un poder unilateral de fijación de salarios en el mercado laboral. En primer lugar, puede que simplemente haya muy pocas empresas en relación con los trabajadores disponibles. En un modelo sencillo en el que pocos empleadores compiten entre sí en un mercado, las empresas emplean a menos trabajadores que en el equilibrio competitivo y ofrecen un salario más bajo (Boal y Ransom, 1997^[6]). Esto es análogo a los mercados de productos en los que hay pocos compradores y muchos vendedores. Los mercados laborales de este tipo suelen estar concentrados, es decir, tienen muy pocos empleadores. La medición de la concentración del mercado laboral constituye una vía de investigación sobre el monopsonio.

Aunque este modelo se utiliza ampliamente en la organización industrial y sigue siendo importante para el trabajo empírico en economía laboral, no tiene en cuenta las características específicas del mercado de trabajo. Los empleadores pueden tener un poder de monopsonio, aunque los mercados no estén concentrados, por ejemplo, debido a las cláusulas de los contratos laborales que limitan la capacidad de los trabajadores de buscar empleos alternativos (como los acuerdos de no competencia, véase la sección 3.4.1).³ Por otra parte, los trabajadores pueden tener preferencias por atributos específicos del puesto de trabajo proporcionados por el empleador (véase más adelante).

Por estas razones, otra corriente de pensamiento, denominada "monopsonio dinámico" o "monopsonio moderno", plantea que los trabajadores deben buscar oportunidades de empleo adecuadas. En estos modelos, los trabajadores no pueden renunciar inmediatamente a un empleador y encontrar instantáneamente uno nuevo, o encontrar instantáneamente un nuevo trabajo si están desempleados. Estas fricciones de búsqueda implican que los trabajadores deben esperar una oferta de trabajo adecuada, lo que proporciona a las empresas cierto poder de fijación de salarios (Burdett y Mortensen, 1998^[9]; Manning, 2003^[5]). Además de estas fricciones de búsqueda "naturales", las empresas pueden introducir activamente fricciones adicionales en su mercado de trabajo (por ejemplo, mediante la colusión entre empleadores y los acuerdos de no competencia), aumentando así su poder de monopsonio frente a sus trabajadores (véase la sección 3.4.1).⁴

Una tercera explicación deriva el poder de monopsonio de las preferencias de los trabajadores por las empresas, además del salario ofrecido. Por ejemplo, si los empleadores ofrecen diferentes planes de seguro médico, o acceso a guarderías, que varían en su generosidad, los trabajadores pueden preferir ciertas empresas incluso si ofrecen salarios idénticos. Estas preferencias también se extienden a las comodidades, como la "cultura de la empresa", o a los atributos del empleador, como la distancia al lugar de trabajo (Card et al., 2018^[10]). Con estos empleadores diferenciados, los trabajadores pueden tener dificultades para renunciar y encontrar una empresa convenientemente similar. Independientemente de por qué las empresas ofrecen diferentes comodidades, los modelos que se basan en las preferencias de los trabajadores por las empresas diferenciadas dan como resultado un poder de fijación de salarios para las empresas.⁵

En todas las explicaciones del monopsonio, las empresas obtienen la capacidad de disminuir los salarios conservando la mayoría de sus trabajadores y su capacidad de contratación. Esta relación, el cambio en los trabajadores disponibles para un determinado cambio en el salario ofrecido, se denomina elasticidad de la oferta de trabajo a una empresa. La investigación sobre estas elasticidades representa una forma clásica de medir el poder de monopsonio de las empresas. Cuando esta elasticidad es baja -los cambios en los salarios ofrecidos dan lugar a pequeños cambios en las contrataciones, las renunciaciones o el empleo-, esto evidencia un cierto grado de poder de monopsonio.

3.1.1. Las empresas conservan un amplio poder de fijación de salarios, incluso en lo que deberían ser mercados competitivos

Lo que resulta cada vez más evidente en la literatura es que el monopsonio es mucho más frecuente en los mercados laborales de lo que se esperaba. En el lenguaje de la economía laboral, las estimaciones de la elasticidad de la oferta de mano de obra frente a la empresa son pequeñas. En el caso ideal de competencia perfecta, las elasticidades de la oferta de trabajo de la propia empresa serían infinitas. Normalmente, las elasticidades estimadas de un solo dígito, o inferiores, se consideran una prueba del poder del monopsonio –véase, por ejemplo, Manning (2003^[5])–.

En una de las mayores revisiones de la literatura hasta el momento, las estimaciones de consenso de la elasticidad de la oferta de mano de obra de la propia empresa son de un solo dígito. Sokolova y Sorensen (2021^[11]) examinan 1 320 estimaciones recientes de las elasticidades de la oferta de mano de obra comunicadas en 53 estudios. Informan de que las elasticidades de la oferta de mano de obra de la propia empresa se sitúan en torno a 3 para las mujeres y 4.2 para los hombres por término medio entre las estimaciones más rigurosas. Esto corresponde a una reducción salarial del 22% de la productividad marginal del trabajador, en promedio.

Las elasticidades notificadas de la propia empresa tienden a ser menores en Australia, Canadá y Estados Unidos que en Europa (Sokolova y Sorensen, 2021^[11]). Un análisis de la OCDE de los datos vinculados entre empleador y empleado de 10 países de la OCDE⁶ encuentra que la media ponderada de las estimaciones a nivel de país es de 2 (OECD, 2021^[12]), lo que de nuevo implica un monopsonio generalizado en los mercados laborales de estos países. Por último, Webber (2016^[13]) encuentra una variación significativa en el poder de fijación de salarios de la empresa a lo largo de la distribución salarial, siendo la elasticidad en el cuartil más bajo de solo 0.22 (frente a una estimación media de 1.08).

Las empresas pueden tener un poder unilateral de fijación de salarios incluso cuando las fricciones de búsqueda son a priori mínimas y el mercado laboral en cuestión parece ser perfectamente competitivo. Dube et al. (2020^[14]) llegan a la conclusión de que la elasticidad de la oferta de mano de obra frente al solicitante en Amazon Mechanical Turk ("MTurk") –un destacado mercado de trabajo en línea que pone en contacto a solicitantes de tareas y trabajadores– asciende a 0.14, lo que sugiere un poder de mercado sustancial de los solicitantes (empresas) a pesar de la aparente ausencia de fricciones de búsqueda –véase también OECD (2019^[15])–, que trató ampliamente las cuestiones relativas al monopsonio en el caso de los trabajadores autónomos por cuenta propia. Del mismo modo, Caldwell y Oehlsen (2018^[16])

realizan un experimento de campo en el que asignan aleatoriamente tarifas salariales más altas a los conductores de Uber en Estados Unidos durante una semana. Estiman elasticidades de la oferta laboral por debajo de 1 tanto para los que pueden trabajar para una plataforma rival como para los que no. En general, hay cada vez más pruebas de que el poder de monopsonio es omnipresente, incluso en lo que se supone que son los mercados laborales más competitivos.

3.1.2. El monopsonio puede recaer de forma desproporcionada en determinados grupos

El poder de monopsonio puede afectar más a las mujeres que a los hombres, en promedio. Las estimaciones de las elasticidades de la oferta de mano de obra suelen encontrar una elasticidad menor para las mujeres, y la reducción salarial respecto a la productividad marginal de un trabajador es alrededor de 6 puntos porcentuales mayor para las mujeres que para los hombres (Sokolova y Sorensen, 2021^[11]). Hay razones plausibles para ello. Por ejemplo, hay pruebas de que las mujeres tienen preferencias diferentes y más marcadas por determinadas comodidades laborales, especialmente en el caso de las madres con hijos pequeños, lo que reduce su poder de negociación (Mas y Pallais, 2017^[17]; Wiswall y Zafar, 2017^[18]). Además, las mujeres tienden a buscar trabajos más cercanos a su hogar, y están dispuestas a aceptar una importante penalización salarial por un trabajo más cercano, lo que las expone a un mayor poder de monopsonio (Le Barbanchon, Rathelot y Roulet, 2020^[19]; Jacob et al., 2019^[20]). Por último, las responsabilidades de cuidado de las mujeres también están relacionadas con su elección de ocupación. Las mujeres pueden elegir ocupaciones con menos horas de trabajo y más flexibilidad (Goldin, 2014^[21]), lo que puede llevarlas a mercados laborales más concentrados.

En términos más generales, cabe esperar que los grupos históricamente desfavorecidos (como los jóvenes, los inmigrantes y las minorías étnicas/raciales) estén más expuestos al poder del monopsonio que los de dentro. Los modelos de monopsonio predicen que el empleo debería estar por debajo de lo que prevalecería en un mercado competitivo. Por lo tanto, las empresas pueden elegir a sus trabajadores y pueden tener discreción sobre a quiénes deciden contratar para los puestos de trabajo que ponen a su disposición. Esto puede significar que prefieran emplear a trabajadores con más experiencia en el mercado laboral, lo que perjudicaría a los jóvenes (véase el apartado 3.3.2). También pueden optar por pagar menos a los trabajadores con una productividad comparable, pero con peores perspectivas de movilidad laboral entre empleadores, como demuestran Gerard et al. (2021^[22]) para los trabajadores no blancos en Brasil. Además, en los modelos de monopsonio dinámico en los que incluso una pequeña fracción de empresas puede discriminar a determinados grupos, los trabajadores de estos grupos se ven penalizados con mayores rebajas salariales incluso en las empresas no discriminatorias (Lang y Lehmann, 2012^[23]; Cahuc, Carcillo y Zylberberg, 2014^[24]). En la mayoría de los modelos de discriminación (suponiendo mercados competitivos o monopsonicos), la entrada de empresas debería expulsar del mercado a las empresas discriminadoras. Sin embargo, es probable que los mercados laborales concentrados presenten algunas barreras a la entrada de empresas, por lo que cabe esperar que contengan una menor proporción de grupos desfavorecidos.

3.2. ¿Qué grado de concentración tienen los mercados laborales de la OCDE?

Como se ha mencionado en el punto anterior, se espera que la concentración del mercado laboral –es decir, la situación en la que los mercados laborales están dominados por unas pocas empresas– dé lugar a un poder de monopsonio para estas empresas. Cuando son pocas las empresas que dominan un determinado mercado de trabajo pueden influir en los salarios a través de su propia demanda de mano de obra. También significa que los trabajadores tienen menos probabilidades de encontrar empleadores adecuados similares, o tienen más probabilidades de encontrarse con las mismas empresas mientras buscan empleos adecuados (Manning, 2020^[25]). Por último, es más probable que un menor número de empleadores coordine implícita (o explícitamente) su fijación de salarios (véase la sección 3.4.1). En la

medida en que la variedad de ofertas de trabajo adecuadas depende del número y el tamaño relativo de las empresas en un mercado, la elasticidad de la oferta de trabajo de la propia empresa puede considerarse una función decreciente de la concentración del mercado laboral (Jarosch, Nimczik y Sorkin, 2019^[26]).

En resumen, es probable que la concentración del mercado laboral sea una de las principales fuentes de monopsonio y, por lo tanto, constituye un indicador empírico imperfecto y fácil de medir del poder de fijación de los salarios de los empleadores.⁷ A saber, debería haber una correlación positiva entre la concentración del mercado laboral y el poder de fijación de salarios del empleador en todos los mercados (Jarosch, Nimczik y Sorkin, 2019^[26]; Azar, Marinescu y Steinbaum, 2019^[27]; Boal y Ransom, 1997^[6]).

Por este motivo, entre otros, se ha disparado el uso de la concentración como medida empírica del monopsonio. Solo en los últimos años han aparecido estudios que utilizan la concentración del mercado laboral para medir el monopsonio, utilizando datos de Estados Unidos (Azar et al, 2020^[28]; Benmelech, Bergman y Kim, 2022^[29]; Yeh, Hershbein y Macaluso, de próxima publicación^[30]; Qiu y Sojourner, 2019^[31]; Rinz, 2022^[32]), el Reino Unido (Abel, Tenreyro y Thwaites, 2018^[33]), Francia (Marinescu, Ouss y Pape, 2021^[34]), Austria (Jarosch, Nimczik y Sorkin, 2019^[26]), Portugal (Martins, 2018^[35]), Noruega (Dodini et al., 2020^[36]), y más recientemente, estudios transnacionales (OECD, 2021^[12]; Bassanini et al., 2022^[37]) para un número limitado de países.⁸

Una cuestión abierta es si los resultados de estos estudios reflejan diferencias en los datos o en la metodología, o si reflejan diferencias reales entre países en la competitividad de los mercados de trabajo. Este capítulo se basa en los trabajos anteriores y presenta la mayor cobertura transnacional de la concentración del mercado laboral en los países de la OCDE con la mayor uniformidad en la definición de mercado laboral.

Utilizando datos sobre el universo de ofertas de empleo en línea, esta sección presenta estimaciones de la proporción de trabajadores en mercados laborales concentrados para 15 países de la OCDE, así como para Singapur.⁹ Se trata del mayor estudio transnacional sobre la concentración del mercado de trabajo realizado hasta la fecha, y es el único estudio transnacional que utiliza un conjunto de datos amplio y armonizado y una definición del mercado de trabajo que permite la comparación entre países. Además de los promedios de los países, la sección muestra cómo la concentración afecta a determinados segmentos del mercado de trabajo, como las ocupaciones específicas, el género y los jóvenes, entre otros. La sección concluye analizando la dinámica de la concentración a lo largo de la pandemia de COVID-19.

3.2.1. Una parte considerable de los trabajadores se encuentra en mercados laborales concentrados

Que un mercado de trabajo esté concentrado depende de cómo se defina el mercado de trabajo local en el que un trabajador potencial puede esperar razonablemente encontrar rápidamente un empleo adecuado. La literatura suele definir los mercados de trabajo con la combinación de clases económicas detalladas (industria u ocupación), y la geografía. En teoría, el mercado de trabajo local es un área que recoge todos los empleadores a los que un trabajador potencial podría desplazarse razonablemente. Algunos estudios sobre la concentración del mercado de trabajo utilizan zonas de desplazamiento o áreas urbanas funcionales que suelen estar diseñadas empíricamente para captar los flujos observados entre el hogar y el trabajo (Foote, Kutzbach y Vilhuber, 2021^[38]). Debido a las limitaciones de los datos, este capítulo utiliza las regiones de nivel territorial 3 (TL3), que constituyen un nivel de agregación geográfica superior al de las zonas de desplazamiento (véase el recuadro 3.1). Diseñadas por la OCDE, las regiones TL3 abarcan todos los países de la OCDE, suelen ser estables a lo largo del tiempo y están diseñadas para ser aproximadamente comparables entre los países de la OCDE (OECD, 2016^[39]).

Además de las regiones de la TL3, este capítulo define el mercado de trabajo pertinente utilizando ocupaciones en lugar de industrias. Las industrias se diseñan en función de la actividad económica

desarrollada en un establecimiento. Las ocupaciones se clasifican en función de las competencias y cualificaciones requeridas por el trabajador y, por lo tanto, son transferibles entre industrias en la mayoría de los casos. Por lo tanto, las ocupaciones son más adecuadas para definir las pautas de búsqueda de empleo de los trabajadores y, en consecuencia, para medir la concentración del mercado laboral. El uso de las ocupaciones también es coherente con las pruebas presentadas en algunos casos famosos de acuerdos ilegales de no contratación en Estados Unidos a mediados de la década de 2000 (Koh, 2013^[40]), que muestran que las empresas pueden producir diferentes productos mientras compiten por los mismos trabajadores. Hovenkamp y Marinescu (2019^[41]) ofrecen otros ejemplos. Para los países de Europa continental, este capítulo utiliza la CIUO-08 de 4 dígitos, y la SOC-2010 de 6 dígitos para los países anglófonos.¹⁰

La medida estándar de la concentración en el mercado laboral es el índice Herfindahl-Hirschman (IHH) de las vacantes, las nuevas contrataciones o el empleo en un mercado laboral local. Se define como la suma de las cuotas porcentuales al cuadrado de cada empresa en el mercado. El índice oscila entre 0, ninguna concentración del mercado, y 10 000, el caso de una sola empresa que controla todo el mercado.¹¹ Los mercados se consideran concentrados según el umbral de actuación utilizado por las autoridades antimonopolio para la concentración del mercado de productos, que suelen ser muy conservadores (Nocke y Whinston, 2022^[42]; Affeldt et al., 2021^[43]). Según las autoridades antimonopolio de EE. UU., los mercados de alta concentración presentan un IHH de 2 500 y más, y los mercados moderadamente concentrados un IHH de 1 500 a 2 500 –véase, por ejemplo, el Departamento de Justicia y la Comisión Federal de Comercio de EE. UU. (2010^[4]).¹² Se puede considerar que estos valores dan un límite inferior a la cuota de trabajadores en los mercados concentrados.

Este capítulo utiliza los datos sobre ofertas de empleo en línea de Emsi Burning Glass (EBG) para medir la concentración del mercado laboral. El EBG recoge los anuncios de empleo en línea en muchos países de la OCDE, que contienen información sobre la ocupación, la geografía y la empresa (incluida la industria) del anuncio, además de otras características como las habilidades y los requisitos educativos. Se ha demostrado que los datos tienen una cobertura casi total de las vacantes, y son cada vez más representativos del empleo general en los Estados Unidos (Hershbein y Kahn, 2018^[44]; Azar et al., 2020^[28]). A continuación, este capítulo validó la cobertura de datos en el resto de los datos de la OCDE para los que se dispone de datos EBG y Singapur. Se evaluó que quince países de la OCDE y Singapur tenían una cobertura adecuada para su inclusión en el capítulo.¹³ A excepción del análisis de la dinámica de la concentración durante la pandemia, el análisis de esta sección utiliza datos de 2019.

Después de calcular el IHH de ocupación en el nivel TL3, las celdas se agregaron al nivel de la CIUO-3 utilizando ponderaciones de los puestos de trabajo y, a continuación, se ponderaron en función del empleo utilizando la distribución de la ocupación en el sector empresarial (omitiendo las industrias en las que el empleo público es considerable)¹⁴ en cada país disponible a partir de las encuestas de población activa (véase el Anexo 3.B para una descripción completa de la validación, construcción y análisis de los datos). Las estimaciones finales a nivel de país se ajustan para tener en cuenta la heterogeneidad del tamaño medio de la población de las regiones TL3 en los distintos países (véase el Recuadro 3.1).

En este capítulo se constata que una parte considerable de los trabajadores de los países de la OCDE trabajan en mercados entre moderadamente y muy concentrados. La Figura 3.1 muestra la proporción de trabajadores en mercados de trabajo moderadamente concentrados (azul claro) y el subconjunto de los que se encuentran en mercados de trabajo altamente concentrados (azul oscuro), según se desprende de las estimaciones del IHH a nivel nacional (Figura 3.A.1 del anexo). Algo más del 16% de los trabajadores se encuentran en mercados de trabajo que están al menos moderadamente concentrados, en promedio en los países de la OCDE de la muestra. De ellos, más de la mitad, es decir, alrededor del 10% del total, trabajan en mercados laborales muy concentrados. Los porcentajes más altos de trabajadores en mercados que están al menos moderadamente concentrados se encuentran en Estonia y Letonia, con porcentajes superiores al 24%, mientras que los porcentajes más pequeños se encuentran en Bélgica y Suiza, con porcentajes inferiores al 10%. Los resultados de esta sección confirman que las

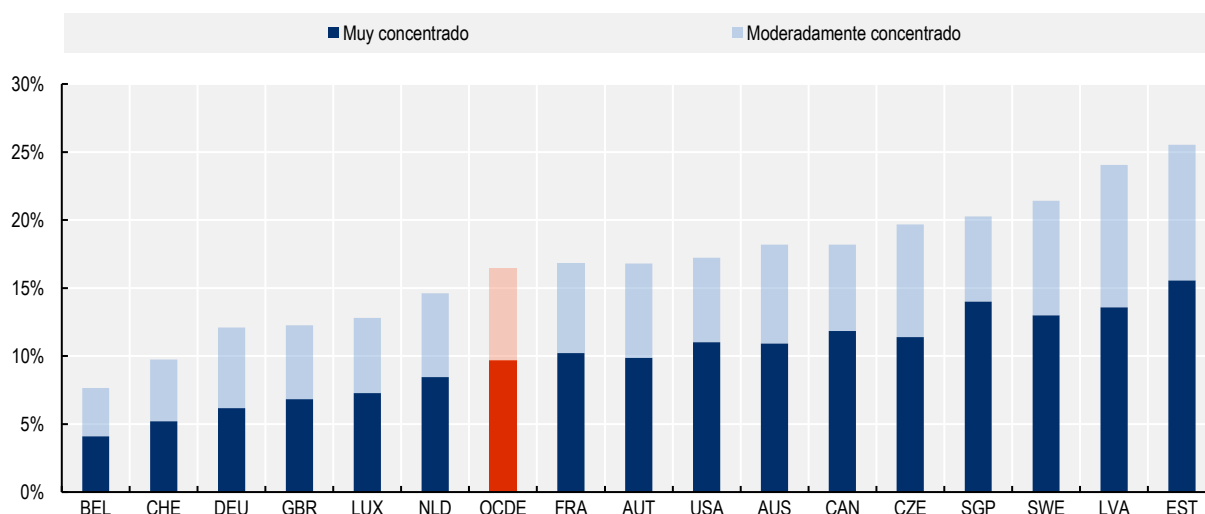
diferencias entre países en cuanto a la concentración del mercado laboral no se deben simplemente a las diferencias en los datos o en las definiciones del mercado laboral.¹⁵

En una serie temporal más larga, la concentración tiende a ser estable en los países de la OCDE. Los datos de publicación de puestos de trabajo de Emsi Burning Glass utilizados en este capítulo no permiten comparar el IHH a lo largo de un periodo de tiempo prolongado. Sin embargo, utilizando datos administrativos sobre nuevas contrataciones, la OECD (2021^[45]) encuentra que el IHH es relativamente estable de 2003 a 2017 en una media de 7 países de la OCDE.¹⁶ Sin embargo, es probable que esta tendencia varíe entre países. Por ejemplo, Rinz (2022^[32]) encuentra una modesta disminución de la concentración del mercado laboral local en los Estados Unidos desde alrededor de 2000 hasta 2009, y luego un modesto aumento durante la crisis financiera.

Estos resultados son relevantes porque, en igualdad de condiciones, es probable que los trabajadores de estos mercados reciban salarios por debajo de lo que su productividad sugeriría en un mercado competitivo. Un argumento similar puede hacerse para otras medidas de la calidad del empleo (véase la sección 3.3.2). Aunque esto se aplica a todos los trabajadores, tanto si se encuentran en mercados concentrados como si no, hay que tener especial cuidado con los trabajadores de los mercados que están moderada o altamente concentrados.

Además, hay que situar estas estimaciones en su contexto adecuado. En primer lugar, los umbrales utilizados en este análisis para determinar si un mercado está concentrado son elevados (véase el análisis del IHH más atrás), por lo que estas estimaciones pueden considerarse como un límite inferior de los trabajadores en los mercados concentrados. En segundo lugar, estas estimaciones se refieren a la concentración del mercado laboral y, por lo tanto, solo representan una fuente de poder de monopsonio. Incluso en los mercados que no alcanzan los umbrales de concentración, los trabajadores pueden estar sujetos a otras fuentes de poder de monopsonio (véase la sección 3.1). Por último, en este capítulo no se analizan las causas de las diferencias entre países en cuanto a la concentración del mercado laboral. Los países difieren, por ejemplo, en la composición del mercado laboral en términos de ocupaciones, sectores y patrones de desplazamiento, que pueden afectar directamente a la concentración (véase más adelante). Un análisis estructurado de los determinantes de la concentración del mercado laboral se deja para futuros análisis.

Figura 3.1. La proporción del empleo del sector empresarial en los mercados de trabajo de concentración moderada a alta, 2019



Notas: La media de la OCDE es una media no ponderada de los países de la muestra, excluido Singapur. Los mercados moderadamente concentrados son mercados con un Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) entre 1 500 y 2 500. Los mercados muy concentrados tienen un IHH superior a 2 500. Los mercados laborales se definen por las ofertas de empleo de la SOC de 6 dígitos para las regiones TL3 de los países anglófonos y de 4 dígitos de la CIUO por regiones de TL3 para el resto de los países. Los porcentajes se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 de las regiones TL3 siguiendo a Azar et al., (2020_[28]). Los porcentajes de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 procedentes de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y los anuncios de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH. Las ponderaciones de Singapur incluyen todas las secciones de la CIUO.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Suiza y Reino Unido), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Canadá), Encuesta de Población Activa (Australia), Ministerio del Trabajo (Singapur).

StatLink  <https://stat.link/7vsrq1>

Recuadro 3.1. Definición del mercado de trabajo pertinente para medir la concentración del mercado laboral

La delimitación de los mercados laborales locales para identificar el poder de monopsonio es un reto, especialmente en un contexto transnacional, y aún no se ha alcanzado un consenso sobre la metodología (Azar et al., 2020_[28]; Manning, 2020_[25]; Naidu, Posner y Weyl, 2018_[46]; Hovenkamp y Marinescu, 2019_[41]). Un mercado demasiado estrecho restringe el conjunto de opciones externas de los trabajadores e infla el poder de fijación de salarios de las empresas, mientras que lo contrario es cierto para un mercado demasiado grande. La definición de un mercado de trabajo local implica una estadística del mercado de trabajo que interactúa con la combinación de unidades geográficas y unidades económicas (ocupaciones o industrias).

Las unidades geográficas más utilizadas son las zonas de desplazamiento por ejemplo, Azar et al. (2020_[28]), Marinescu, Ouss y Pape (2021_[34]), Benmelech et al. (2022_[29]), Berger et al. (2019_[47]), Rinz (2022_[32])– o las unidades administrativas –por ejemplo, Modestino, Shoag y Ballance (2016_[48])–. Aunque las unidades administrativas pueden no captar totalmente los flujos de desplazamiento al trabajo en una zona, las definiciones de las zonas de desplazamiento no son necesariamente comparables entre países. Las áreas urbanas funcionales (FUA, por sus siglas en inglés) de la UE-OCDE se definen utilizando la misma metodología para todos los países como centros urbanos y áreas de captación de estos (Dijkstra, Poelman y Veneri, 2019_[49]). Como tal, las FUA dejan fuera las zonas rurales. Ascheri et al. (2021_[50]) utilizan las FUA, pero su análisis se limita a las zonas urbanas.

A la luz de estas consideraciones y de la disponibilidad de información en el conjunto de datos del EBG, los IHH de este capítulo se calculan sobre la base de las regiones TL3, a menos que se especifique lo contrario. Las TL3 corresponden a unidades administrativas subnacionales¹ que son aproximadamente comparables entre países (OECD, 2021_[51]), aunque su tamaño y número pueden variar entre países. Sin embargo, para mejorar aún más su comparabilidad, se obtiene un factor de ajuste mediante la regresión de las estadísticas de concentración agregadas sobre el logaritmo de la media de la población específica del país de las regiones TL3. Este factor de ajuste se aplica a continuación a cada estadística para obtener las cifras correspondientes a una población regional media de 200 000 personas, que corresponde aproximadamente a las zonas de desplazamiento en Estados Unidos, y permite por lo tanto una fácil comparación con las cifras obtenidas por Azar et al. (2020_[28]) –véase también el anexo 3.B.–

En cuanto a la unidad económica, Berger et al. (2019_[47]), Benmelech et al. (2022_[29]), Rinz (2022_[32]) y la OECD (2021_[45]) calculan los IHH por industria, mientras que Azar et al. (2020_[28]), Martins (2018_[35]), Marinescu, Ouss y Pape (2021_[34]), y Azar, Marinescu y Steinbaum (2022_[52]) lo hacen por ocupación.² En este capítulo se calculan los IHH por ocupación³ por dos razones. En primer lugar, los datos

empíricos demuestran que los cambios de ocupación implican una penalización salarial incluso controlando los cambios de empleador y de industria –véase Kambourov y Manovskii (2009^[53]), Gathmann y Schonberg (2010^[54])–, ya que provocan pérdidas de capital humano específicas de la ocupación. En segundo lugar, es probable que el uso de industrias confunda las concentraciones del mercado de productos y del mercado laboral, aunque una puede existir sin la otra –véase Manning (2020^[25]), Hovenkamp y Marinescu (2019^[41]), Redding y Rossi-Hansberg (2017^[55])–.⁴ De hecho, hay pruebas de que las empresas que operan en diferentes industrias pueden seguir coludiéndose para controlar el mercado laboral de la misma ocupación (Hovenkamp y Marinescu, 2019^[41]; Gibson, 2021^[56]).

Para calcular el IHH hay que elegir dos elementos adicionales. La variable sobre la que se calculan las participaciones de las empresas (normalmente el empleo, las contrataciones o las vacantes), y el periodo de tiempo pertinente. Debido a la disponibilidad de datos, el análisis de este capítulo se basa en las vacantes trimestrales, excepto en la sección 3.3.2. Un IHH basado en el empleo parece ser una medida razonable de la concentración tanto en un modelo clásico y estático de monopsonio como en un modelo estacionario de búsqueda y emparejamiento con búsqueda granular, donde la concentración afecta a las opciones externas de los trabajadores (Boal y Ransom, 1997^[6]; Jarosch, Nimczik y Sorkin, 2019^[26]). Sin embargo, en un entorno no estacionario, las empresas que reducen su tamaño pueden tener una proporción positiva de empleo sin contratar, de modo que no contribuyen efectivamente al número de opciones externas en el mercado laboral. En este caso, una medida basada en las ofertas de empleo o las nuevas contrataciones capta mejor el hecho de que la concentración del mercado laboral es un determinante clave del poder de monopsonio (Marinescu, Ouss y Pape, 2021^[34]; Bassanini, Batut y Caroli, 2021^[57]; Azar, Marinescu y Steinbaum, 2022^[52]).

Por último, en este capítulo se calculan los IHH con carácter trimestral. Muchos trabajos calculan los flujos en intervalos anuales debido a la disponibilidad de datos. Sin embargo, Azar et al. (2020^[28]) calculan el IHH trimestralmente, argumentando que un intervalo anual es manifiestamente demasiado largo para captar las opciones externas. Este capítulo sigue esa línea y calcula los IHH sobre una base trimestral.

1. Para Australia, Canadá y Estados Unidos, el TL3 corresponde a grupos de unidades administrativas subnacionales. En el caso de Luxemburgo, solo hay una región TL3 asignada a todo el país. Para el presente análisis, se asigna una región TL3 a todo Singapur.
2. En algunos estudios se exploran otras dimensiones –véase, por ejemplo, Azar et al. (2020^[28]) Dodini et al. (2020^[36]).
3. La CIUO-2008 de cuatro dígitos se utiliza para los países europeos (excluyendo el Reino Unido) y el SOC-2010 de 6 dígitos se utiliza para Australia, Canadá, Estados Unidos, el Reino Unido y Singapur.
4. Por ejemplo, existen pruebas de que la concentración del mercado de productos tiene un impacto negativo en la productividad. Si no se tiene en cuenta esto al estimar el impacto de la concentración del mercado laboral en los salarios, se puede subestimar el efecto de la concentración en los salarios.

Algunas ocupaciones de obreros y relacionadas con la salud se encuentran en mercados de trabajo más concentrados

Algunas ocupaciones de obreros y los mercados laborales relacionados con la salud tienden a estar más concentrados. La Figura 3.2 muestra el porcentaje promedio de los mercados concentrados por ocupación de 2 dígitos de la CIUO.¹⁷ Las ocupaciones más concentradas, por término medio, son los trabajadores de la artesanía y la imprenta, y los profesionales de la salud, donde más del 50% del empleo del sector empresarial en estas ocupaciones se encuentra en mercados concentrados.¹⁸ Además de estas dos ocupaciones, las cinco ocupaciones más concentradas incluyen otras ocupaciones de obreros, como los trabajadores agrícolas, forestales y de la pesca y los trabajadores de la basura.

Las ocupaciones menos concentradas son los profesionales de las tecnologías de la información y la comunicación, los vendedores y los profesionales de la administración de empresas, donde menos del 7% de los trabajadores de estas ocupaciones se encuentran en mercados concentrados. Las ocupaciones menos concentradas no se limitan a los profesionales de alta cualificación y altos salarios. Los limpiadores y ayudantes generales y los vendedores también están presentes en las ocupaciones menos concentradas, probablemente porque los trabajadores de estas ocupaciones suelen estar empleados en numerosos establecimientos y tiendas pequeñas. En resumen, las ocupaciones de los mercados menos concentrados parecen poder emplearse en una gran variedad de sectores, lo que les otorgaría más opciones de empleo.

El análisis de este capítulo también revela que los trabajadores de cualificación media son los que tienen más probabilidades de encontrarse en mercados de trabajo concentrados. Los trabajadores de baja cualificación son los que tienen la menor concentración y los de alta cualificación, la siguiente más alta después de los trabajadores de cualificación media. Sin embargo, esta pauta no es especialmente sólida en todos los países (Figura 3.A.2 del anexo). La disminución del porcentaje de empleo de los trabajos de cualificación media y el aumento de la polarización del empleo y la desindustrialización es un hecho bien documentado en muchos países de la OCDE (OECD, 2017^[58]; OECD, 2020^[59]). A medida que se reducen los porcentajes de empleo de los puestos de trabajo de cualificación media, los trabajadores restantes pueden enfrentarse a un grupo cada vez más pequeño de posibles empleadores que sigan utilizando las tecnologías de producción para emplearlos.

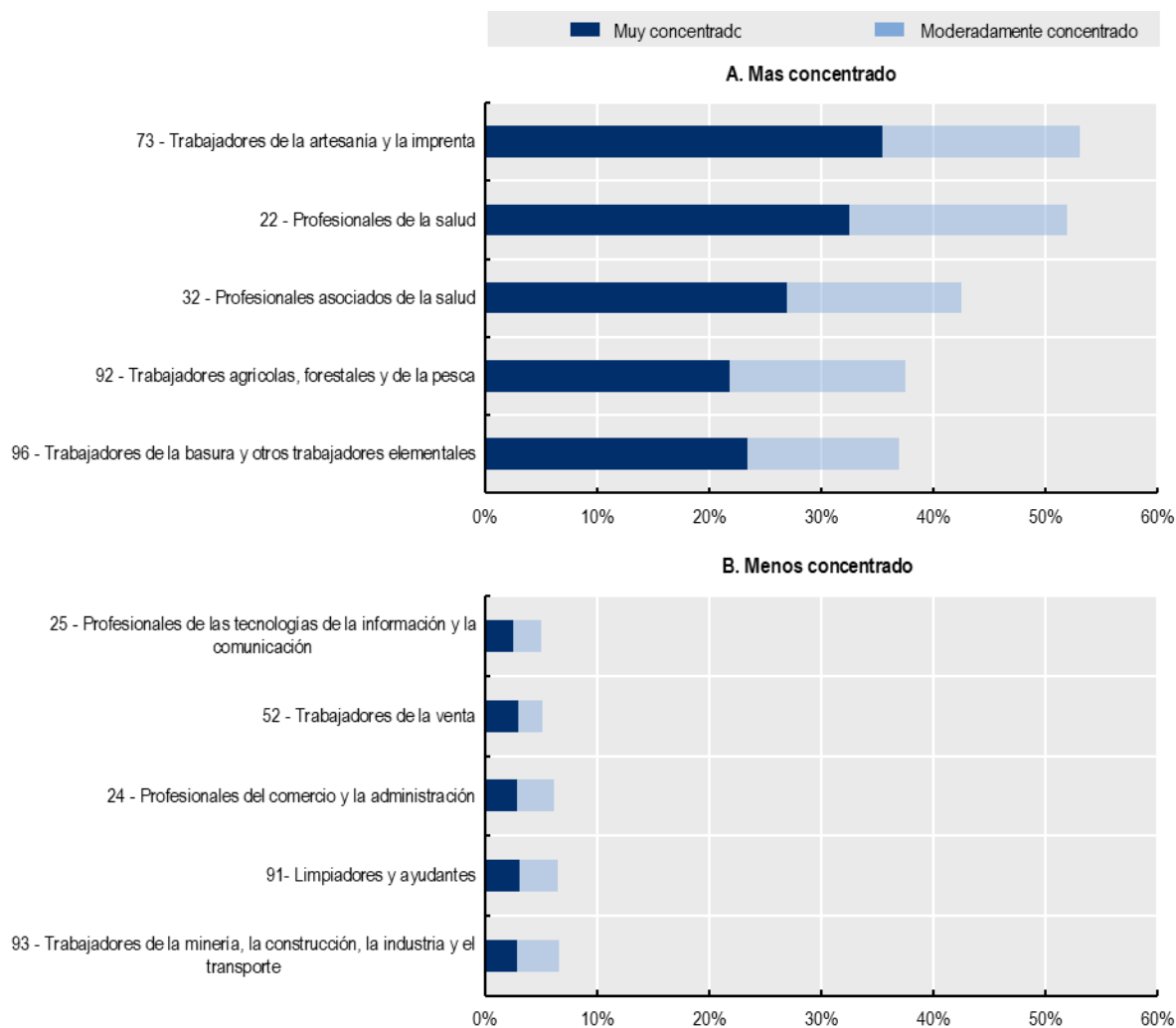
La concentración es menor en las zonas urbanas

Además de la ocupación, la otra dimensión clave de un mercado laboral es la geografía. Desde hace mucho tiempo se ha planteado la hipótesis de que los mercados de trabajo más grandes, en particular las ciudades, permiten un emparejamiento más eficiente entre empresas y trabajadores (Petrongolo y Pissarides, 2006^[60]; Andersson, Burgess y Lane, 2007^[61]; Bleakley y Lin, 2012^[62]; Dauth et al., 2018^[63]). Un trabajador que busca empleo tiene más probabilidades de encontrar un empleador adecuado cuando hay muchos empleadores potenciales, y viceversa. Los mercados laborales son más eficientes cuando son densos. La misma lógica se aplica a la concentración del mercado medida por el IHH: a los trabajadores les debería resultar más fácil renunciar y encontrar un nuevo empleador cuando hay más empleadores potenciales.

Las zonas urbanas están menos concentradas que las geografías rurales en todos los países de los que se dispone de datos. La Figura 3.3 utiliza la definición de la OCDE para las regiones metropolitanas, que incluye las regiones TL3 que tienen más del 50% de su población viviendo en un área urbana funcional de más de 250 000 personas (Fadic et al., 2019^[64]). En promedio en los países de la OCDE de la muestra, las regiones rurales (29%) tienen aproximadamente dos veces y media más personas trabajando en mercados moderadamente concentrados que las regiones urbanizadas (11%). Las mayores diferencias se dan en Canadá y Australia, dos países con grandes centros urbanos, pero también con provincias geográficamente grandes, pero escasamente pobladas, incluyendo zonas remotas.

Figura 3.2. Las ocupaciones que se enfrentan a los mercados laborales más concentrados y menos concentrados, 2019

Porcentaje de empleo en los mercados laborales de moderada a alta concentración en el sector empresarial por ocupación de 2 dígitos de la CIUO



Notas: Promedio de Alemania, Austria, Bélgica, Estados Unidos, Estonia, Francia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido, República Checa, Suecia y Suiza. Se omiten las ocupaciones de 2 dígitos de la CIUO "61" y "95" debido a la irregularidad de la cobertura entre países. Los mercados moderadamente concentrados son mercados con un Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) entre 1 500 y 2 500. Los mercados altamente concentrados tienen un IHH superior a 2 500. Los mercados de trabajo se definen por las ofertas de empleo en SOC de 6 dígitos por regiones TL3 para los países anglófonos y CIUO de 4 dígitos por regiones TL3 para los demás países. Los porcentajes de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y las ofertas de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH.

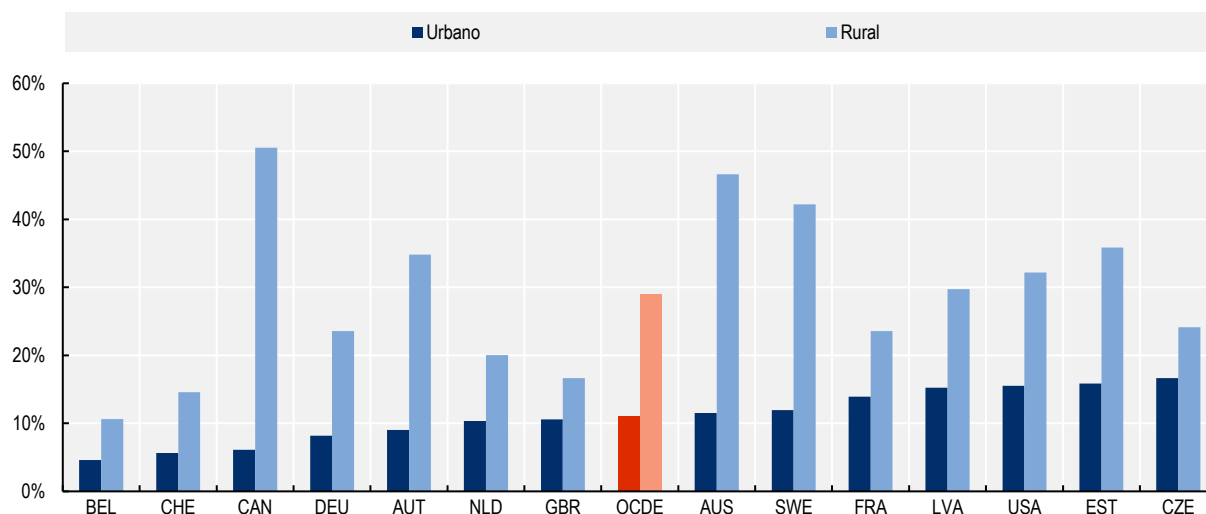
Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Reino Unido y Suiza) y Encuesta de Población Actual (Estados Unidos).

StatLink  <https://stat.link/r6myin>

Este hallazgo confirma los resultados de la literatura que indican que los mercados laborales rurales están más concentrados. Azar et al. (2020^[28]) y Bassanini, Batut y Caroli (2021^[57]) constatan una disminución del IHH a medida que aumenta el tamaño de las zonas de desplazamiento en Estados Unidos y Francia, respectivamente. Utilizando la misma definición urbano-rural que en este capítulo (pero con datos y definición de mercado laboral diferentes), la OCDE (2021^[45]) encuentra igualmente una gran diferencia urbano-rural en la proporción de trabajadores en mercados laborales concentrados.


Figura 3.3. Las regiones rurales están más concentradas que las urbanas

La proporción de empleo en los mercados laborales de moderada a alta concentración en el sector empresarial por geografía urbana, 2019



Notas: La media de la OCDE es una media no ponderada de todos los países de la muestra. Luxemburgo y Singapur no tienen regiones rurales y se omiten. Las regiones urbanas son regiones TL3 que tienen más del 50% de su población viviendo en un área urbana funcional de más de 250 000 personas (Fadic et al., 2019^[64]). Los mercados de concentración moderada a alta son mercados con un índice Herfindahl-Hirschman (IHH) de 1 500 o más. Los mercados laborales se definen por las ofertas de empleo en SOC de 6 dígitos por regiones TL3 para los países anglófonos y CIUO de 4 dígitos por regiones de TL3 para los demás países. Las cuotas se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 de las regiones TL3 siguiendo a Azar et al., (2020^[28]). Los porcentajes de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 procedentes de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y los anuncios de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Reino Unido y Suiza), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa de Canadá (Canadá), Encuesta de Población Activa de Australia (Australia).

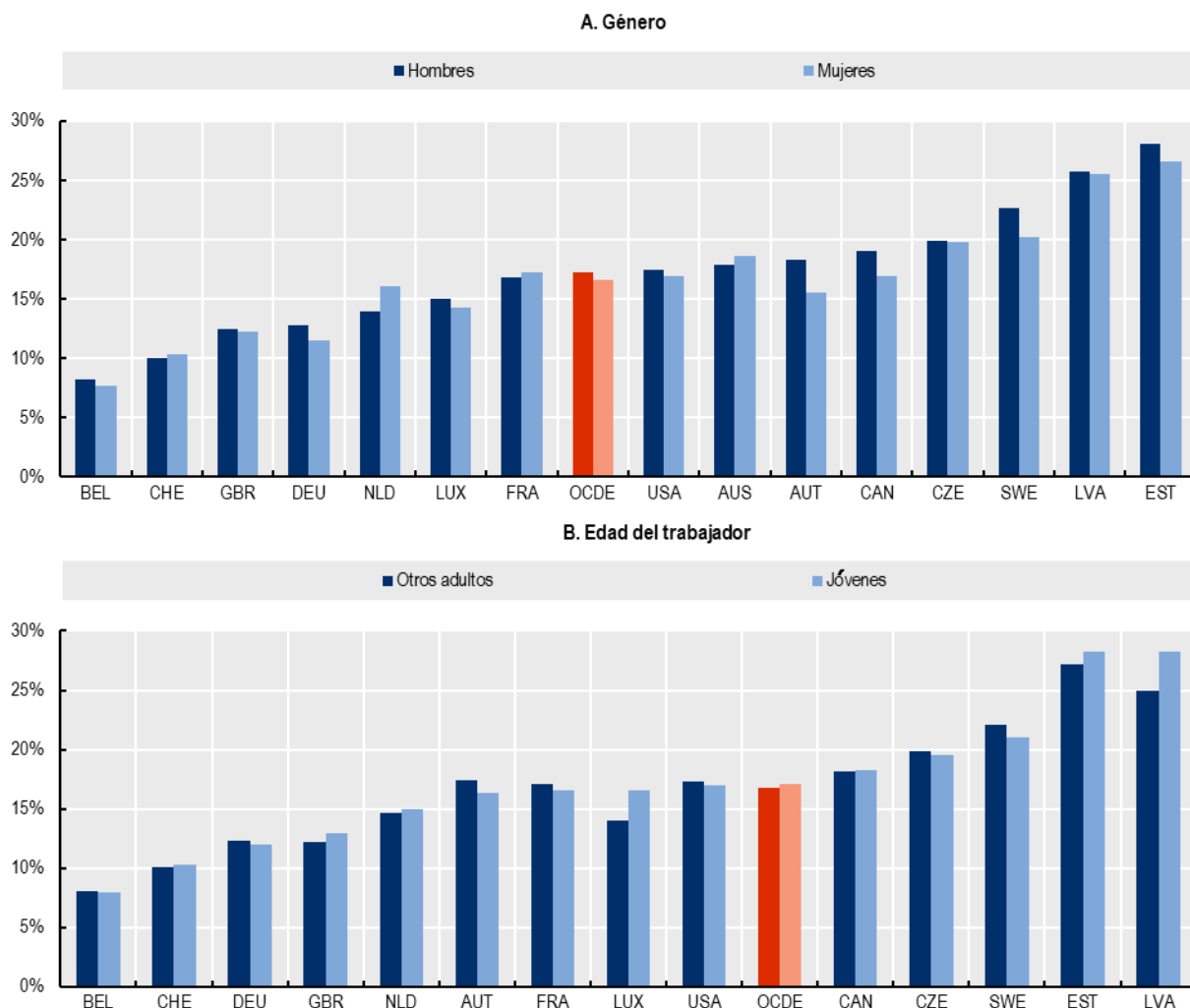
StatLink  <https://stat.link/0bd6jo>

3.2.2. La concentración no varía sustancialmente por grupos demográficos

Este capítulo encuentra pocos indicios de que las mujeres tengan más probabilidades que los hombres de trabajar en mercados laborales concentrados. La Figura 3.4 (panel A) muestra la proporción de hombres y mujeres en mercados de trabajo de moderada a alta concentración. En promedio, el 16.6% de las mujeres se encuentran en mercados de trabajo que están al menos moderadamente concentrados, frente al 17.2% de los hombres. Estonia, Letonia y Suecia tienen los porcentajes más altos de mujeres en mercados que están al menos moderadamente concentrados, cada uno con porcentajes superiores al 20%. Sin embargo, en estos países, la proporción de hombres en los mercados concentrados también es elevada e incluso supera la proporción de mujeres.

Al igual que en el caso de las mujeres, la proporción de jóvenes en los mercados de trabajo de moderada a alta concentración es poco diferente a la de otros adultos. La proporción de jóvenes y otros adultos en los mercados de trabajo que están al menos moderadamente concentrados es de alrededor del 17% para ambos, en promedio (Figura 3.4, Panel B). Los porcentajes más elevados de jóvenes en mercados de trabajo concentrados se dan también en Letonia, Estonia y Suecia.

Figura 3.4. La proporción de empleo en los mercados laborales de moderada a alta concentración en el sector empresarial por características demográficas seleccionadas, 2019



Notas: La media de la OCDE es la media no ponderada de los países de la muestra. El empleo juvenil se define como las edades de 15 a 29 años, y otros adultos de 30 años o más. Los mercados de concentración moderada a alta son mercados con un índice Herfindahl-Hirschman (IHH) de 1 500 o más. Los mercados laborales se definen por las ofertas de empleo en SOC de 6 dígitos por regiones TL3 para los países anglófonos y de 4 dígitos de la CIUO por regiones de TL3 para el resto de los países. Las cuotas se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 de las regiones TL3 siguiendo a Azar et al., (2020^[28]). Las cuotas de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 procedentes de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y los anuncios de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Reino Unido y Suiza), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Canadá), Encuesta de Población Activa (Australia).

Aunque la proporción de trabajadores en los mercados concentrados no difiere de forma apreciable en función del género o la edad (o el nivel de educación –véase la Figura 3.A.3 del anexo–), la concentración es solo una medida del poder del monopsonio. Como se ha comentado en la sección 3.1, hay otros aspectos del monopsonio, aparte de la concentración, que pueden afectar de forma diferente a los grupos vulnerables. Además, la concentración puede seguir afectando a algunos resultados del mercado laboral de forma desigual entre los grupos de trabajadores, como se muestra en la sección 3.3.2.

3.2.3. La concentración del mercado laboral y la pandemia de COVID-19 pusieron de manifiesto las desigualdades existentes en el mercado laboral

El inicio de la crisis de la COVID-19 hizo que los trabajadores se dividieran en tres grupos: los que pudieron trabajar desde casa (teletrabajo), los que se encontraron en el paro o con jornadas reducidas, y los que siguieron trabajando en su lugar de trabajo físico y en proximidad de otras personas durante la pandemia, o trabajadores de primera línea –véase el Capítulo 1–. La disminución progresiva de los cierres y la recuperación del mercado laboral han hecho disminuir considerablemente las filas de los desempleados y de los trabajadores con jornada reducida (OECD, 2021^[65]). Sin embargo, más de dos años después del inicio de la pandemia, la dicotomía entre los que deben trabajar en persona y los trabajadores que pueden hacerlo desde casa sigue siendo pertinente –véase el Capítulo 1–.

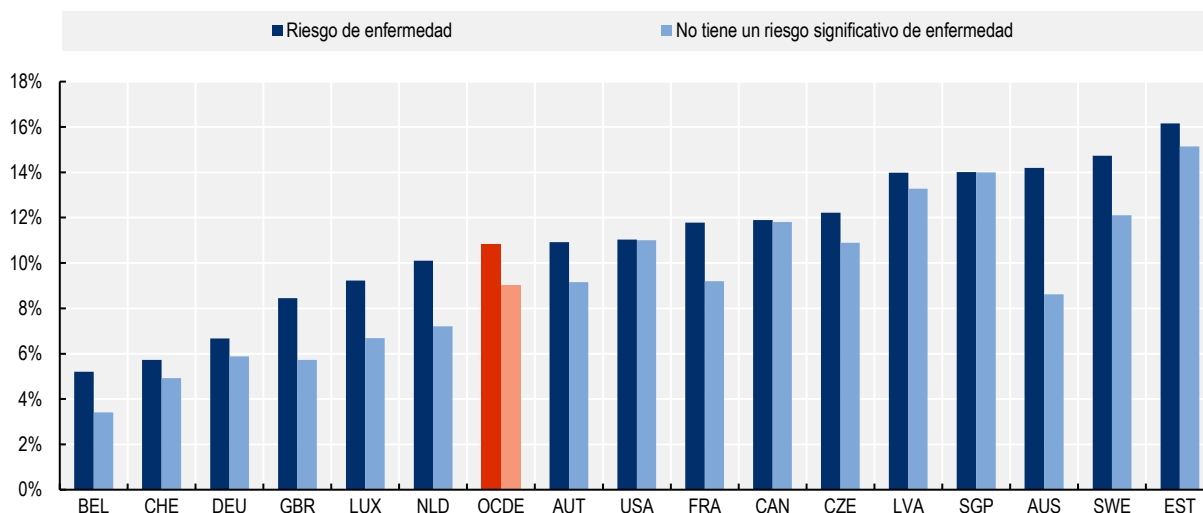
La concentración del mercado laboral puede degradar la seguridad laboral si invertir en un entorno de trabajo seguro resulta costoso para los empleadores. Es posible que los empleadores de los mercados concentrados no necesiten ofrecer un entorno de trabajo seguro para atraer y retener a buenos trabajadores. Por lo tanto, si los trabajadores de primera línea se encuentran en mercados concentrados, podrían enfrentarse a un mayor riesgo de infección. Muchos gobiernos de la OCDE han instituido diversas medidas de protección para los trabajadores que tienen que trabajar y, por lo tanto, corren el riesgo de infectarse (OECD, 2020^[66]) –véase también el Capítulo 2–. En los países o regiones en los que estas precauciones no son obligatorias, o en los que los trabajadores las consideran inadecuadas, a menudo el único recurso es renunciar y encontrar un trabajo con un empleador con mejores medidas de seguridad. Además, la facilidad con la que un trabajador puede renunciar de forma creíble puede estimular por sí misma mayores medidas de seguridad. El hecho de que los trabajadores de primera línea se enfrenten a mercados laborales monopsónicos es, en igualdad de condiciones, un aspecto importante de la seguridad y la calidad del empleo en sus ocupaciones.

La Figura 3.5 representa el porcentaje de trabajadores en mercados laborales altamente concentrados en función de si su ocupación requiere trabajar en persona y si, debido a los estrechos contactos con colegas o clientes, tienen un alto riesgo de infección por COVID-19 en el trabajo en comparación con los que no lo tienen (Basso et al., 2022^[67]). En promedio, alrededor del 11% de estos trabajadores con un riesgo significativo de infección por COVID-19 se encuentran en mercados laborales altamente concentrados, en comparación con algo más del 9% de los que no lo están. Las mayores diferencias se encuentran en Australia, Países Bajos y Reino Unido. Por el contrario, hay poca diferencia en los porcentajes de los mercados altamente concentrados en Estados Unidos y Singapur. Las mujeres, las personas con bajo nivel educativo y los trabajadores con contratos temporales, entre otros grupos económicamente más vulnerables, están sobrerrepresentados entre los trabajadores de riesgo (Basso et al., 2022^[67]; DOL, 2022^[68]).

La otra característica que definió los mercados laborales durante la pandemia fueron los trabajadores que tenían la opción de trabajar desde casa. Los trabajadores que pueden teletrabajar son los que ejercen profesiones en las que se puede trabajar desde casa sin interactuar físicamente con los compañeros o los clientes, según las tareas que se suelen realizar en su puesto de trabajo de acuerdo con la base de datos de la Red de Información Ocupacional de EE. UU. (Dingel y Neiman, 2020^[69]; Basso et al., 2022^[67]).


Figura 3.5. Las ocupaciones en las que los trabajadores se enfrentan a un riesgo significativo de infección por COVID-19 tienden a estar más concentradas

La proporción del empleo en los mercados laborales altamente concentrados según si una ocupación tiene riesgo de infección en el trabajo, 2019



Notas: La media de la OCDE es una media no ponderada de los países de la muestra, excluido Singapur. Las ocupaciones del nivel de 3 dígitos de la CIUO se definen como "inseguras" o "con riesgo de infección" siguiendo a Basso et al. (2022^[67]). El grupo 951 de la CIUO se omite debido a la escasa idoneidad de la conversión de la O*NET a la CIUO. Los mercados altamente concentrados son mercados con un índice Herfindahl-Hirschman (IHH) de 2 500 o más. Los mercados de trabajo se definen por las ofertas de empleo en SOC de 6 dígitos por regiones TL3 para los países anglófonos y CIUO de 4 dígitos por regiones TL3 para los demás países. Las cuotas se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 de las regiones TL3 siguiendo a Azar et al., (2020^[28]). Los porcentajes de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 procedentes de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y los anuncios de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH. Las ponderaciones de Singapur incluyen todas las secciones de la CIUO.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Reino Unido y Suiza), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Canadá), Encuesta de Población Activa (Australia), Ministerio del Trabajo (Singapur).

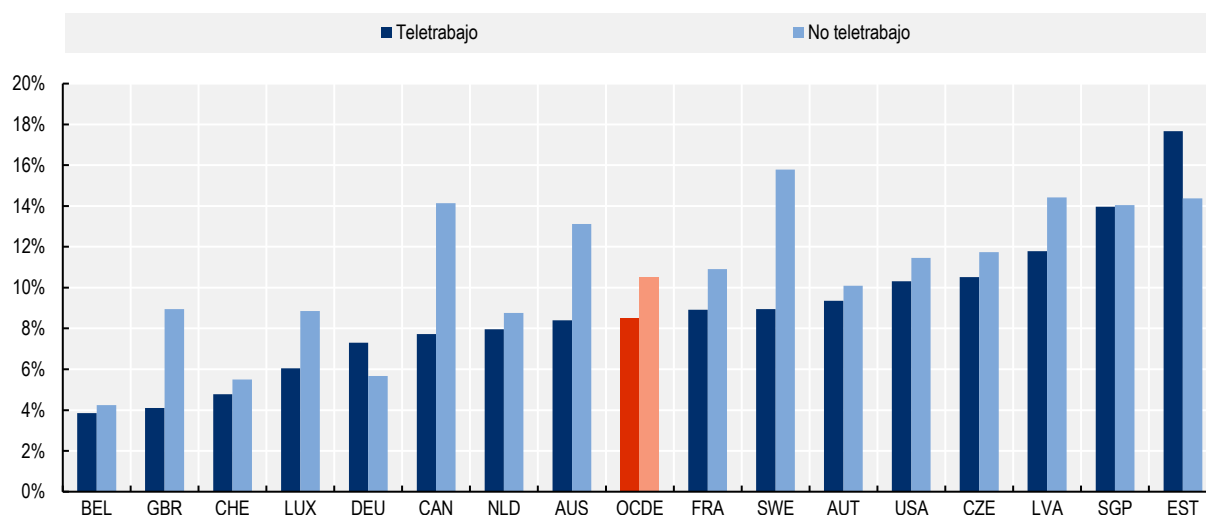
StatLink  <https://stat.link/nw3q9i>

Para agravar la disparidad a priori en materia de salud laboral con los trabajadores de primera línea, los trabajadores que pueden teletrabajar se encuentran en mercados laborales menos concentrados. En promedio, el 9% de los trabajadores en ocupaciones susceptibles de teletrabajo se encontraban en mercados altamente concentrados justo antes de la crisis de COVID-19, frente al 11% de los trabajadores que no pueden teletrabajar (Figura 3.6).

Además de proteger a los trabajadores del virus, el cambio al teletrabajo durante la pandemia puede haber mejorado las perspectivas del mercado laboral de estos trabajadores. Los trabajadores que pueden teletrabajar pueden buscar en un mercado laboral más amplio que el de su zona de residencia. Esto tiene el potencial de reducir aún más el poder de monopsonio de los empleadores locales y aumentar el poder de negociación de los trabajadores que pueden teletrabajar (Sección 3.4.2).

Figura 3.6. Los trabajadores que pueden teletrabajar se enfrentan a mercados laborales menos concentrados

La proporción de empleo en los mercados laborales altamente concentrados en el sector empresarial según si la ocupación es susceptible de teletrabajo, 2019



Notas: La media de la OCDE es una media no ponderada de los países de la muestra, excluyendo a Singapur. Si una ocupación es susceptible de teletrabajo se define como ocupaciones "seguras" en Basso et al. (2022^[67]) en el nivel de 3 dígitos de la CIUO. El grupo 951 de la CIUO se omite debido a la escasa idoneidad de la conversión de la O*NET a la CIUO. Los mercados altamente concentrados son mercados con un Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) de 2 500 o más. Los mercados laborales se definen por las ofertas de empleo en SOC de 6 dígitos por regiones TL3 para los países anglófonos y CIUO de 4 dígitos por regiones TL3 para los demás países. Las cuotas se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 de las regiones TL3 siguiendo a Azar et al., (2020^[28]). Las cuotas de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 procedentes de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y los anuncios de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH. Las ponderaciones de Singapur incluyen todas las secciones de la CIUO.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Reino Unido y Suiza), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Canadá), Encuesta de Población Activa (Australia), Ministerio del Trabajo (Singapur).

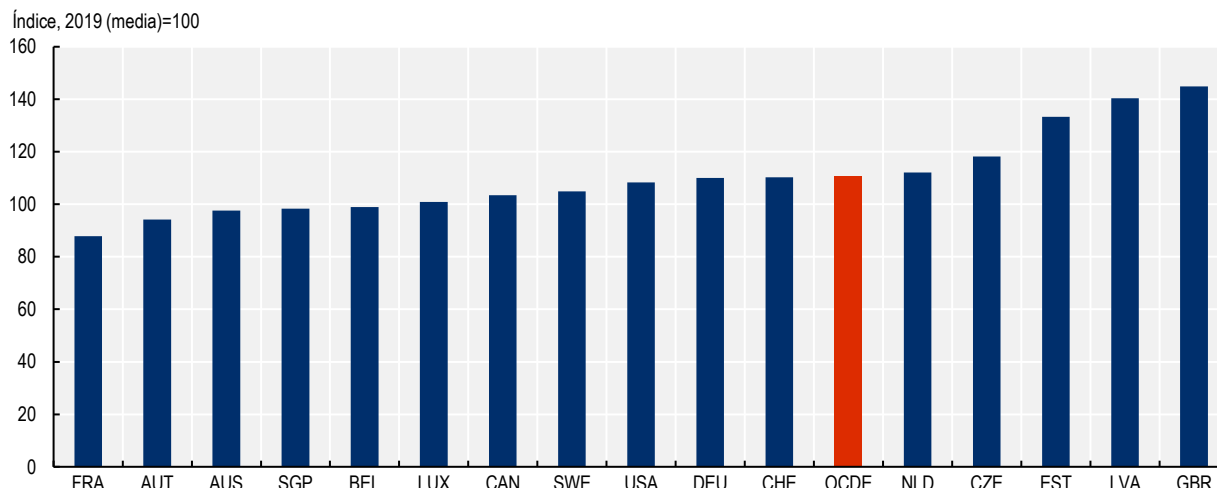
StatLink  <https://stat.link/3gfrpw>

3.2.4. La concentración aumentó al inicio de la crisis, pero ha vuelto en gran medida a los niveles anteriores a la COVID-19

Un año después de la pandemia, la concentración del mercado laboral aumentó. La Figura 3.7 muestra el cambio en la concentración desde 2019 hasta la media de 2020T2-2021T1.¹⁹ La concentración aumentó 10% durante este período de tiempo en promedio en todos los países de la OCDE de la muestra, y Reino Unido, Letonia y Estonia registraron el mayor crecimiento. En Austria, Australia, Bélgica y Francia, el IHH en el año siguiente al inicio de la pandemia fue en promedio inferior a su nivel anterior a la crisis.

Figura 3.7. Un año después de la pandemia, la concentración se estableció ligeramente por encima de los niveles anteriores a la COVID-19

Cambio en el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) desde 2019 hasta principios de 2021.



Notas: Media de los cuatro trimestres de 2019=100 para cada país. El inicio de 2021 es una media de 2020T2-2021T1. La media de la OCDE es una media no ponderada de los países de la muestra, excluyendo Singapur. Los mercados de trabajo se definen por las ofertas de empleo en SOC de 6 dígitos por regiones TL3 para los países anglófonos, y en CIUO de 4 dígitos por regiones TL3 para los demás países. Las estimaciones de IHH se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 habitantes para las regiones TL3 siguiendo a Azar et al., (2020^[28]). Los porcentajes de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 procedentes de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO x nivel trimestral (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y los anuncios de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH. Las ponderaciones de Singapur incluyen todas las secciones de la CIUO.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Reino Unido y Suiza), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Canadá), Encuesta de Población Activa (Australia), Ministerio del Trabajo (Singapur).

StatLink  <https://stat.link/gxvldy>

Estos valores promedio de concentración a un año de la pandemia ocultan la dinámica a nivel trimestral. El IHH medio creció más de un 20% interanual en el segundo trimestre de 2020 (Figura 3.A.4 del Anexo). Para el tercer y el cuarto trimestre de 2020, los IHH siguieron creciendo, en promedio, pero muchos países experimentaron descensos interanuales en sus IHH agregados. En el primer trimestre de 2021, los IHH habían disminuido considerablemente en la mayoría de los países.²⁰ Esto sugiere que el aumento de la concentración al principio de la pandemia está empezando a disminuir, y el IHH está convergiendo de nuevo hacia los niveles anteriores a la pandemia.

Es probable que estos patrones reflejen el limitado número de empresas que publicaron ofertas de empleo durante las fases agudas de la pandemia, y la progresiva normalización de la contratación en períodos más recientes. Por ejemplo, algunas empresas que no se vieron afectadas por las ejecuciones hipotecarias obligatorias siguieron publicando ofertas de empleo incluso durante el pico de la pandemia, lo que provocó un aumento temporal de la concentración del mercado laboral. La dinámica también podría reflejar un aumento inicial de la concentración en determinados sectores que representaban una mayor proporción del empleo en 2019,²¹ por ejemplo, el comercio minorista. Sin embargo, dado que una gran parte de los trabajadores que, de otro modo, habrían buscado nuevas oportunidades de empleo se abstuvieron de hacerlo debido a la pandemia (OECD, 2021^[65]), no está claro que los movimientos descritos en la concentración del mercado laboral se tradujeran en cambios reales en el poder de fijación de salarios de los empleadores.

3.3. Los efectos de la concentración del mercado laboral en el desempeño del mismo

El análisis de la sección anterior concluye que la concentración del mercado laboral es generalizada en los países de la OCDE. Sin embargo, si la concentración del mercado laboral conduce a un poder de monopsonio, cabe esperar que la concentración esté asociada a cambios en el empleo y los salarios. Esta sección presenta pruebas del efecto de la concentración sobre la cantidad de puestos de trabajo (empleo) y la calidad (salarios). La sección comienza revisando la literatura sobre los cambios en el empleo en los mercados más concentrados, así como la forma en que la concentración afecta a los salarios. Además de la literatura, esta sección proporciona nuevas estimaciones empíricas entre países sobre el efecto de la concentración en los ingresos, la seguridad del empleo y la estabilidad laboral utilizando datos emparejados entre empleador y empleado. Las estimaciones también desglosan los efectos de la concentración en diferentes grupos, incluidos los jóvenes y las mujeres. La sección concluye mostrando cómo la concentración del mercado de trabajo afecta a la composición de la demanda de mano de obra según su cualificación.

3.3.1. La concentración del mercado laboral tiende a reducir el empleo

El monopsonio en los mercados de insumos (incluida la mano de obra) puede tener un impacto negativo en los precios (salarios y prestaciones) y en las cantidades (empleo global). En principio, cabría esperar encontrar una relación clara entre las medidas de monopsonio o concentración del mercado laboral y el empleo (véase la sección 3.1). En la práctica, sin embargo, pocos estudios han documentado esta relación debido a la dificultad de identificar el efecto de la concentración del mercado laboral independientemente de otros factores de desviación y, al mismo tiempo, resolver posibles problemas de causalidad inversa.

La mayoría de los estudios de la literatura se centran en las adquisiciones y fusiones de plantas. Estos estudios suelen constatar un efecto negativo de las fusiones o adquisiciones sobre el empleo en las empresas fusionadas o en las plantas adquiridas. Algunos de los primeros estudios han analizado las adquisiciones y han encontrado efectos negativos en el empleo, como por ejemplo Lichtenberg y Siegel (1990^[70]). Sin embargo, las absorciones pueden no dar lugar a una mayor concentración y poder de mercado si son simplemente el resultado de un cambio de propiedad con la entidad adquirente operando en otros mercados no relacionados. Estudios más recientes se han centrado directamente en las fusiones horizontales, que es más probable que den lugar a un aumento de la concentración, con resultados similares, es decir, efectos negativos de las fusiones en los niveles de empleo de las empresas fusionadas, véase Conyon et al. (2001^[71]), para el Reino Unido, Lehto y Böckerman (2008^[72]) para Finlandia, Siegel y Simons (2010^[73]) para Suecia, Arnold (2021^[74]) para los Estados Unidos, y el estudio transnacional de Gugler y Yurtoglu (2004^[75]), que abarca los países europeos y los Estados Unidos.²²

El límite de los estudios sobre fusiones es que normalmente no pueden disociar los cambios en la competencia del mercado de productos y, a menudo, las ganancias de eficiencia de las fusiones de los cambios en la competencia del mercado laboral. Las respuestas políticas son obviamente diferentes cuando el efecto sobre el empleo se deriva de las ganancias de eficiencia en lugar de las restricciones de la demanda ineficiente. En uno de los pocos estudios que intentan aislar directamente el efecto de la concentración del mercado laboral en el empleo en toda la economía, Marinescu, Ouss y Pape (2021^[34]) examinan su impacto en las nuevas contrataciones en Francia, controlando tanto la productividad como la concentración del mercado de productos. Basándose en una estrategia estándar de variables instrumentales para la identificación (véase el recuadro 3.2), encuentran un efecto negativo muy grande de la concentración sobre las nuevas contrataciones: si se toman sus estimaciones al pie de la letra, el aumento del índice de concentración en la media de la muestra en un 10% implicaría una reducción en el número de nuevas contrataciones en un mercado laboral local determinado de hasta un 3%.²³ Sin embargo, unos efectos tan grandes podrían sugerir un problema de mala especificación, relacionado, por

ejemplo, con el hecho de que el número de nuevas contrataciones es indirectamente una entrada en la medida de la concentración.²⁴ Por este motivo, estos resultados deben tomarse con cierta precaución.

En general, estos resultados sugieren que la concentración del mercado laboral tiende a tener un impacto negativo en el empleo, aunque se necesita más investigación para establecer la magnitud de este efecto. Sin embargo, la cantidad de puestos de trabajo es solo un aspecto de los resultados del mercado laboral y la calidad del empleo es igualmente importante. En la siguiente sección se analizan los posibles efectos de la concentración en la calidad del empleo.

3.3.2. La concentración del mercado laboral también tiene un impacto negativo en la calidad del empleo

La concentración del mercado laboral reduce los ingresos

Existe una amplia literatura empírica que ha tratado de estimar el efecto del poder de mercado de los empleadores sobre la calidad del empleo, aunque la mayoría de los estudios disponibles se centran únicamente en el impacto sobre los salarios y los ingresos. La bibliografía sobre los efectos de las fusiones en los salarios de las empresas que se fusionan ha arrojado resultados dispares; véase, por ejemplo, Lichtenberg y Siegel (1990_[70]), Currie, Farsi y Macleod (2005_[76]) y Siegel y Simons (2010_[73]). Estudios más recientes han demostrado que el impacto de las fusiones en los salarios de un mercado laboral tiende a ser mayor cuanto mayor es el impacto de la fusión en la concentración del mercado laboral; véase, por ejemplo, Prager y Schmitt (2021_[77]) y Arnold (2021_[74]). En estudios recientes también se ha analizado el impacto de las reformas que conducen a una mayor entrada de empresas, desinversiones o mayores opciones externas, lo que aumenta inequívocamente la competencia, y normalmente se han encontrado efectos positivos de estas reformas en los salarios; véase, por ejemplo, Hensvik (2012_[78]), Hafner (2021_[79]), Thoresson (2021_[80]) y la bibliografía sobre los acuerdos de no competencia que se analiza en la sección 3.4.1.

Una amplia bibliografía reciente ha estimado directamente el impacto de la concentración del mercado laboral local en los salarios en Estados Unidos.²⁵ También existe un conjunto creciente de datos recientes sobre otros países de la OCDE.²⁶ La mayoría de estos estudios utilizan técnicas de variables instrumentales para tratar los posibles problemas de endogeneidad (véase el recuadro 3.2). La elasticidad estimada de los salarios a la concentración suele oscilar entre 0.01 y -0.05. Es decir, cuando la concentración se duplica, el salario cae entre 1% y 5%, y solo se encuentran estimaciones mayores en algunos de los estudios estadounidenses.²⁷ Sin embargo, la heterogeneidad de las medidas de concentración y las diferencias en las especificaciones utilizadas dificultan la comparación de las estimaciones puntuales entre países.²⁸

Para presentar estimaciones comparables entre países, esta sección se basa en Bassanini et al. (2022_[37]), que analizan el impacto de la concentración del mercado laboral en los salarios y la seguridad del empleo utilizando datos armonizados entre empleador y empleado para varios países europeos de la OCDE (véase el recuadro 3.2 para un análisis detallado de la especificación).²⁹

En los cuatro países de los que se dispone de datos salariales comparables (Alemania, Dinamarca, Francia y Portugal), la elasticidad estimada de los salarios con respecto a la concentración del mercado laboral varía entre el 0.02 (en Alemania) y el 0.03 (en Dinamarca) en el caso de los salarios diarios de los trabajadores a tiempo completo (Figura 3.8).³⁰ En otras palabras, en la media de la muestra, el aumento de la concentración del mercado laboral en un 10% reduce el salario diario entre un 0.2% y un 0.3%.³¹ Esto puede parecer bajo a primera vista, pero estos resultados deben interpretarse teniendo en cuenta que las distribuciones de la concentración son bastante dispersas. En estos cuatro países, la relación entre el noveno decil de la distribución de los IHH y la mediana de los IHH se sitúa entre el 6.7 (en Dinamarca) y el 8.8 (en Alemania y Francia, véase la Figura 3.A.5 del Anexo). Por lo tanto, estas estimaciones implican que, en igualdad de condiciones, el 10% de los trabajadores que están empleados

en los mercados de trabajo más concentrados experimentan una penalización salarial de al menos el 5% con respecto al trabajador medio. Y algunos de ellos, los que se encuentran en mercados con una concentración muy superior al 9º decil, sufren una penalización salarial mucho mayor.³²

Las elasticidades globales estimadas para los distintos países se mantienen próximas entre sí. Esto es notable, dadas las importantes diferencias entre los mercados laborales de estos países –véase, por ejemplo, OCDE (2018^[81]). Estas estimaciones también parecen cercanas a la mayoría de las otras estimaciones en la literatura, incluso para los países no incluidos en nuestra muestra.³³ Estas dos observaciones, tomadas en conjunto, sugieren con cautela que es probable que el patrón presentado en la Figura 3.8 sea más general, y es probable que las elasticidades salariales medias estimadas rigurosamente pertenezcan a este rango en otros países de la OCDE que no se muestran en la Figura.

Recuadro 3.2. Estimación del impacto de la concentración en los salarios y la seguridad laboral

Bassanini et al. (2022^[37]) estiman el efecto de la concentración del mercado laboral sobre los salarios y la seguridad del empleo en muestras de datos vinculados entre empleador y empleado sobre los siguientes grupos: todos los trabajadores, trabajadores a tiempo completo y nuevas contrataciones. Utilizan la siguiente especificación:

$$Y_{i,j,f,l,s,t} = \beta \log(HHI_{l,t}) + \gamma X_{i,j,f,l,s,t} + \mu_{ft} + \mu_l (+\mu_i) + \varepsilon_{i,j,f,l,s,t}$$

donde Y representa la variable dependiente, X es un vector de controles individuales y a nivel de planta, μ son efectos fijos (con paréntesis que indican los efectos fijos que no se incluyen cuando la ecuación se estima solo en la muestra de nuevas contrataciones), i indexa al trabajador, j la planta, f la pareja empresa-municipio,¹ l el mercado laboral local, s la industria and t es el año. HHI representa el Índice Herfindahl-Hirschman calculado a partir de la participación de cada empleador en las nuevas contrataciones en el mercado laboral local definido por la ocupación de 4 dígitos y las áreas geográficas funcionales comparables entre países, de modo que $l = (o, z)$, donde o es la ocupación y z es la zona geografica.² Las variables dependientes incluyen: el logaritmo de los salarios diarios y por hora; y variables ficticias por haber iniciado un contrato indefinido en el momento de la contratación, o por haber convertido el contrato en indefinido en el plazo de un año. Debido a las limitaciones de los datos, las ecuaciones salariales se estiman solo para Alemania, Dinamarca, Francia y Portugal, mientras que las ecuaciones de seguridad laboral se estiman para Alemania, España, Francia e Italia. En cada país, se excluyen de la muestra los trabajadores domésticos, los autónomos y los que trabajan en la agricultura y fuera del sector empresarial.

Los mínimos cuadrados ordinarios (MCO) no pueden estimar de forma coherente la ecuación anterior si existe un factor que varía en el tiempo y que está correlacionado tanto con el IHH local como con las variables dependientes y que no está representado por las variables de control existentes. Por ejemplo, es probable que las perturbaciones positivas o negativas de la oferta de mano de obra local afecten a las ofertas salariales que los trabajadores están dispuestos a aceptar y al número de empresas que consideran atractivo operar en el mercado de trabajo local, sesgando así las estimaciones OLS de la ecuación anterior. Para resolver este problema, muchos trabajos³ recurren a un instrumento de exclusión (leave one out) a la Hausman, muy popular en las literaturas sobre comercio y organización industrial.⁴ En la práctica, $\log(HHI)$ en el mercado laboral local $l = (o, z)$ a la vez t se instrumenta con la media de $\log(1/N_{o,z',t})$ en todas las demás áreas funcionales z' para la misma ocupación o y período de tiempo t – donde $N_{o,z',t}$ es el número de empresas con un número positivo de contrataciones en un año determinado. Se sigue la misma estrategia en cuanto a las estimaciones presentadas en este capítulo.

1. El efecto fijo empresa-municipio desempeña un papel fundamental, ya que permite controlar la productividad laboral y la competencia del mercado de productos tanto a nivel nacional como local. El único otro estudio que utiliza el mismo control de grano fino para la productividad y la competencia del mercado de productos es el de Bassanini, Batut y Caroli (2021^[57]). Qiu y Sojourner (2019^[31]), Marinescu, Ouss y Pape (2021^[34]) y Benmelech, Bergman y Kim (2022^[29]) incluyen la productividad del trabajo, medida por datos contables, como variable de control sin, sin embargo, abordar su endogeneidad.

2. En la especificación principal, las áreas geográficas funcionales se componen de las áreas urbanas funcionales de la OCDE (OECD, 2012^[82]) y de grandes partes restantes de las regiones NUTS3, añadidas estas últimas para garantizar una mezcla de zonas urbanas y rurales. No obstante, los resultados son robustos si se utilizan las áreas urbanas funcionales o las regiones NUTS3 únicamente.

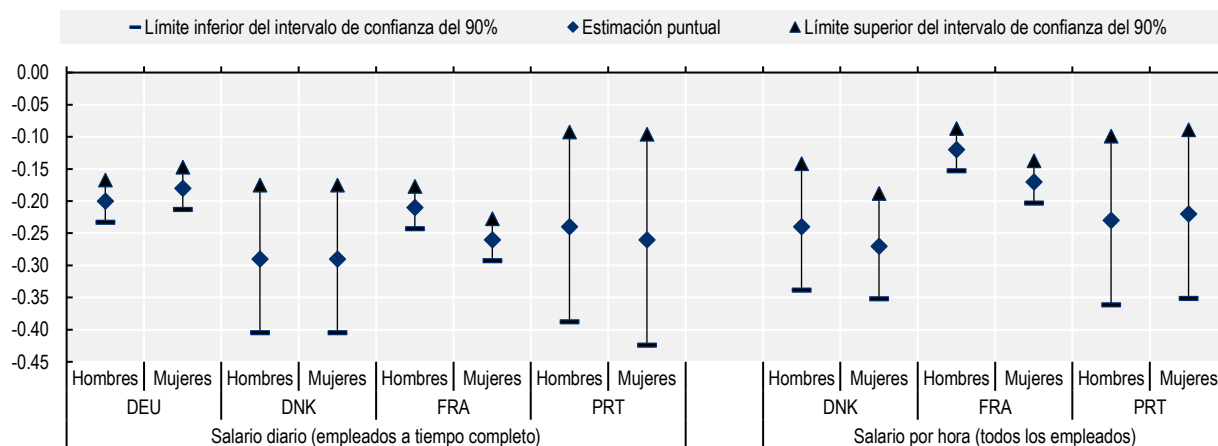
3. Azar, Marinescu y Steinbaum (2022^[52]), Rinz (2022^[32]), Martins (2018^[35]), Qiu y Sojourner (2019^[31]), Marinescu, Ouss y Pape (2021^[34]), Bassanini, Batut y Caroli (2021^[57]), OECD (2021^[12]) y Popp (2021^[83])

4. Véase, por ejemplo, Hausman, Leonard y Zona (1994^[84]), Nevo (2001^[85]) y Autor, Dorn y Hanson (2013^[86]).

Fuente: Bassanini et al. (2022^[37]), "Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe"., <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.


Figura 3.8. Efecto salarial estimado de la concentración del mercado laboral

Efecto salarial porcentual de un aumento del 10% en la concentración del mercado laboral con respecto al nivel medio, países seleccionados, 2010-19



Notas: La Figura muestra las estimaciones puntuales y los intervalos de confianza de las elasticidades salariales a los cambios en el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) del mercado laboral local, definido como parejas de ocupaciones de 4 dígitos y áreas funcionales. Las estimaciones se obtienen a partir de una regresión lineal que incluye efectos fijos individuales, efectos fijos empresa-municipio-año, efectos fijos industria y planta (cuando son diferentes de empresa x municipio), dummies anuales para la edad de los trabajadores, estar empleado el año anterior, ser un nuevo contratado y trabajar a tiempo parcial. El logaritmo del IHH se instrumenta con la media del logaritmo inverso del número de empresas en otras áreas funcionales para la misma ocupación. Los errores estándar están agrupados a nivel de año de mercado laboral.

Fuente: Bassanini et al. (2022^[37]), "Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe", <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/x39y15>

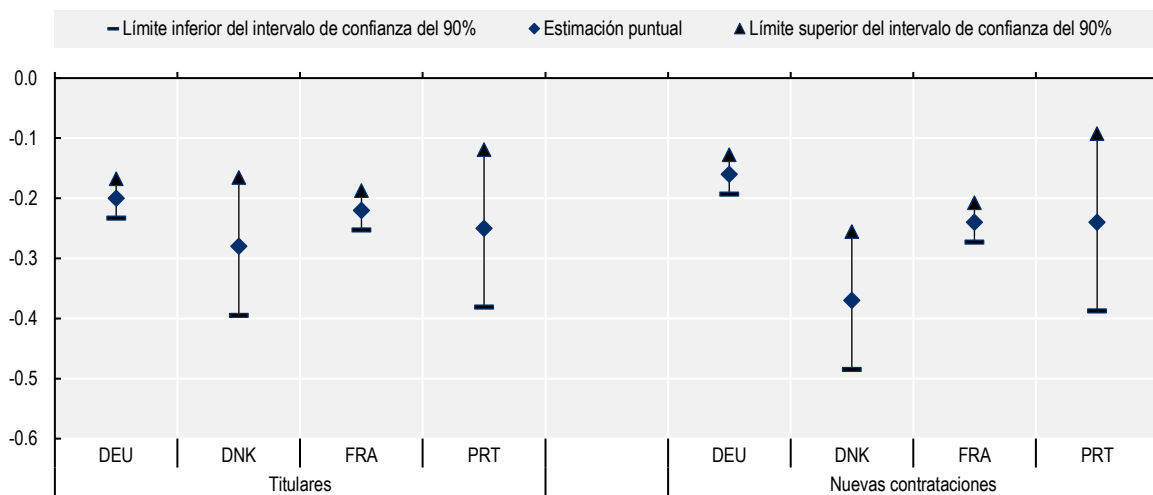
La similitud de las elasticidades salariales estimadas en los distintos países y su estrecha concordancia con la literatura, sugieren que es posible utilizar la literatura para inferir cómo podrían haber cambiado estas elasticidades a lo largo del tiempo. Las estimaciones de este capítulo se han obtenido sobre un número limitado de años, lo que no permite estudiar las tendencias de la elasticidad salarial a lo largo del tiempo. Dada la estrecha conformidad de estas estimaciones, se puede utilizar la literatura más amplia como guía sobre cómo pueden haber evolucionado estas elasticidades a lo largo del tiempo. Por ejemplo, utilizando una medida de concentración diferente, la OCDE (2021^[12]) encuentra que esta elasticidad se ha vuelto, por término medio, más negativa en las dos últimas décadas. En otras palabras, aunque la concentración del mercado laboral no ha aumentado –véase la sección 3.2.3–, su impacto se ha hecho más fuerte con el tiempo. Una posible explicación podría ser la reducción concomitante de la negociación colectiva y el debilitamiento de los sindicatos (OECD, 2019^[15]), que pueden ser cada vez menos capaces de actuar como poder compensatorio – véase la sección 3.4.1.

En los cuatro países para los que el análisis es posible, no hay diferencias sistemáticas de género en las elasticidades salariales a la concentración del mercado laboral. Esto puede parecer sorprendente en vista de la literatura sobre elasticidades de separación que ha tendido a encontrar elasticidades más pequeñas para las mujeres que para los hombres (Manning, 2003^[5]; Hirsch, Schank y Schnabel, 2010^[87]; Webber, 2016^[13]; Vick, 2017^[88]). Sin embargo, las estimaciones de la figura 3.8 no deben interpretarse como que las mujeres están expuestas al mismo grado de poder de monopsonio que los hombres. Como se ha comentado en la sección 3.1, las mujeres tienden a buscar trabajos más cercanos a su domicilio y están dispuestas a aceptar una penalización salarial importante por un trabajo más cercano. En consecuencia, el mismo nivel de concentración implica menos empleos alternativos aceptables para las mujeres y, por lo tanto, salarios más bajos. Sin embargo, el aumento de la concentración puede tener un efecto porcentual similar en la rarefacción de las alternativas disponibles tanto para los hombres como para las mujeres, en consonancia con el patrón de género que se muestra en la figura 3.8.

El impacto negativo de la concentración del mercado laboral sobre los salarios, tal y como se ha presentado anteriormente, es la agregación de los efectos medios sobre dos grupos diferentes de empleados: los que han sido contratados durante el año anterior (los nuevos) y los que ya estaban empleados por la empresa el año anterior (los titulares). Se ha conjeturado en la literatura que el efecto sobre los nuevos contratados debería ser mayor que el de los titulares (Marinescu, Ouss y Pape, 2021^[34]), ya que se considera que el salario de estos últimos es menos sensible a los cambios en las condiciones del mercado laboral (Pissarides, 2009^[89]; Haefke, Sonntag y van Rens, 2013^[90]; Kudlyak, 2014^[91]). Desagregando el efecto de la concentración del mercado laboral entre los nuevos contratados y los titulares, el efecto sobre los salarios de los primeros, aunque siempre es significativo, no parece sistemáticamente mayor que el de los titulares (Figura 3.9).³⁴ Por lo tanto, se puede conjeturar que el impacto de la concentración en los salarios se produce principalmente a través de la reducción de las tasas de promoción y la falta de aumentos salariales, es decir, la rigidez salarial hacia arriba, en lugar de la flexibilidad salarial hacia abajo, que podría afectar más fácilmente a los nuevos contratados. Esto es coherente con los resultados recientes de Grigsby, Hurst y Yildirmaz (2021^[92]), que sugieren que los salarios de los titulares no parecen ser menos flexibles que los de los nuevos contratados una vez que se tienen en cuenta adecuadamente las características de estos últimos. Desde el punto de vista de las políticas, esto es importante, ya que los titulares representan una gran parte del empleo y se ha comprobado que su dinámica salarial ha impulsado el crecimiento salarial agregado en los últimos años (Hahn, Hyatt y Janicki, 2021^[93]; Hijzen, Zwysen y Lillehagen, 2021^[94]).³⁵

Figura 3.9. Efecto salarial estimado de la concentración del mercado laboral para los titulares y los nuevos contratados

Efecto porcentual en los salarios diarios de los trabajadores a tiempo completo de un aumento del 10% en la concentración con respecto al nivel medio, países seleccionados, 2010-19



Notas: La Figura muestra las estimaciones puntuales y los intervalos de confianza de las elasticidades salariales a los cambios en el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) del mercado laboral local, definido como parejas de ocupaciones de 4 dígitos y áreas funcionales. Los titulares (resp. nuevas contrataciones) se definen como empleados que estaban (resp. no estaban) en la empresa el año anterior. Las estimaciones se obtienen a partir de una regresión lineal que incluye efectos fijos individuales, efectos fijos empresa-municipio-año, efectos fijos industria y planta (cuando son diferentes de empresaXmunicipio), dummies anuales para la edad de los trabajadores, estar empleado el año anterior, ser un nuevo contratado y trabajar a tiempo parcial. El logaritmo (IHH) se instrumenta con la media del logaritmo inverso del número de empresas en otras áreas funcionales para la misma ocupación. Errores estándar agrupados a nivel de año de mercado laboral.

Fuente: Bassanini et al. (2022^[37]), "Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe", <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/r8lab7>

Los empleadores de los mercados más concentrados tienden a utilizar menos contratos estables

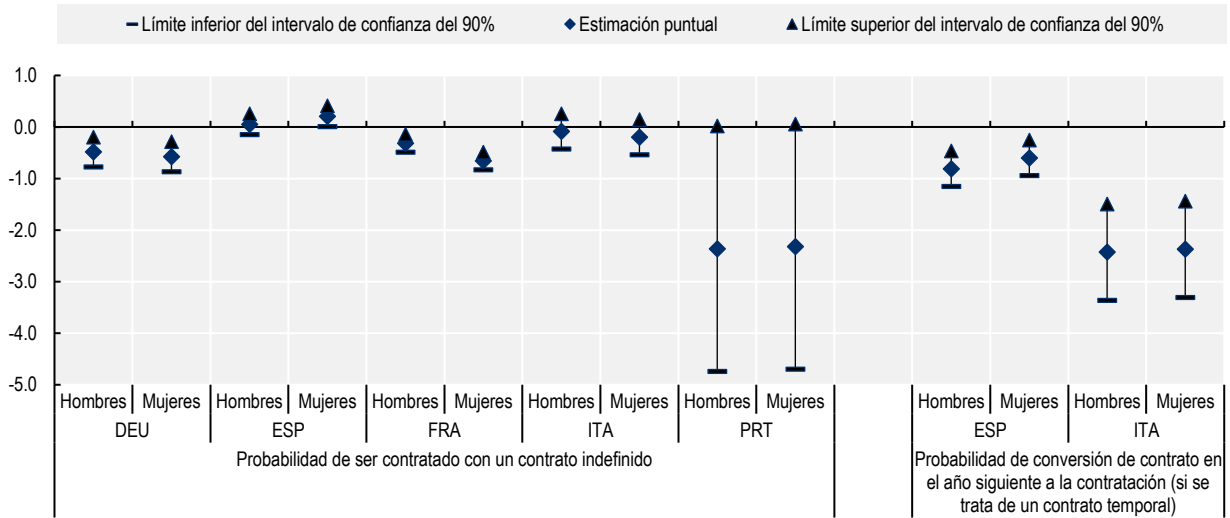
Existe una amplia bibliografía que demuestra que los trabajadores consideran conjuntamente los salarios y las condiciones de trabajo cuando evalúan los puestos y las ofertas de empleo, y están dispuestos a intercambiar parte de su salario por términos y condiciones de empleo que consideran mejores; véanse, por ejemplo, Mas y Pallais (2017^[17]), Taber y Vejlín (2020^[95]) y Kesternich et al. (2021^[96]) para obtener pruebas recientes. Si ofrecer mejores condiciones de empleo es costoso para los empleadores, cabe esperar que los empleadores monopsonícos tiendan a ofrecer empleos con peores condiciones (Manning, 2003^[5]). Sin embargo, la literatura sobre el efecto de la concentración del mercado laboral en las condiciones de empleo es sorprendentemente escasa. Qiu y Sojourner (2019^[31]), que encuentran un efecto negativo de la concentración en la probabilidad de estar cubierto por un seguro médico proporcionado por el empleador, representa una de las pocas excepciones.

Hay pruebas de que, en igualdad de condiciones, los empleados suelen preferir los puestos de trabajo estables y las empresas necesitan ofrecer una compensación salarial para los empleos más inestables o inseguros; véase, por ejemplo, Bassanini et al. (2013^[97]) y Albanese y Gallo (2020^[98]). La teoría del monopsonio dinámico predeciría, por lo tanto, que los empleadores de los mercados laborales monopsonícos serían más propensos a ofrecer contratos temporales al margen en un intento de trasladar la mayor parte del ajuste laboral a los trabajadores.³⁶ Cabe esperar que este mecanismo sea especialmente importante en países con normas estrictas de protección del empleo, que implican mayores costos de rescisión para los empleados con contratos indefinidos que con contratos temporales (OECD, 2020^[99]; 2021^[100]).

El análisis de regresión sugiere que la concentración del mercado laboral tiende a aumentar el uso de contratos flexibles. La Figura 3.10 presenta estimaciones del efecto de la concentración del mercado laboral sobre la probabilidad de iniciar un contrato indefinido en el momento de la contratación, y la probabilidad de que el contrato se convierta en indefinido si se contrata con un contrato temporal.³⁷ En Alemania y Francia, se estima que el aumento de la concentración en un 10% respecto al nivel medio reduce significativamente la probabilidad de que se ofrezca un contrato indefinido en el momento de la contratación, con efectos que varían entre el 0.35% (para los hombres franceses) y el 0.7% (para las mujeres francesas). En otras palabras, en estos dos países, teniendo en cuenta la dispersión de la distribución (véase la Figura 3.A.5 del anexo), se estima que el 10% de los trabajadores de los mercados más concentrados tienen al menos un 10% menos de probabilidades de ser contratados con un contrato indefinido que los de un mercado laboral con una concentración media. El efecto estimado de un aumento del 10% de la concentración es mucho mayor en Portugal (alrededor del 2.3% tanto para hombres como para mujeres), pero se estima de forma imprecisa. En cambio, el efecto es insignificante en Italia y España. Este último resultado refleja probablemente el hecho de que la mayoría de los empleados son contratados primero con contratos temporales en estos dos países,³⁸ incluso en los mercados de trabajo de baja concentración, lo que reduce el margen para aumentar los contratos temporales para las empresas con poder de mercado.

Figura 3.10. Efecto estimado de la concentración del mercado laboral en el tipo de contrato

Efecto porcentual de un aumento del 10% de la concentración con respecto al nivel medio sobre la probabilidad de iniciar un contrato permanente en el momento de la contratación y sobre la probabilidad de ser convertido si se contrata con un contrato temporal, países seleccionados, 2010-2019



Notas: La Figura muestra las estimaciones puntuales y los intervalos de confianza de las elasticidades porcentuales a los cambios en el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) del mercado laboral local, definido como parejas de ocupaciones de 4 dígitos y áreas funcionales. La muestra se limita a las nuevas contrataciones. La conversión se define como un cambio de contrato de temporal a indefinido (y la muestra se restringe además a los nuevos contratados con contrato temporal) en el año natural siguiente a las nuevas contrataciones. Las estimaciones se obtienen a partir de una regresión lineal que incluye efectos fijos de empresa-municipio-año, efectos fijos de industria y planta (cuando son diferentes de empresaXmunicipio), nivel educativo, género, simulaciones anuales para la edad de los trabajadores, estar empleado el año anterior y trabajar a tiempo parcial. El logaritmo (IHH) se instrumenta con la media del logaritmo inverso del número de empresas en otras áreas funcionales para la misma ocupación. Errores estándar agrupados a nivel de año de mercado laboral.

Fuente: Bassanini et al. (2022^[37]), "Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe", <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/vmc7z5>

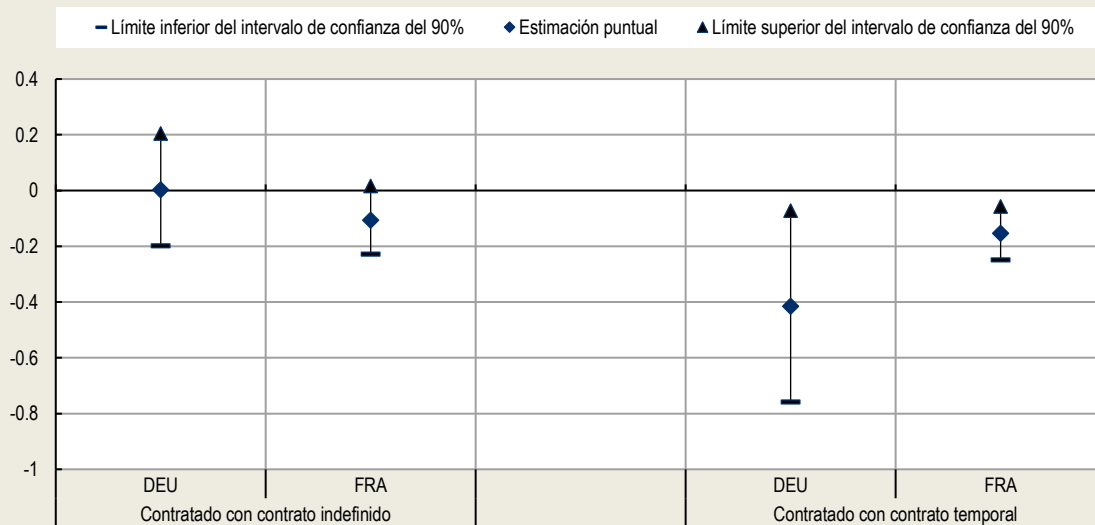
Recuadro 3.3. Concentración del mercado de trabajo y estabilidad laboral: Datos de Alemania y Francia

¿Cuál es el efecto esperado del monopsonio y de la concentración del mercado laboral sobre la estabilidad laboral? Por un lado, en la medida en que los empleados tengan menos opciones externas, cabe esperar que la duración del empleo sea más larga, ya que a los empleados les resulta más difícil renunciar a otro trabajo. Por otro lado, en la medida en que los empleadores con poder de mercado imponen salarios más bajos y peores condiciones de trabajo, una mayor proporción de sus empleados podría verse tentada a abandonar el trabajo (Manning, 2003^[5]). Por lo tanto, el efecto global es ambiguo.

La Figura 3.11 muestra los efectos estimados en puntos porcentuales de la concentración del mercado laboral sobre la probabilidad de trabajar con el mismo empleador 12 meses después de la contratación en Francia y Alemania. En el caso de los trabajadores contratados con contratos indefinidos, el impacto de la concentración del mercado de trabajo es insignificante (y muy cercano a 0 en Alemania), lo que refleja los mecanismos de compensación señalados anteriormente. Un efecto negativo aparece para los contratados con contratos temporales. En este caso, un aumento del 10% en la concentración del mercado de trabajo da lugar a tasas de retención más bajas 12 meses después de la contratación, entre 0.2 y 0.4 puntos porcentuales. Cualesquiera que sean los factores que subyacen a esta pauta,¹ en Francia y Alemania, la concentración del mercado de trabajo parece reducir la seguridad en el empleo al afectar tanto a las características del contrato como a la duración del empleo.


Figura 3.11. Efecto estimado de la concentración del mercado de trabajo en la estabilidad laboral

Efecto en puntos porcentuales de un aumento del 10% de la concentración respecto al nivel medio en la probabilidad de trabajar con el mismo empleador 12 meses después de la contratación, por tipo de contrato. Seleccionados y países, 2010-2018



Notas: La Figura muestra las estimaciones puntuales y los intervalos de confianza de las elasticidades porcentuales a los cambios en el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) del mercado laboral local, definido como parejas de ocupaciones de 4 dígitos y áreas funcionales. Las estimaciones se obtienen a partir de una regresión lineal que incluye efectos fijos empresa-municipio-año, efectos fijos industria y planta (cuando son diferentes de empresaXmunicipio), nivel educativo, género, simulaciones anuales para la edad de los trabajadores y trabajo a tiempo parcial. El logaritmo (IHH) se instrumenta con la media del logaritmo inverso del número de empresas en otras áreas funcionales para la misma ocupación. Errores estándar agrupados a nivel de año del mercado laboral.

Fuente: Cálculos de la Secretaría de la OCDE y del Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB) basados en datos de Bassanini et al. (2022^[37]), "Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe", <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/v127il>

1. Es probable que el efecto negativo sobre la estabilidad laboral en el caso de los contratos temporales refleje las menores tasas de conversión combinadas con los límites máximos de duración y número de renovaciones de los contratos temporales en ausencia de conversión del contrato –véase, por ejemplo, OECD (2020^[99])– y/o el hecho de que los empleadores pueden aprovechar la mayor flexibilidad de estos contratos para rescindirlos en caso de impactos negativos inesperados.

Los datos disponibles también permiten examinar el impacto en la conversión de contratos en Italia y España. En el caso de los contratados con un contrato temporal, la concentración del mercado de trabajo reduce claramente sus posibilidades de acceder a un puesto más estable dentro del año natural siguiente a la contratación (Figura 3.10). El efecto parece especialmente importante en el caso de Italia, donde un aumento del 10% en la concentración reduce la tasa de conversión en un 2.5%, tanto para los hombres como para las mujeres.³⁹ En Alemania, Francia y Portugal, la estructura de los datos impide este tipo de análisis,⁴⁰ pero se puede tener una indicación del impacto de la concentración en la precariedad de los contratos temporales en estos países observando las tasas de retención un año después de la contratación (Recuadro 3.3).⁴¹ En general, los resultados presentados en la Figura 3.10 y el Recuadro 3.3 demuestran que la concentración del mercado laboral tiene un efecto negativo en la seguridad del empleo. Los empleadores con poder de mercado tienden a trasladar los costos de ajuste a los trabajadores, bien contratando más trabajadores con contratos temporales, bien reduciendo la tasa de conversión de estos contratos.

¿Es la concentración del mercado laboral especialmente mala para los jóvenes?

Los datos presentados anteriormente sugieren un fuerte efecto de la concentración del mercado laboral sobre la calidad del empleo, y son coherentes con la idea de que los empleadores con poder de mercado reducen ineficientemente la demanda de mano de obra para amortiguar el costo asociado a los salarios y a los atributos no salariales. Sin embargo, también cabe esperar que los empleadores que reducen su demanda de mano de obra sean más selectivos a la hora de contratar. Por ejemplo, pueden preferir a los candidatos a un puesto de trabajo con experiencia laboral –cuyas competencias son, por lo tanto, menos notorias en su currículum– frente a aquellos con productividades más inciertas, como los jóvenes recién llegados al mercado laboral. La Figura 3.12 muestra que, en tres de los cuatro países de los que se dispone de datos, la elasticidad salarial a la concentración del mercado laboral es mayor para los jóvenes que para los adultos de más edad. En particular, en Francia y Dinamarca, se calcula que la diferencia de elasticidad salarial entre los empleados de 24 años o menos⁴² y sus compañeros de más edad es al menos un 50% mayor, en términos absolutos, que la elasticidad salarial del conjunto de la economía (véase la Figura 3.8).

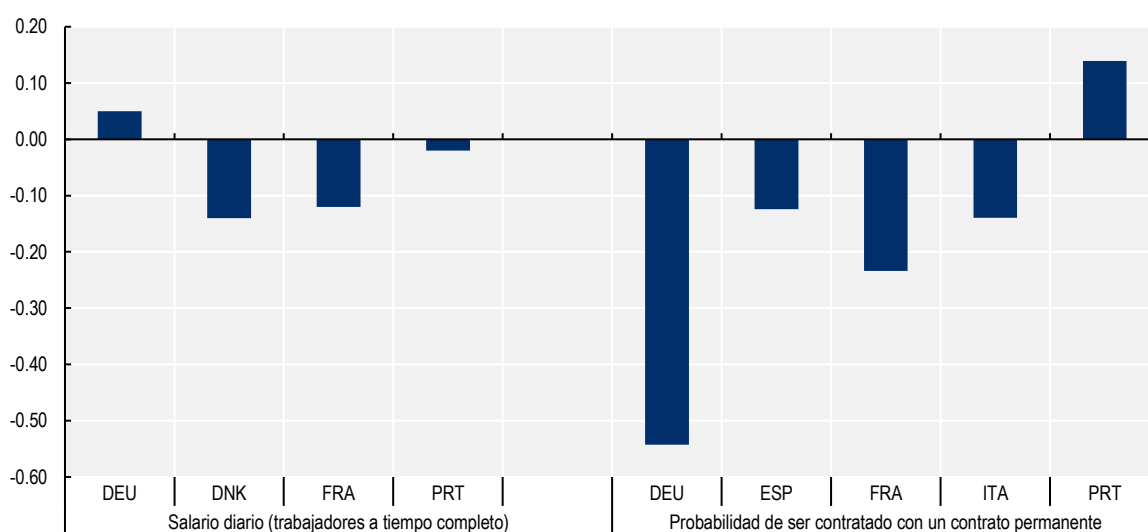
Alemania es el único país en el que la elasticidad salarial estimada es menor para los jóvenes que para sus compañeros de más edad. Aunque el diferencial positivo de la elasticidad salarial estimada en el caso de Alemania puede resultar sorprendente, no puede interpretarse sin observar el efecto de la concentración en otras dimensiones de la calidad del empleo. La concentración del mercado de trabajo parece tener un impacto negativo más fuerte en la probabilidad de empezar un contrato indefinido en el momento de la contratación para los jóvenes que para otros adultos en todos los países para los que se puede estimar este efecto, con la excepción de Portugal. Pero el impacto es especialmente grande en el caso de Alemania, donde el efecto diferencial entre los jóvenes y los adultos de más edad es tan grande como el efecto en toda la economía (véase la Figura 3.12 con la Figura 3.10 anterior). En otras palabras, este patrón es coherente con que los jóvenes alemanes intercambian los salarios y el tipo de contrato de forma diferente con respecto a otros países. Esto podría deberse al hecho de que una gran parte de los contratos temporales en Alemania son de aprendizaje, que suelen considerarse mejores que otros

contratos temporales.⁴³ Esto señala la importancia de examinar conjuntamente varios márgenes diferentes para apreciar todo el impacto de la concentración del mercado laboral. De hecho, observar únicamente los efectos de los salarios puede proporcionar una imagen sesgada.

En conjunto, e interpretados con cautela, estos resultados sugieren que los empleadores de los mercados de trabajo concentrados tienden a ser más selectivos, y que esto puede tener un impacto especialmente negativo en la calidad del empleo de los trabajadores jóvenes. En la siguiente sección se analizan los posibles efectos de esta mayor selectividad en la demanda de cualificaciones.

Figura 3.12. Efecto diferencial estimado de la concentración del mercado laboral entre jóvenes y adultos

Diferencia entre los jóvenes y los adultos en el efecto porcentual de una concentración del 10% de aumento del nivel medio sobre los salarios diarios (para los trabajadores a tiempo completo) y la probabilidad de iniciar un contrato permanente en el momento de la contratación. Países seleccionados, 2010-2019



Notas: La Figura muestra las diferencias en puntos porcentuales de las estimaciones puntuales de las elasticidades porcentuales a los cambios en el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) del mercado laboral local, definido como parejas de ocupaciones de 4 dígitos y áreas funcionales. Por ejemplo, en Alemania, un aumento de la concentración del 10% implica que la probabilidad de ser contratado con un contrato indefinido cae 0.54 puntos porcentuales más para los jóvenes que para los demás adultos. Las estimaciones se obtienen a partir de una regresión lineal que incluye efectos fijos de empresa-municipio-año, efectos fijos de industria y planta (cuando son diferentes de empresaXmunicipio), dummies anuales para la edad de los trabajadores, estar empleado el año anterior y trabajar a tiempo parcial. La ecuación salarial (restringida a los trabajadores a tiempo completo) también incluye efectos fijos individuales y una variable ficticia por ser una nueva contratación. La ecuación del contrato, restringida a las nuevas contrataciones, incluye simulaciones de educación y de género. El logaritmo (IHH) se instrumenta con la media del logaritmo inverso del número de empresas en otras áreas funcionales para la misma ocupación.

Fuente: Bassanini et al. (2022^[37]), "Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe", <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/g5d26m>

3.3.3. El efecto de la concentración en la demanda de competencias

Los empleadores que operan en mercados monopsónicos pueden aprovechar la presencia de opciones externas limitadas para ser más selectivos en su contratación, contratar a trabajadores con mayores habilidades o ser más exigentes con los empleados actuales. La limitada bibliografía existente encuentra pruebas que apoyan una asociación positiva entre la concentración del mercado laboral y la demanda de competencias en los anuncios de empleo en línea de Estados Unidos (Macaluso, Hershbein y Yeh, 2019^[101]). Otros estudios sobre los datos de Estados Unidos también encuentran que los requisitos de

competencias dentro de las ocupaciones aumentan cuando los mercados laborales están laxos y hay más talento disponible en el mercado –por el contrario, los requisitos de competencias dentro de las ocupaciones disminuyen cuando los mercados laborales están rígidos y hay menos talento disponible en el mercado– (Modestino, Shoag y Ballance, 2016^[48]; Modestino, Shoag y Balance, 2020^[102]), pero no asocian el fenómeno a los cambios en el poder de mercado relativo de los empleadores.⁴⁴

Esta sección proporciona nuevas pruebas empíricas del efecto de la concentración del mercado laboral en la demanda de cualificaciones, tal y como se informa en los anuncios de empleo en línea. Se amplía la bibliografía existente abarcando otros países además de Estados Unidos, y presentando por primera vez estimaciones causales de la relación de interés, en lugar de correlaciones.

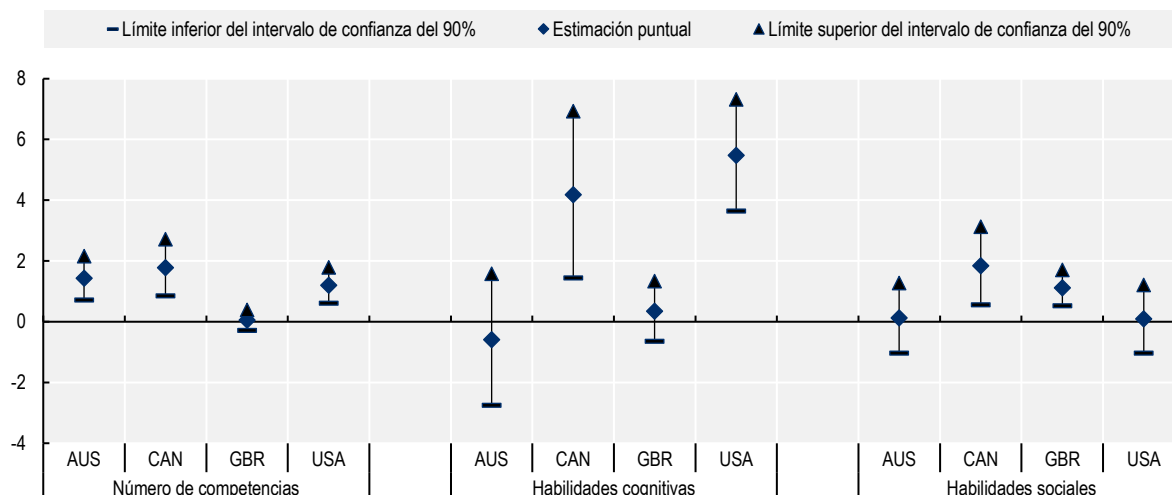
Se utilizan múltiples indicadores de la demanda de competencias (en línea): el número de categorías de competencias distintas exigidas en un anuncio de empleo, un indicador de que el anuncio de empleo requiere competencias cognitivas y un indicador similar para las competencias sociales. La atención a las habilidades cognitivas y sociales está motivada por su importancia a la hora de explicar la heterogeneidad salarial entre los mercados laborales y las empresas (Deming y Kahn, 2018^[103]), y por el hecho de que se demandan en gran medida, tanto por separado como conjuntamente (Deming, 2017^[104]; Deming y Kahn, 2018^[103]). La construcción de estos indicadores de demanda de competencias restringe el análisis a cuatro países de los que se dispone de datos (Australia, Canadá, Estados Unidos y Reino Unido). En el recuadro 3.4 se propone más información sobre la construcción de los indicadores de cualificación y la especificación empírica.

Los análisis de regresión tienden a confirmar que los empleadores de los mercados más concentrados exigen más trabajadores cualificados (Figura 3.13). En Australia, Canadá y Estados Unidos, un aumento del 10% en la concentración del mercado laboral con respecto a su nivel medio en el país aumenta significativamente el número de categorías de competencias mencionadas como requisitos en el anuncio de empleo en 1.2% (Estados Unidos), 1.4% (Australia) o 1.8% (Canadá) del número medio de categorías de competencias en los anuncios de empleo del país. El mismo cambio en la concentración aumentaría la probabilidad de que un empleador requiera al menos una habilidad social en 1.1% (Reino Unido) y 1.8% (Canadá) de la probabilidad media inicial. El resultado para las competencias cognitivas, cuando es significativo, es mayor (aunque se estima de forma más imprecisa), alcanzando 4.2% (Canadá) y 5.5% (Estados Unidos) de la probabilidad media de que un puesto requiera al menos una de estas competencias. En el resto de los casos, los efectos estimados son estadísticamente insignificantes y con una magnitud cercana a cero, pero no existe un patrón consistente específico para cada país. La falta de resultados significativos podría reflejar la ausencia de una relación entre la concentración y la demanda de competencias en esos países, condicionada por el gran número de efectos fijos incluidos. Sin embargo, también podría reflejar un contexto en el que las empresas que ofrecen salarios bajos solo pueden atraer a trabajadores poco cualificados, si su elasticidad salarial es menor que la de los trabajadores altamente cualificados.

A pesar de estas excepciones, el análisis documenta que el poder de monopsonio, representado por la concentración del mercado laboral, induce no solo una reducción de los salarios y de la seguridad del empleo, sino también un aumento de las habilidades que los trabajadores deben movilizar en el desempeño de su trabajo.

Figura 3.13. Efecto estimado de la concentración del mercado laboral en la demanda de competencias en los anuncios de empleo en línea

Efecto porcentual de un aumento del 10% de la concentración respecto al nivel medio, en el número medio de competencias mencionadas en un anuncio de empleo y en la probabilidad de que un anuncio de empleo mencione al menos una competencia cognitiva o una competencia social. Países seleccionados, 2017-2019



Notas: La Figura muestra las estimaciones puntuales y los intervalos de confianza de las elasticidades porcentuales a los cambios en el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) del mercado laboral local, definido como parejas de ocupaciones de 4 dígitos de la CIUO y regiones TL3. Las estimaciones se obtienen a partir de una regresión lineal que incluye efectos fijos empresa-geografía-tiempo y efectos fijos geografía-ocupación. Se presentan como porcentaje del valor medio del indicador de demanda de cualificación en la muestra. El logaritmo del IHH está instrumentado con la media del logaritmo inverso del número de empresas en otras regiones del TL3 para la misma ocupación. Los errores estándar están agrupados a nivel del mercado laboral por trimestres.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass.

StatLink <https://stat.link/zkevhm>

Recuadro 3.4. Estimación del impacto de la concentración en la demanda de competencias en los anuncios de empleo

En este capítulo se estima el efecto de la concentración del mercado de trabajo sobre los indicadores de demanda de cualificaciones, tal y como aparecen en las ofertas de empleo. Se utiliza la siguiente especificación:

$$Y_{i,f,l,s,t} = \beta \log(HHI_{l,t}) + \gamma X_{i,f,l,s,t} + \mu_{f,z,t} + \mu_l + \varepsilon_{i,f,l,s,t}$$

donde Y representa la variable dependiente, X es un vector de controles a nivel de puesto, μ son efectos fijos, $X_{i,f,l,s,t}$ representa las clases de nivel de estudios y experiencia laboral que se utilizan como controles adicionales y HHI representa el Índice Herfindahl-Hirschman calculado a partir de la cuota de cada empleador en el total de puestos de trabajo en el mercado laboral local definido por la ocupación de 4 dígitos y las regiones TL3, como en la sección 3.2. La letra i indexa la contabilización, f el empleado, l el mercado laboral local, s la industria y t es el trimestre en un año. $l = (o, z)$, donde o es la ocupación y z es la zona política. A la luz de los efectos fijos utilizados, los resultados empíricos se identifican por las diferencias en las ofertas de empleo del mismo establecimiento entre las ocupaciones, y su variación en el tiempo.

Las variables dependientes de interés son, alternativamente, el número de categorías de competencias mencionadas en el anuncio de empleo, una variable indicadora que señala que el anuncio requiere al menos una competencia cognitiva y un indicador similar para una competencia social. La base de datos utilizada para el análisis contiene miles de competencias distintas, que no pueden describirse fácilmente o de forma significativa, si no se agrupan de forma adecuada. Además, parte de esta variación es ficticia, ya que se debe a sinónimos, a diferencias ortográficas o a prácticas específicas del país, la profesión o el empleador al redactar los anuncios. Por lo tanto, las palabras clave de las competencias que figuran en la base de datos se agrupan en 61 categorías de competencias mutuamente excluyentes, siguiendo a Lassébie et al. (2021_[105]), antes de realizar el análisis. Esto permite identificar las competencias cognitivas a partir de los anuncios de empleo que contienen palabras clave relacionadas con las capacidades cuantitativas, el razonamiento, la resolución de problemas, el aprendizaje y la originalidad; y las competencias sociales a través de palabras clave relacionadas con la coordinación, la toma de decisiones, la persuasión y la negociación, la percepción social, la expresión oral y escrita, la comunicación o la escucha activa. En la muestra considerada para el análisis, entre el 20 y el 28% de los anuncios de empleo requieren explícitamente al menos una habilidad cognitiva, y entre el 40 y el 45% requieren al menos una habilidad social.

La disponibilidad de la clasificación de las competencias en categorías de competencias según Lassébie et al. (2021_[105]) limita el análisis a Australia, Canadá, Estados Unidos y Reino Unido. Se excluyen los valores atípicos y los puestos de trabajo de las empresas que operan en la agricultura, la producción doméstica y el sector público (educación, sanidad y seguridad social, administración pública y definiciones).¹ Dentro de cada país, el análisis se lleva a cabo en un panel de 5 000 empleadores elegidos al azar que cubren los años 2017-2019, donde el muestreo permite un ahorro significativo de potencia de cálculo y tiempo. Las series temporales se mantienen cortas para limitar los posibles sesgos que surgen de los cambios en la representatividad de un conjunto de datos de anuncios de empleo en línea durante largos períodos.

La obtención de estimaciones consistentes del efecto de la concentración del mercado de trabajo sobre la demanda de competencias requiere, sin embargo, un enfoque de variables instrumentales. Siguiendo una práctica habitual en la bibliografía (véase el Recuadro 3.2), el IHH de un mercado determinado se instrumentaliza por la inversa del número de empresas que publican anuncios en la misma ocupación, pero en todas las demás regiones del TL3, promediado sobre todas estas regiones alternativas.

1. Los valores atípicos son anuncios que, alternativamente, (i) informan de más de 20 requisitos de cualificación, o (ii) se anuncian para una ocupación que representa menos del 1% del total de anuncios en el año.

3.4. Monopsonio y política del mercado laboral: consideraciones políticas directas e indirectas

Los apartados anteriores han demostrado que el poder de mercado de los empleadores es probablemente grande en muchos mercados de trabajo. En particular, el análisis ha mostrado que aproximadamente una sexta parte de los trabajadores del sector empresarial de 15 países de la OCDE se encuentran en mercados laborales moderada o altamente concentrados y que es probable que esto tenga un impacto negativo tanto en la cantidad como en la calidad del empleo. En esta sección se analiza la política del mercado laboral teniendo en cuenta los mercados de trabajo con poder de monopsonio.

El debate se centrará en las consideraciones políticas directas e indirectas. Las consideraciones políticas directas se refieren a las palancas de primer orden para contrarrestar el desequilibrio de poder entre los trabajadores y las empresas. Las dos principales intervenciones políticas directas incluyen el papel de la

competencia y la política laboral en relación con la concentración del mercado laboral y los abusos del poder de monopsonio, y el papel de los sindicatos para contrarrestar a las empresas con un fuerte poder de negociación. Otras consideraciones políticas se refieren a la forma en que los responsables políticos deben considerar las políticas del mercado laboral en un mundo en el que los mercados de trabajo no son perfectamente competitivos y a la forma en que estas palancas políticas pueden movilizarse para contrarrestar los efectos adversos del monopsonio. En esta sección se analizan tres ejemplos de estas palancas políticas indirectas: los salarios mínimos, la movilidad geográfica y el teletrabajo, y el reentrenamiento.

3.4.1. Intervenciones políticas directas

En su forma más simple, el monopsonio en los mercados laborales inclina la balanza de poder hacia los empleadores y en contra de los trabajadores. Lógicamente, las políticas que limitan directamente la concentración o contrarrestan el poder desigual del empleador en la relación laboral pueden mejorar los resultados del mercado de trabajo para los trabajadores titulares de la empresa, así como para los solicitantes de empleo y los trabajadores similares empleados en empresas competidoras. En esta sección se analizan dos categorías de intervenciones políticas de este tipo: la regulación explícita para limitar la concentración empresarial y luchar contra los abusos del poder de monopsonio, y el papel de los sindicatos.

Regulación para hacer frente al monopsonio del mercado laboral

Históricamente, los legisladores y las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley (incluidas las inspecciones de trabajo y las autoridades antimonopolio) han prestado poca atención al poder de mercado de los empleadores en el mercado laboral. Sin embargo, esta cuestión, así como la forma de mejorar la competencia en el mercado laboral, está recibiendo una atención cada vez mayor; véanse, por ejemplo, el Departamento de Justicia de EE. UU.; la Comisión Federal de Comercio (2016^[106]; 2022^[107]), el Departamento del Tesoro de EE. UU. (2022^[108]) y Vestager (2021^[109]). Hay cuatro ámbitos de actuación en los que podría considerarse un papel más activo de los reguladores. Clasificándolas en función de sus vínculos con las competencias de las autoridades laborales, son: i) acuerdos de no competencia; ii) licencias profesionales; iii) acuerdos de no contratación furtiva y colusión en la fijación de salarios; y iv) fusiones.⁴⁵

Acuerdos de no competencia

Los acuerdos o pactos de no competencia (ANC) son cláusulas de los contratos que impiden a los trabajadores trabajar para un competidor después de separarse de su empleador.⁴⁶ En la mayoría de los países, los ANC son legales y se justifican por la necesidad de proteger los secretos comerciales y la inversión específica en la relación laboral por parte del empleador (como la inversión en conocimientos).⁴⁷ En los casos en que se dispone de estadísticas sobre el uso de los ANC, estas sugieren que están muy extendidos. Según una encuesta de establecimientos de 2019, entre el 28% y el 47% de los trabajadores del sector privado estadounidense están sujetos a ANC (Colvin y Shierholz, 2019^[110]). Vuorenkoski (2018^[111]) informa de que el 45% de los trabajadores pertenecientes al sindicato finlandés Akava están vinculados a un ANC. Una encuesta neerlandesa de 2015 muestra que alrededor del 19% de los empleados estaban cubiertos por ANC (Streefkerk, Elshout y Cuelenaere, 2015^[112]). Young (2021^[113]) informa de que más del 35% de los trabajadores del sector privado en Austria estaban vinculados por un ANC en 2005-2006.

A menudo se considera que los ANC tienen un impacto positivo en la inversión de los empleadores en capital intangible y en formación cuando las empresas ya establecidas no pueden proteger su inversión en conocimientos mediante patentes u otros tipos de contratos (como las cláusulas de devolución de la formación). Sin embargo, los ANC pueden provocar efectos indirectos negativos que se traduzcan en un

impuesto para los futuros empleadores, desalentando así la contestabilidad del mercado, la entrada de empresas y el espíritu empresarial. Esto explica por qué no hay pruebas inequívocas sobre su impacto en la innovación y la productividad; véase, por ejemplo, Starr, Balasubramanian y Sakakibara (2018^[114]); Shi (2020^[115]); Lavetti (2021^[116]); y Jeffers (2021^[117]). Al desalentar la iniciativa empresarial y la entrada de empresas, los ANC tienden a aumentar la concentración del mercado laboral; véase Hausman y Lavetti (2021^[118]).

También hay pruebas de que los empleadores tienden a utilizar los ANC para limitar las opciones externas de sus empleados. De hecho, se utilizan con frecuencia en muchos países, incluso cuando el empleado no tiene acceso a los secretos comerciales u otros activos intangibles del empleador. Por ejemplo, Starr, Prescott y Bishara (2021^[119]) descubren, utilizando una amplia muestra de trabajadores estadounidenses, que más del 40% de los trabajadores vinculados por un ANC no trabajaban directamente con los clientes ni tenían acceso a la información de estos ni a otros secretos comerciales.

Los datos existentes en Estados Unidos sugieren que la facilitación de la aplicabilidad de los ANC reduce inequívocamente la movilidad laboral y a menudo hace bajar los salarios; véase, por ejemplo Marx, Strumsky y Fleming (2009^[120]); Starr (2019^[121]); McAdams (2019^[122]); Lipsitz y Starr (2022^[123]), excepto en las empresas y ocupaciones en las que los empleadores pueden comprometerse de forma creíble a compartir con los empleados los rendimientos de las mayores inversiones en intangibles –véase, por ejemplo, Lavetti, Simon y White (2019^[124])–. El efecto negativo de los ANC sobre la movilidad laboral y los salarios tiende a ser mayor para las mujeres, probablemente debido a una mayor preferencia por los desplazamientos más cortos (Johnson, Lavetti y Lipsitz, 2021^[125]).⁴⁸ Las investigaciones realizadas en Austria confirman que, incluso en otros países, la reducción de la obligatoriedad de los ANC mejora las transiciones de un puesto de trabajo a otro mejor remunerado (Young, 2021^[113]).

La mayoría de las jurisdicciones imponen que, para ser ejecutables por los tribunales, los ANC deben respetar una serie de condiciones de razonabilidad, que están diseñadas con el propósito de limitar el abuso –véase, por ejemplo, Meritas (2017^[126]) para una visión general de las normas existentes en los países de la OCDE–. Sin embargo, los tribunales suelen evaluar la razonabilidad de los acuerdos de no competencia caso por caso, y los costosos litigios de los trabajadores a menudo dan lugar a que simplemente se desechen los pactos inaplicables, sin ninguna ganancia adicional para los trabajadores demandantes (Krueger y Posner, 2018^[127]). Por esta razón, los gobiernos podrían considerar la posibilidad de prohibir los ANC, o establecer una presunción refutable de uso abusivo.⁴⁹ Esto sería especialmente importante en el caso de cierto tipo de puestos, niveles salariales o requisitos de aptitud, para los que una justificación clara, como la protección de los secretos comerciales, parece inverosímil.⁵⁰

Sin embargo, incluso cuando los ANC son inaplicables, pueden seguir incluyéndose en los contratos de trabajo para presionar a los empleados desinformados. Por ejemplo, el 19% de los empleados de California y Dakota del Norte afirman haber firmado un ANC, a pesar de que estas cláusulas no son legalmente ejecutables en estos estados (Starr, Prescott y Bishara, 2020^[128]), lo que sugiere que los empleadores siguen utilizándolas para disuadir la movilidad a pesar de su falta formal de ejecutabilidad. Esto refuerza los argumentos a favor de un papel proactivo de los organismos encargados de hacer cumplir la ley, incluidas las inspecciones de trabajo, para frenar los abusos, pero para que sean eficaces, deberían tener la posibilidad de imponer sanciones o llevar el caso a los tribunales, que deberían estar facultados para imponerlas. Los gobiernos también podrían considerar la posibilidad de imponer calendarios mínimos de indemnización durante el periodo posterior a la separación en el que el ANC es vinculante, como se ha hecho, por ejemplo, en Dinamarca, Francia, Noruega y Suecia (Vuorenkoski, 2019^[129]; Berjot, 2021^[130]) y se ha promulgado recientemente en Finlandia (Autio, 2021^[131]).

Licencias profesionales

Más del 20% de los empleos en muchos países de la OCDE requieren algún tipo de licencia ocupacional (Koumenta y Pagliero, 2018^[132]; Hermansen, 2019^[133]). Al imponer unos niveles mínimos de competencia

para ejercer a cambio de una remuneración, la concesión de licencias ocupacionales permite la entrada en la ocupación a aquellos profesionales cuyas habilidades han sido reconocidas como iguales o superiores a los requisitos mínimos. En consecuencia, reduce el conjunto de profesionales, lo que les otorga potencialmente (o a sus empleadores) un poder de mercado significativo en el mercado de servicios (Pagliero, 2011_[134]), que tiende a producir precios más altos de los servicios (Wing y Marier, 2014_[135]; Kleiner, 2017_[136]). A la inversa, la concesión de licencias puede mejorar la calidad del servicio y la protección de los clientes, así como los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores de esa ocupación. Las investigaciones disponibles sugieren, de hecho, que la concesión de licencias genera una prima salarial en las ocupaciones con licencia (Kleiner y Krueger, 2013_[137]; Gittleman, Klee y Kleiner, 2017_[138]; Zhang, 2018_[139]; Koumenta y Pagliero, 2018_[132]).

Sin embargo, investigaciones recientes en Estados Unidos han señalado un efecto más sutil de la concesión de licencias en el mercado laboral. Algunas ocupaciones son sustitutos más cercanos y tareas similares pueden ser realizadas por trabajadores en más de una ocupación. Además, los trabajadores con competencias similares pueden trabajar en varias ocupaciones. La imposición de requisitos de licencia en una de ellas tiene un efecto negativo sobre los salarios en otras ocupaciones estrechamente relacionadas, como en Kleiner et al. (2016_[140]) y Dodini (2020_[141]). Esto es coherente con un modelo de monopsonio, en el que la concesión de licencias, al reducir las opciones externas de los trabajadores en ocupaciones estrechamente relacionadas y no autorizadas, aumenta el poder de monopsonio de los empleadores en estas ocupaciones (Kleiner y Park, 2010_[142]). Dodini (2020_[141]) muestra además que sus resultados no pueden explicarse por el impacto de la oferta de trabajo inducido por la concesión de licencias en una ocupación en ocupaciones estrechamente relacionadas.

Aunque se necesita más investigación para confirmar estas pruebas, los responsables políticos podrían tener en cuenta estos efectos cruzados del mercado al evaluar los costos y beneficios de la concesión de licencias profesionales. Un sustituto válido de la concesión de licencias podría ser la certificación, que ofrece a los profesionales la opción de adherirse a un régimen que verifica y garantiza sus competencias, pero sin imponer ninguna restricción legal (Koumenta y Pagliero, 2018_[132]).

Colusión en el mercado laboral

En la mayoría de las jurisdicciones, la ley de competencia prohíbe la colusión entre los compradores de bienes o servicios intermedios, incluidos los servicios laborales –véase, por ejemplo, Blair y Wang (2017_[143]).⁵¹ Las estadísticas generales sobre colusión son difíciles de recopilar, ya que normalmente no se dispone de cifras sobre aquellos comportamientos ilícitos que escapan a la investigación. Las estadísticas sobre los pactos de no contratación furtiva existen para los acuerdos de franquicia, en los que estos pactos no son necesariamente ilícitos para un análisis –véase la OECD (2019)–. Krueger y Ashenfelter (2022_[144]) estiman que más del 50% de las principales empresas de franquicia en Estados Unidos utilizan cláusulas de no contratación furtiva en sus acuerdos de franquicia. La teoría y las pruebas empíricas también sugieren que es más probable que la colusión se produzca en los mercados concentrados, ya que la coordinación entre pocos actores suele ser más fácil de sostener –véase, por ejemplo, Asker y Nocke (2021_[145])–. Además, como puede abarcar más fácilmente a todos o a la mayoría de los agentes, es probable que la colusión sea más perjudicial en los mercados concentrados: en el único estudio académico que evalúa el impacto en los salarios de los principales acuerdos de no contratación furtiva investigados por las autoridades antimonopolio de EE.UU., Gibson (2021_[56]) concluye que cada acuerdo entre dos empresas cualesquiera que operaban a mediados de la década de 2000, en el sector altamente concentrado de la alta tecnología de Silicon Valley, suprimió alrededor del 2.5% de los salarios anuales.

Proporcionar orientaciones explícitas sobre la colusión en el mercado laboral es fundamental para orientar y establecer prioridades para los organismos encargados de hacer cumplir la ley. Por ejemplo, las autoridades antimonopolio de EE. UU. han publicado directrices que se refieren explícitamente a la colusión en el mercado laboral, presentan ejemplos claros de comportamientos ilícitos y subrayan la

importancia de combatirlos por sus efectos en el mercado laboral (Departamento de Justicia de EE.UU.; Comisión Federal de Comercio, 2016^[106]). La protección de los denunciantes y los programas de clemencia adecuados, que ofrecen inmunidad al primer miembro del cártel que da la voz de alarma, también son importantes para una aplicación eficaz, ya que la colusión se descubre a menudo a partir de la información proporcionada por personas con información privilegiada (Dyck, Morse y Zingales, 2010^[146]; Yeoh, 2014^[147]; Luz y Spagnolo, 2017^[148]). Por último, pero no por ello menos importante, las acciones públicas de aplicación de la ley por parte de las autoridades antimonopolio desempeñan un papel fundamental en este contexto, ya que suelen poder imponer sanciones por comportamientos colusorios (OECD, 2020^[149]). Los empleados individuales también pueden emprender acciones de aplicación privadas. Sin embargo, los empleados individuales no suelen tener los recursos o los incentivos para demandar a los empleadores por este tipo de infracciones antimonopolio, ya que una demanda independiente antimonopolio suele ser mucho más costosa que la indemnización individual por daños y perjuicios que puede conceder el tribunal (OECD, 2019^[15]).

Fusiones

Sin embargo, las empresas potencialmente coludidas podrían evitar la colusión ilegal en el mercado laboral simplemente fusionándose. Si la fusión disminuye sustancialmente o impide significativamente la competencia efectiva en un mercado laboral específico, incluso dando lugar a la creación de un empleador dominante, la entidad fusionada probablemente utilizaría su poder de mercado para reducir el empleo y los salarios en ese mercado, de forma similar a lo que harían las empresas coludidas que no se fusionan – véase, por ejemplo, Hovenkamp y Marinescu (2019^[41])–. Sin embargo, las autoridades antimonopolio y los tribunales por lo general han prestado relativamente poca atención a los efectos de las fusiones en el mercado laboral.⁵² Normalmente, la atención de las autoridades antimonopolio se ha activado solo cuando la fusión aumentaba la concentración por encima del umbral de alta concentración. Sin embargo, los datos sugieren que las fusiones horizontales no necesitan crear empleadores dominantes para tener un efecto significativo en el mercado laboral –véase, por ejemplo, (Arnold, 2021^[74]; Prager y Schmitt, 2021^[77])– y que los efectos indeseables de una fusión pueden ser inducidos también por aumentos muy pequeños de la concentración (Nocke y Whinston, 2022^[42]; Affeldt et al., 2021^[43]).

Sin embargo, en los últimos años, las autoridades antimonopolio, sobre todo en Estados Unidos, están reflexionando sobre cómo incorporar mejor el mercado laboral en el análisis de las fusiones y sobre cómo adoptar un papel más proactivo (Departamento de Justicia de Estados Unidos; Comisión Federal de Comercio, 2022^[107]). No obstante, una de las dificultades para evaluar el impacto de las fusiones en el poder de compra en el mercado laboral tiene que ver con la escasez de herramientas específicas para analizar la competencia laboral y, en particular, con la dificultad de identificar el mercado de referencia. Otra dificultad es la evaluación de los efectos de las fusiones cuando las empresas que se fusionan no son competidoras directas en los mercados de productos descendentes –véase OECD (2019^[15])–. Se trata de un ámbito en el que se necesita más investigación y se agradecería una mayor inversión en el desarrollo de herramientas adecuadas por parte de los gobiernos y las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley.

Negociación colectiva y diálogo social

Existe una literatura más antigua y considerable sobre los sindicatos como contrapeso al exceso de poder de negociación con el monopsonio. Los monopolios bilaterales suelen producir resultados de negociación eficientes (véase, por ejemplo, Blair y Wang, (2015^[150]) para un análisis.⁵³ Con el poder compensatorio de los sindicatos fuertes, es poco probable que la concentración por sí misma sea suficiente para imponer una situación de monopsonio en el mercado laboral –véase, por ejemplo, MaCurdy y Pencavel (1986^[151]) y Espinosa y Rhee (1989^[152]). Los contratos colectivos sectoriales también pueden introducir un salario mínimo sectorial que, si no es demasiado alto, haría que la relación entre los costos laborales marginales y el empleo fuera menos pronunciada, aumentando así tanto el empleo como los salarios (Ashenfelter,

Farber y Ransom, 2010^[71]) –véase también el debate sobre los efectos antimonopsónicos del salario mínimo en la sección 3.4.2 más adelante–.

Sin embargo, en la medida en que el poder de negociación de los sindicatos y la cobertura de la negociación colectiva se han desvanecido con el tiempo en algunos países (OECD, 2019^[153]), los trabajadores organizados pueden no ser tan eficaces como antes para ejercer una fuerza de contrapeso suficiente a través del diálogo social. De hecho, como se ha mencionado anteriormente, la OCDE (2021^[12]) considera que la elasticidad de los salarios con respecto a la concentración ha aumentado con el tiempo. Benmelech et al. (2022^[29]) también encuentran el mismo patrón para los Estados Unidos. En este último estudio también se observa que esta elasticidad es mayor cuando la sindicalización es menor. Marinescu, Ouss y Pape (2021^[34]), para Francia; y Abel, Tenreyro y Thwaites (2018^[33]), para el Reino Unido, obtienen resultados similares sobre la interacción entre la concentración y la sindicalización. Esta literatura tiende a sugerir que las intervenciones directas para facilitar la negociación colectiva y el diálogo social podrían tener un fuerte impacto en el poder de monopsonio –véase OCDE (2019^[153]) para un análisis de las políticas para mejorar la negociación colectiva y el Capítulo 5 para una aplicación a las cuestiones de tiempo de trabajo–.

Sin embargo, los empleadores pueden poner en marcha estrategias organizativas para reducir el poder compensatorio del trabajo organizado. Por ejemplo, la subcontratación nacional o internacional y las franquicias podrían utilizarse como una forma de dividir la mano de obra de una empresa y reducir la coordinación entre los trabajadores que realizan diferentes trabajos (OECD, 2021^[65]). Esto podría ser especialmente relevante en el caso de la negociación a nivel de empresa, o en países en los que los umbrales de empleo a nivel de empresa desencadenan la posibilidad de una acción colectiva para los empleados.⁵⁴ Por ejemplo, las franquicias reparten a los trabajadores entre muchas entidades jurídicas distintas (los franquiciados), lo que impide que los trabajadores se coordinen y negocien juntos, aunque estas entidades estén integradas verticalmente de facto en la estructura de producción y distribución del franquiciador (Callaci, 2018^[154]).

3.4.2. Otras políticas

Los salarios mínimos pueden contrarrestar el impacto adverso del monopsonio

Los salarios mínimos se justifican a menudo como una política para reducir la desigualdad salarial y aumentar los ingresos en la parte inferior de la distribución –véase, por ejemplo, Dube (2019^[155])–. Sin embargo, en un modelo estándar con mercados laborales competitivos, el impacto del salario mínimo sobre el empleo es inequívocamente negativo –véase, por ejemplo, Brown (1999^[156])–, lo que dificultaría la consecución de su objetivo principal. A pesar de esta predicción teórica, la evidencia empírica es mucho menos concluyente y muchos estudios han encontrado efectos nulos o pequeños sobre el desempleo de los aumentos del salario mínimo cuando se mantiene en niveles moderados –véase, por ejemplo, OECD (2015^[157]) y el muy completo estudio reciente de Dube (2019^[158])–.

Los modelos de monopsonio ofrecen una explicación sencilla de la ausencia de efectos negativos de las subidas moderadas del salario mínimo sobre el empleo (Manning, 2003^[5]).⁵⁵ Por lo tanto, las pruebas existentes sugieren el potencial del salario mínimo para limitar los efectos negativos del poder de mercado de los empleadores sobre el empleo y los salarios.⁵⁶ Esta conclusión está respaldada por otras tres pruebas: Azar et al. (2019^[159]) examinan el impacto de los cambios en los salarios mínimos en el sector minorista de Estados Unidos utilizando datos granulares sobre la concentración del mercado laboral. Constatan que los aumentos del salario mínimo disminuyen significativamente el empleo de los trabajadores en los mercados de baja concentración, mientras que los cambios en el empleo inducidos por el salario mínimo se vuelven menos negativos a medida que aumenta la concentración de la mano de obra e incluso se estima que son positivos en los mercados más concentrados. Popp (2021^[83]) encuentra resultados similares en cuanto al impacto de los salarios mínimos sectoriales de carácter universal pero

negociados colectivamente en Alemania. Además, Johnson y Lipsitz (2022_[160]) constatan que los salarios mínimos tienen un impacto menos negativo (más positivo) sobre el empleo en las ocupaciones con salarios bajos en las que los acuerdos de no competencia se aplican de forma más estricta, reduciendo así más ampliamente las posibles opciones externas de los trabajadores (véase la sección 3.4.1). Estos tres resultados confirman que cuando los mercados de trabajo están más concentrados o las opciones externas están artificialmente restringidas, los empleadores tienen un mayor poder de mercado y reducen el empleo de forma ineficiente. Del mismo modo, estos resultados sugieren que el objetivo de contrastar los efectos negativos del monopsonio sobre el rendimiento del mercado laboral proporciona otra justificación para aumentar el salario mínimo donde es demasiado bajo, o introducir uno donde no existe, cuando los trabajadores no están ya cubiertos por una negociación colectiva efectiva. Sin embargo, dado que, dentro de un mismo país, el nivel de monopsonio y concentración es heterogéneo (véase la sección 3.2.1), los responsables políticos deben tener en cuenta que el aumento del salario mínimo podría perjudicar al empleo en algunos mercados de trabajo locales y mejorarlo en otros.

Las políticas de fomento del trabajo a distancia pueden hacer más competitivos los mercados laborales

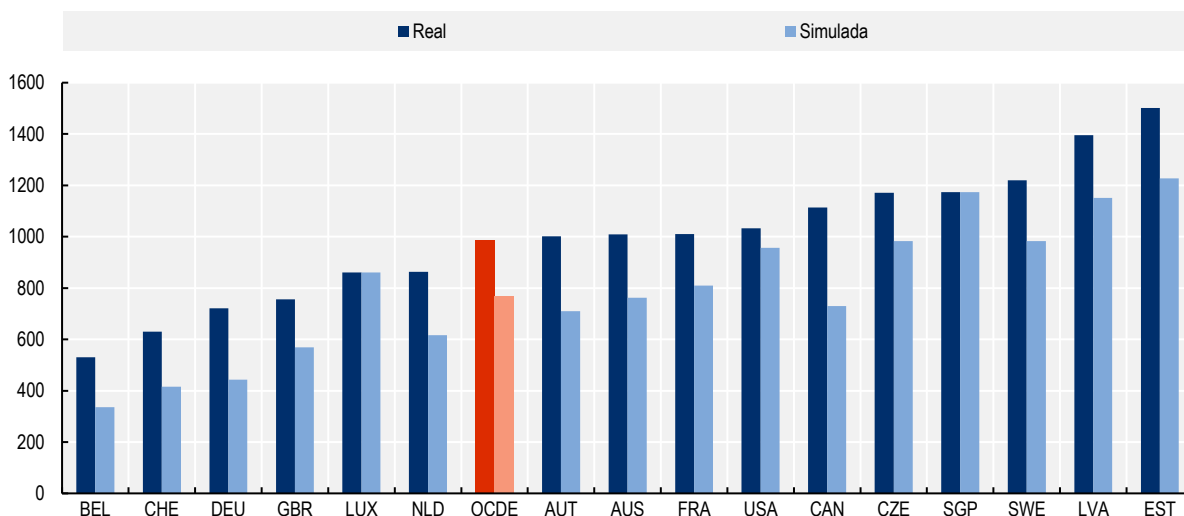
La reducción de las barreras a la movilidad geográfica más allá de la zona de desplazamiento del trabajador al trabajo puede ampliar el conjunto de opciones exteriores del trabajador. Las herramientas de primer orden en este sentido son las políticas de vivienda, como la regulación de los alquileres, las reformas del uso del suelo y la planificación, la fiscalidad sobre la compra de viviendas o las inversiones en vivienda social (OECD, 2021_[161]). Las políticas activas del mercado laboral también pueden incentivar la movilidad geográfica, presentando a los demandantes de empleo oportunidades que no se limiten a su región de residencia (OECD, 2005_[162]). Caliendo, Mahlstedt y Künn (2017_[163]) explotan un experimento natural en Alemania y encuentran que un subsidio de reubicación para los desempleados también aumenta los salarios posteriores y la estabilidad laboral.⁵⁷ La movilidad geográfica aumenta aún más cuando las cualificaciones y competencias de los trabajadores se reconocen en todas las regiones, lo que depende de la existencia de un marco nacional de cualificaciones y de mecanismos de reconocimiento, validación o certificación del aprendizaje previo de los trabajadores (OECD, 2021_[164]).

Las políticas de fomento del trabajo a distancia pueden contribuir al mismo objetivo. Cada vez hay más pruebas de que la tendencia al alza del trabajo a distancia que posibilita el teletrabajo –véase, por ejemplo, OCDE (2021_[165])– está haciendo que los mercados laborales sean más competitivos. En Estados Unidos, la proporción de solicitantes de empleo para vacantes locales que también se presentan a puestos de trabajo en otros mercados laborales ha aumentado de forma constante en los últimos dos años (Zhao, 2021_[166]). Los empleadores también están empezando a informar de que el trabajo a distancia está aumentando la competencia por trabajadores que normalmente no atraerían ofertas fuera de su mercado laboral local (Junta de la Reserva Federal, 2021_[167]).

Si determinados trabajos pudieran ejercerse totalmente a distancia, los trabajadores podrían aceptar puestos de una determinada ocupación en el mercado laboral nacional (e incluso internacional), independientemente de la ubicación de la empresa. Para evaluar el potencial del teletrabajo para reducir la concentración del mercado laboral, la Figura 3.14 simula el IHH medio si el trabajo a distancia estuviera totalmente disponible para todas las vacantes de las ocupaciones para las que es posible el teletrabajo. La simulación asume que, para aquellas ocupaciones susceptibles de teletrabajo, todas las vacantes permiten el trabajo a distancia, y el mercado geográfico relevante para esa ocupación es por lo tanto todo el país, en lugar de la región. Como tal, hay que considerar esto como un límite superior de la eficacia del trabajo a distancia para hacer más competitivos los mercados laborales. Las ocupaciones para las que es posible el teletrabajo se basan en Basso et al. (2022_[67]), que siguen a Dingel y Neiman (2020_[69]), como en la sección 3.2.3.

Figura 3.14. El teletrabajo puede hacer que los mercados laborales estén menos concentrados

Índice Herfindahl-Hirschman (IHH), e IHH simulado cuando las ocupaciones susceptibles de teletrabajo pueden buscar ofertas de empleo a nivel nacional y no solo local



Notas: La media de la OCDE es una media no ponderada de los países de la muestra, excluyendo a Singapur. Si una ocupación es susceptible de teletrabajo se define en Basso et al. (2022^[67]) en el nivel de 3 dígitos de la CIUO. El grupo 951 de la CIUO se omite debido a la escasa idoneidad de la conversión de la O*NET a la CIUO. Los mercados laborales se definen por las ofertas de empleo en SOC de 6 dígitos por regiones TL3 para los países anglófonos, y CIUO de 4 dígitos por regiones TL3 para los demás países. En la simulación, para las ocupaciones susceptibles de teletrabajo, los mercados laborales se definen por las ofertas de empleo en celdas SOC de 6 dígitos a nivel nacional para los países anglófonos, y celdas CIUO de 4 dígitos a nivel nacional para el resto de los países. Las estimaciones del IHH se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 habitantes de las regiones TL3 siguiendo a Azar et al. (2020^[28]). Los IHH desagregados se ponderan utilizando los datos de empleo de 2019 procedentes de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y las ofertas de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH. Las ponderaciones de Singapur incluyen todas las secciones de la CIUO.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Suiza y Reino Unido), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Canadá), Encuesta de Población Activa (Australia), Ministerio del Trabajo (Singapur).

StatLink  <https://stat.link/o4sj8b>

En promedio en los países de la OCDE de la muestra, el IHH disminuiría algo más del 20% si todas las vacantes permitieran el trabajo a distancia y los trabajadores pudieran buscar a nivel nacional dentro de su ocupación. Las mayores reducciones se producen en Alemania y Canadá. Por el contrario, en Singapur y Luxemburgo no se observa ningún efecto del teletrabajo en el IHH, ya que ambos países solo contienen una región TL3.

En general, estos resultados sugieren que incentivar el teletrabajo a tiempo completo puede hacer que los mercados laborales sean más competitivos al ampliar las opciones exteriores de los trabajadores. Sin embargo, el teletrabajo no puede considerarse una panacea –véase OECD (2021^[65])–. En muchos países, la posible caída de la concentración tras un gran giro hacia el teletrabajo seguiría siendo algo limitada, y podría reforzar las desigualdades existentes en el mercado laboral. Además, el teletrabajo a tiempo completo puede tener otras consecuencias sobre la productividad y el bienestar de los trabajadores que deben evaluarse cuidadosamente (véase el Capítulo 5).

Las competencias pueden contribuir a ampliar las políticas de opciones externas

Las políticas de formación y capacitación pueden desempeñar un papel importante en la ampliación de las opciones exteriores de los trabajadores. Los trabajadores que se han reciclado para una ocupación diferente pueden buscar trabajo en un mercado ampliado representado por su ocupación de origen y la nueva ocupación para la que se han formado. En esta sección se presenta un segundo ejercicio de simulación, en el que se permite a los trabajadores buscar trabajo no en una zona geográfica diferente, sino en una ocupación distinta de la que ejercen actualmente.

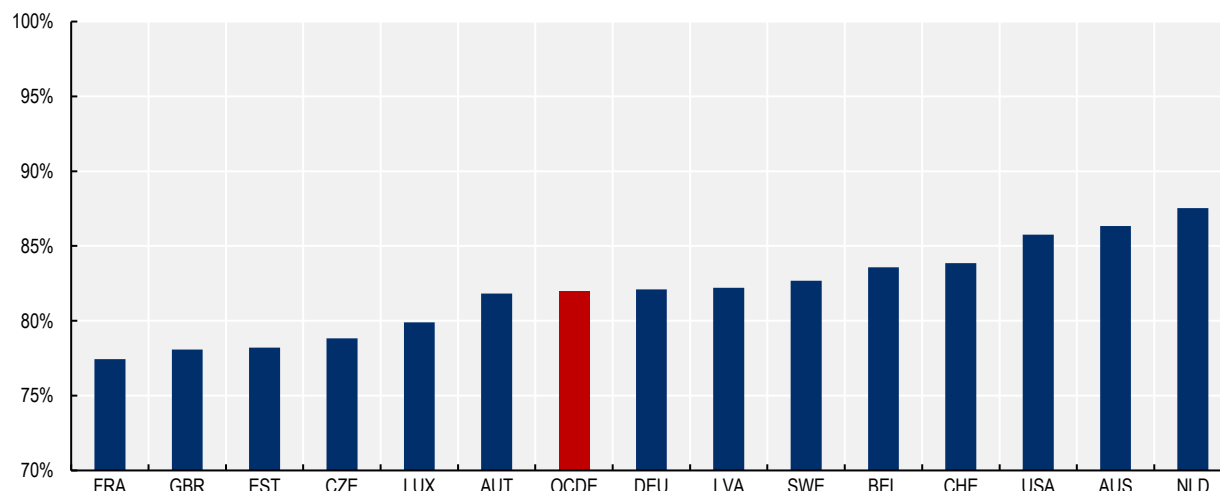
En la simulación, los trabajadores buscan un nuevo empleo en su ocupación de origen o en una ocupación alternativa, para la que se han formado. Para una determinada ocupación de origen, una ocupación de destino solo está disponible después de aplicar un estricto conjunto de criterios: una ocupación de destino no debe estar asociada a un salario medio significativamente inferior o a un nivel educativo significativamente superior al de la ocupación de origen, para garantizar que la posible transición no implique pérdidas de bienestar. A efectos de esta simulación, una ocupación de destino se define como aquella que minimiza el esfuerzo de reentrenamiento para realizar la transición, siempre que esta no requiera más de 6 meses de reentrenamiento.⁵⁸ En el Anexo 3.C se ofrecen más detalles sobre la construcción de las vecindades de ocupaciones. A continuación, se calcula un nuevo IHH para cada región de la TL3 y considerando conjuntamente los puestos de la ocupación de origen y su destino asociado. El análisis se realiza para 2019 en el nivel de ocupación de 3 dígitos de la CIUO 08 para Australia, Estados Unidos, Reino Unido, Suiza y todos los países de la Unión Europea incluidos en el análisis principal.⁵⁹

La Figura 3.15 muestra que permitir a los trabajadores buscar empleo no solo en la ocupación de origen, sino también en la ocupación con el conjunto de competencias más similar (dentro del límite de 6 meses de reciclaje) tiene el potencial de reducir la concentración agregada del mercado laboral en un 18% de media en todos los países de la OCDE considerados. Para algunas ocupaciones, la ganancia puede ser mucho mayor que la media, como se muestra en la Figura 3.A.6 del Anexo. Para las ocupaciones con una transición válida fuera de la ocupación de origen, el trabajador medio debería reciclarse durante 2.9 meses para hacer la transición.⁶⁰

Estos resultados sugieren que las políticas de reentrenamiento y reciclaje pueden desempeñar un papel en la mejora de las condiciones del mercado laboral cuando los mercados son monopsónicos, pero que su impacto se ve limitado por la magnitud del esfuerzo de reciclaje que los trabajadores están dispuestos o son capaces de mantener a cambio de una ganancia de salario y otras comodidades laborales si se trasladan a un mercado laboral menos concentrado. Los asesores de orientación profesional pueden desempeñar un papel importante. Al proporcionar a los individuos información sobre los requisitos de cualificación y sobre las oportunidades de reciclaje disponibles, pueden ayudar a los trabajadores a orientar la formación hacia la ocupación alternativa más adecuada. Es fundamental que la orientación profesional para los trabajadores que desean cambiar de empleo se diseñe de forma diferente a la de los desempleados (OECD, 2021^[168]).

Figura 3.15. La reconversión profesional puede hacer que los mercados laborales estén algo menos concentrados

Relación entre el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) y el IHH simulado cuando es posible reciclarse y buscar también un empleo en la ocupación con el conjunto de competencias más similar (dentro del límite de 6 meses de reciclaje). 100%= IHH estándar.



Notas: 100%= IHH estándar. La media de la OCDE incluye solo los países declarados. Los mercados de trabajo se definen por las ofertas de empleo de 3 dígitos de la CIUO por regiones de la TL3 para todos los países. El IHH simulado se estima ampliando los límites del mercado a la ocupación de 3 dígitos de la CIUO que requiere el conjunto de habilidades más similar, condicionado a un esfuerzo máximo de reciclaje de 6 meses, aproximadamente el mismo nivel educativo y como máximo una disminución del 10% del salario. Los IHH desagregados se ponderan utilizando los datos de empleo de 2019 de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares).

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Suiza y Reino Unido), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Australia), Encuesta de Empleo Ocupacional de Estados Unidos, Red de Información Ocupacional de Estados Unidos (O*NET).

StatLink  <https://stat.link/irafdv>

Los beneficios de la formación en términos de salarios más altos y mejor calidad del empleo deben evaluarse en relación con el costo de reciclar a los trabajadores para que cambien de ocupación, que puede ser no despreciable (OECD, 2019^[169]; Andrieu et al., 2019^[170]). Una revisión de las reformas exitosas del aprendizaje de adultos en Europa estimó que los costos directos de impartir educación y formación a los adultos alcanzaban entre 200 y 2 500 EUR por participante, mientras que las reformas que cubrían los costos indirectos de la formación (es decir, el salario de los trabajadores en formación) eran más caras (OECD, 2020^[171]). Esto pone de relieve la importancia de decidir cómo se reparte el costo de la formación entre los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, que puede variar mucho con el diseño de la política (OECD, 2017^[172]; OECD, 2019^[173]).

La limitación del poder de monopsonio de los empleadores puede reducir la oferta de formación por parte de estos. Las contribuciones teóricas de Acemoglu y Pischke (1998^[174]; 1999^[175]) muestran que es más probable que las empresas inviertan en formación general cuando los mercados laborales son monopsonícos, ya que los trabajadores no pueden cambiar fácilmente de empresa después de la formación. Del mismo modo, el aumento de la obligatoriedad de las cláusulas de no competencia ha incrementado la formación patrocinada por las empresas en Estados Unidos (Starr, 2019^[121]), aunque, debido al monopsonio, ha provocado simultáneamente una reducción de los salarios. Los gobiernos pueden intervenir diseñando programas que refuercen los incentivos de las empresas para invertir en competencias, desde herramientas de apoyo financiero (subvenciones a la formación y créditos fiscales)

hasta instrumentos que fomenten la coordinación de programas de reciclaje entre empresas con necesidades de competencias similares. Para un amplio debate sobre las mejores prácticas políticas de apoyo a la oferta de formación de las empresas –que excede el ámbito de este capítulo–, véase OECD, (2021^[176]). En términos más generales, las políticas nacionales de cualificación deberían garantizar que los esfuerzos políticos para reducir el monopsonio no afecten a la oferta de formación patrocinada por las empresas.

3.5. Conclusiones

Este capítulo examina la medición, las consecuencias y las políticas relativas a los mercados laborales monopsonicos, es decir, aquellos en los que los empleadores tienen poder para fijar los salarios de forma unilateral. Ya sea debido a las fricciones en la búsqueda de empleo, a la diferenciación de los servicios en el lugar de trabajo o a la concentración de empleadores, cuando los empleadores tienen discrecionalidad en la fijación de los salarios, la teoría predice que reducirán la demanda de trabajo y los salarios para obtener mayores beneficios. En resumen, es probable que el monopsonio dé lugar a niveles de empleo y salarios ineficientemente bajos.

Utilizando datos armonizados, este capítulo descubre que una parte considerable de los trabajadores de los países de la OCDE trabajan en mercados laborales concentrados. En promedio, el 16% de los trabajadores se encuentran en mercados que están al menos moderadamente concentrados y el 10% en mercados altamente concentrados, según la definición conservadora de mercados concentrados utilizada por las autoridades antimonopolio de EE. UU. La distribución de los trabajadores entre los niveles de concentración del mercado no es uniforme: los trabajadores de las regiones rurales y los que trabajaron en primera línea durante la pandemia de COVID-19 están más expuestos a los mercados laborales concentrados. Por último, la crisis del COVID-19 parece haber aumentado la concentración del mercado laboral en muchos mercados laborales de la OCDE, pero el efecto parece estar disminuyendo en la recuperación. Esto se debe probablemente a que durante el pico de la pandemia se publicaron menos vacantes por parte de las empresas menos resilientes o afectadas por las ejecuciones hipotecarias obligatorias. Sin embargo, es posible que esta evolución de la concentración no se haya traducido en cambios reales en el poder de fijación de salarios de los empleadores.

La concentración del mercado laboral tiene un efecto negativo sobre la calidad del empleo. Utilizando datos emparejados entre empleador y empleado, este capítulo concluye que, a igualdad de condiciones, los trabajadores de los mercados de trabajo más concentrados ven reducidos sus salarios y su seguridad laboral. Además, los empleadores de los mercados de trabajo concentrados pueden ser más selectivos y recurrir a trabajadores más cualificados. En combinación con una creciente literatura empírica sobre estos temas, los resultados de este capítulo sugieren que el monopsonio es omnipresente.

Los mercados laborales monopsonicos pueden considerarse un fallo generalizado del mercado y, como la mayoría de los fallos del mercado, la política tiene un papel esencial que desempeñar a la hora de abordarlos. Los acuerdos de no competencia entre trabajadores y empresas, la colusión en el mercado laboral entre empleadores y, a menudo, las fusiones horizontales, reducen directamente las opciones exteriores de los trabajadores. La concesión de licencias profesionales también puede reducir las opciones exteriores de los trabajadores en ocupaciones relacionadas, pero no autorizadas. En cambio, los contratos colectivos y el diálogo social pueden aumentar el empleo y los salarios al compensar el poder de monopsonio de las empresas. En los mercados monopsonicos, los salarios mínimos también pueden aumentar tanto el empleo como los salarios de los trabajadores que se encuentran en la parte inferior de la distribución salarial, y también podrían considerarse como una forma de reducir las ineficiencias resultantes del monopsonio.

Estas son solo algunas de las políticas probadas para hacer frente al monopsonio, pero hay un conjunto más amplio de políticas que requieren más consideración. Por ejemplo, muchos países de la OCDE optan,

en mayor o menor medida, por ofrecer a las empresas incentivos fiscales para que proporcionen y paguen gastos sociales como el seguro médico, la atención infantil y las pensiones. Si las empresas no están estrictamente obligadas a proporcionar estos beneficios, y los beneficios no son transferibles, esto puede dificultar que los empleados encuentren empleadores adecuados que ofrezcan las mismas ventajas. Como resultado, en comparación con un programa gubernamental que proporciona la prestación social directamente a todos los empleados, este gasto social a través de los empleadores puede tener la consecuencia no deseada de hacer que las empresas se diferencien más y, por lo tanto, hacer que los mercados de trabajo sean menos competitivos.

Del mismo modo, todas las disposiciones de protección del empleo que aumentan con la permanencia en el puesto de trabajo –como la indemnización por despido en la mayoría de los países, véase la OECD (2020^[99])– pueden vincular potencialmente al empleado con su empleador y producir efectos ambiguos sobre el poder de mercado.⁶¹ Este argumento también se aplica a todas las prestaciones y protecciones obligatorias que aumentan con la permanencia en el puesto de trabajo y se pierden en el momento de la separación.

En términos más generales, cualquier programa que vincule a los trabajadores con las empresas limitará sus opciones externas y probablemente reducirá la competitividad de los mercados laborales. Por ejemplo, algunos países de la OCDE cuentan con programas de formación en los que una empresa proporciona formación a un trabajador y, a cambio, este debe seguir trabajando para la empresa durante un tiempo determinado para "devolver" el costo de la formación. Abandonar la empresa antes de que finalice este periodo solo es posible con un costo monetario significativo para el trabajador. Aunque es mejor que una cláusula genérica de no competencia, este tipo de limitaciones a la movilidad del trabajador sigue aumentando el poder de monopsonio del empleador. Al mismo tiempo, se entiende que las empresas son más propensas a invertir en formación cuando los mercados laborales se vuelven monopsonios, aunque las pruebas no son claras. Por lo tanto, es necesario realizar más investigaciones empíricas antes de sacar conclusiones políticas.

Además, no es raro encontrar países que exigen un periodo de preaviso obligatorio en caso de renuncia voluntaria. Puede haber buenas razones para estos periodos de preaviso, pero, al margen, pueden hacer que los empleadores sean más reacios a contratar si provocan largos retrasos antes de que un nuevo contratado pueda empezar a trabajar. Por lo tanto, los periodos de preaviso prolongados también pueden reducir las opciones de los trabajadores fuera de la empresa.

Además de la investigación política, todavía hay algunas cuestiones económicas básicas en torno al monopsonio que requieren más atención. En teoría, los mercados laborales monopsonios deberían dar lugar a un empleo ineficientemente bajo y a unos salarios inferiores a los que habrían prevalecido en mercados competitivos. Los datos de este capítulo y la literatura empírica anterior confirman la teoría de que los mercados laborales monopsonios (al menos medidos por la concentración) dan lugar a salarios más bajos. Sin embargo, las pruebas empíricas directas de un menor empleo resultante del monopsonio en general, y de la concentración en particular, son menos abundantes, a menudo debido a las limitaciones de los datos. Por lo tanto, es necesario investigar más sobre esta cuestión. En términos más generales, los institutos nacionales de estadística podrían invertir para poner a disposición de los investigadores y de los responsables políticos datos exhaustivos vinculados entre empleador y empleado que podrían utilizarse, entre otras cosas, para seguir la evolución de la concentración y sus efectos a lo largo del tiempo.

Por último, en este capítulo no se ha examinado el hecho de que el poder de los empleadores también puede manifestarse en otros mercados de insumos, así como en los mercados de productos. Los niveles crecientes de poder en el mercado de productos también se han asociado a una menor demanda de mano de obra, a una menor participación en la población activa y a unos salarios más bajos –véase, por ejemplo, De Loecker, Eeckhout y Unger (2020^[177]). Por lo tanto, la investigación futura podría explorar cómo el

poder del mercado de productos y el del mercado laboral pueden coexistir e interactuar para afectar a los resultados del mercado laboral.

Referencias

- Abel, W., S. Tenreyro and G. Thwaites (2018), “Monopsony in the UK”, *CEPR Discussion Paper*, No. 13265, CEPR, London. [33]
- Acemoglu, D. and J. Pischke (1999), “Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets”, *The Economic Journal*, Vol. 109/453, pp. 112-142, <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00405> (consultado el 6 de octubre de 2021). [175]
- Acemoglu, D. and J. Pischke (1998), “Why Do Firms Train? Theory and Evidence”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113/1, pp. 79-119, <https://www.jstor.org/stable/2586986> (consultado el 6 de octubre de 2021). [174]
- Affeldt, P. et al. (2021), “Assessing EU Merger Control through Compensating Efficiencies”, *CEPR Discussion Paper*, No. 16705, CEPR, London, https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=16705. [43]
- Albanese, A. and G. Gallo (2020), “Buy flexible, pay more: The role of temporary contracts on wage inequality”, *Labour Economics*, Vol. 64, p. 101814, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101814>. [98]
- Andersson, F., S. Burgess and J. Lane (2007), “Cities, matching and the productivity gains of agglomeration”, *Journal of Urban Economics*, Vol. 61/1, pp. 112-128, <https://doi.org/10.1016/j.jue.2006.06.005>. [61]
- Andrieu, E. et al. (2019), “Occupational transitions: The cost of moving to a “safe haven””, *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 61, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6d3f9bff-en>. [170]
- Arnold, D. (2021), *Mergers and Acquisitions, Local Labor Market Concentration, and Worker Outcomes*, mimeo, <https://darnold199.github.io/jmp.pdf> (consultado el 7 de octubre de 2021). [74]
- Ascheri, A. et al. (2021), “Competition in urban hiring markets: evidence from online job advertisements”, *Eurostat Statistical Working Papers*. [50]
- Ashenfelter, O., H. Farber and M. Ransom (2010), “Labor Market Monopsony”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 28/2, pp. 203-210, <https://doi.org/10.1086/653654>. [7]
- Asker, J. and V. Nocke (2021), “Collusion, mergers, and related antitrust issues”, in Ho, K., A. Hortaçsu and A. Lizzeri (eds.), *Handbook of Industrial Organization*, Elsevier, <https://doi.org/10.1016/bs.hesind.2021.11.012>. [145]
- Autio, R. (2021), *Finland: Change to the Employment Contracts Act concerning non-competition agreements from 1 January 2022*, DLA Piper Monitor, <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/finland-change-to-the-employment-contracts-act-concerning-non-competition-agreements-from-1-january-2022#page=1> (consultado el 1 de febrero de 2022). [131]

- Autor, D., D. Dorn and G. Hanson (2013), "The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States", *American Economic Review*, Vol. 103/6, pp. 2121-2168, <https://doi.org/10.1257/aer.103.6.2121>. [86]
- Azar, J. et al. (2019), *Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w26101>. [159]
- Azar, J., I. Marinescu and M. Steinbaum (2022), "Labor Market Concentration", *Journal of Human Resources*, Vol. 57, pp. S167-S199, <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.1218-9914r1>. [52]
- Azar, J., I. Marinescu and M. Steinbaum (2019), "Measuring Labor Market Power Two Ways", *AEA Papers and Proceedings*, Vol. 109, pp. 317-321, <https://doi.org/10.1257/pandp.20191068>. [27]
- Azar, J. et al. (2020), "Concentration in US labor markets: Evidence from online vacancy data", *Labour Economics*, Vol. 66, p. 101886, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101886>. [28]
- Bassanini, A., C. Batut and E. Caroli (2021), "Labor Market Concentration and Stayers' Wages: Evidence from France", *IZA Discussion Papers*, No. 14912, IZA, Bonn, <https://docs.iza.org/dp14912.pdf>. [57]
- Bassanini, A. et al. (2022), "Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe", *IZA Discussion Papers*, No. 15231, IZA, Bonn, <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>. [37]
- Bassanini, A. et al. (2013), "Working in Family Firms: Paid Less but More Secure? Evidence from French Matched Employer-Employee Data", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 66/2, pp. 433-466, <https://doi.org/10.1177/001979391306600206>. [97]
- Basso, G. et al. (2022), "Unsafe Jobs, Labour Market Risk and Social Protection", *Economic Policy*, <https://doi.org/10.1093/epolic/eiac004>. [67]
- Bechichi, N. et al. (2018), "Moving between jobs: An analysis of occupation distances and skill needs", *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 52, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d35017ee-en>. [184]
- Bechichi, N. et al. (2019), "Occupational mobility, skills and training needs", *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 70, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/30a12738-en>. [185]
- Benmelech, E., N. Bergman and H. Kim (2022), "Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages?", *Journal of Human Resources*, Vol. 57, pp. S200-S250, <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.0119-10007r1>. [29]
- Berger, D., K. Herkenhoff and S. Mongey (2019), *Labor Market Power*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w25719>. [47]
- Berjot, X. (2021), *Indemnité de non-concurrence: Pas de réduction par le juge*, <https://www.village-justice.com/articles/indemnite-non-concurrence-pas-reduction-par-juge,40606.html> (consultado el 31 de enero de 2022). [130]
- Blair, R. and J. Harrison (2010), *Monopsony in Law and Economics*, Cambridge University Press, Cambridge, <https://doi.org/10.1017/cbo9780511778766>. [8]

- Blair, R. and W. Wang (2017), "Buyer cartels and private enforcement of antitrust policy", [143]
Managerial and Decision Economics, Vol. 38/8, pp. 1185-1193,
<https://doi.org/10.1002/mde.2857>.
- Blair, R. and W. Wang (2015), "Bilateral Monopoly, Two-Sided Markets, and the E-Books
 Conspiracy", *University of Miami Law Review*, Vol. 69/Caveat 7, [150]
<https://lawreview.law.miami.edu/bilateral-monopoly-two-sided-markets-e-books-conspiracy/>
 (consultado el 8 de febrero de 2022).
- Bleakley, H. and J. Lin (2012), "Thick-market effects and churning in the labor market: Evidence
 from US cities", *Journal of Urban Economics*, Vol. 72/2-3, pp. 87-103, [62]
<https://doi.org/10.1016/j.jue.2012.04.003>.
- Boal, W. and M. Ransom (1997), "Monopsony in the Labor Market", *Journal of Economic* [6]
Literature, Vol. 35/1, pp. 86-112, <https://www.jstor.org/stable/2729694>.
- Bowley, A. (1928), "Bilateral Monopoly", *The Economic Journal*, Vol. 38/152, pp. 651-659, [188]
<https://doi.org/10.2307/2224123>.
- Brown, C. (1999), "Minimum wages, employment, and the distribution of income", in *Handbook* [156]
of Labor Economics, Elsevier, [https://doi.org/10.1016/s1573-4463\(99\)30018-3](https://doi.org/10.1016/s1573-4463(99)30018-3).
- Burdett, K. and D. Mortensen (1998), "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment", [9]
International Economic Review, Vol. 39/2, pp. 257-273, <https://www.jstor.org/stable/2527292>.
- Cahuc, P., S. Carcillo and A. Zylberberg (2014), *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge, MA. [24]
- Caldwell, S. and E. Oehlsen (2018), *Monopsony and the Gender Wage Gap: Experimental* [16]
Evidence from the Gig Economy.
- Caliendo, M., S. Künn and R. Mahlstedt (2017), "The return to labor market mobility: An
 evaluation of relocation assistance for the unemployed", *Journal of Public Economics*, [163]
 Vol. 148, pp. 136-151, <https://doi.org/10.1016/J.JPUBECO.2017.02.008>.
- Callaci, B. (2018), "Control without responsibility: The legal creation of franchising 1960-1980", [154]
Working Paper Series, No. December 2018, Washington Center for Equitable Growth,
<https://equitablegrowth.org/working-papers/control-without-responsibility-the-legal-creation-of-franchising-1960-1980/> (consultado el 25 de junio de 2019).
- Cammeraat, E. and M. Squicciarini (2021), "Burning Glass Technologies' data use in policy- [180]
 relevant analysis: An occupation-level assessment", *OECD Science, Technology and Industry*
Working Papers, No. 2021/05, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cd75c3e7-en>.
- Card, D. et al. (2018), "Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory", *Journal* [10]
of Labor Economics, Vol. 36/S1, pp. S13-S70, <https://doi.org/10.1086/694153>.
- Colvin, A. and H. Shierholz (2019), *Noncompete agreements: Ubiquitous, harmful to wages and* [110]
to competition, and part of a growing trend of employers requiring workers to sign away their
rights, Economic Policy Institute, <https://www.epi.org/publication/noncompete-agreements/>
 (consultado el 31 de enero de 2022).
- Canyon, M. et al. (2001), "Do hostile mergers destroy jobs?", *Journal of Economic Behavior &* [71]
Organization, Vol. 45/4, pp. 427-440, [https://doi.org/10.1016/s0167-2681\(01\)00155-x](https://doi.org/10.1016/s0167-2681(01)00155-x).

- Currie, J., M. Farsi and W. Macleod (2005), "Cut to the Bone? Hospital Takeovers and Nurse Employment Contracts", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 58/3, pp. 471-493, <https://doi.org/10.1177/001979390505800309>. [76]
- Dauth, W. et al. (2018), *Matching in Cities*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w25227>. [63]
- De Loecker, J., J. Eeckhout and G. Unger (2020), "The Rise of Market Power and the Macroeconomic Implications", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 135/2, pp. 561-644, <https://doi.org/10.1093/qje/qjz041>. [177]
- Deming, D. (2017), "The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 132/4, pp. 1593-1640, <https://doi.org/10.1093/QJE/QJX022>. [104]
- Deming, D. and L. Kahn (2018), "Skill requirements across firms and labor markets: Evidence from job postings for professionals", *Journal of Labor Economics*, Vol. 36/S1, pp. S337-S369, https://doi.org/10.1086/694106/SUPPL_FILE/16202DATA.ZIP. [103]
- Dijkstra, L., H. Poelman and P. Veneri (2019), *The EU-OECD definition of a functional urban area*, <https://doi.org/10.1787/d58cb34d-en>. [49]
- Dingel, J. and B. Neiman (2020), "How many jobs can be done at home?", *Journal of Public Economics*, Vol. 189, p. 104235, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>. [69]
- Dodini, S. (2020), "Occupational Licensing, Skills, and Labor Market Spillovers", *Mimeo*, Cornell University, https://samueldodini.com/files/Dodini_occupation_licensing_9_21_2020.pdf (consultado el 3 de diciembre de 2021). [141]
- Dodini, S. et al. (2020), "Monopsony, Skills, and Labor Market Concentration", *CEPR Discussion Paper*, No. DP15412, CEPR, London. [36]
- DOL (2022), *Bearing the Cost: How Overrepresentation in Undervalued Jobs Disadvantaged Women during the Pandemic*, The United States Department of Labor, Washington, D.C., <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WB/media/BearingTheCostReport.pdf> (consultado el 27 de abril de 2022). [68]
- Dube, A. (2019), *Impacts of minimum wages : review of the international evidence*, HM Treasury and Department for Business, Energy & Industrial Strategy, <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence> (consultado el 7 de enero de 2022). [158]
- Dube, A. (2019), "Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes", *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 11/4, pp. 268-304, <https://doi.org/10.1257/app.20170085>. [155]
- Dube, A. et al. (2020), "Monopsony in Online Labor Markets", *American Economic Review: Insights*, Vol. 2/1, pp. 33-46, <https://doi.org/10.1257/aeri.20180150>. [14]
- Dyck, A., A. Morse and L. Zingales (2010), "Who Blows the Whistle on Corporate Fraud?", *The Journal of Finance*, Vol. 65/6, pp. 2213-2253, <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2010.01614.x>. [146]
- Espinosa, M. and C. Rhee (1989), "Efficient Wage Bargaining as a Repeated Game", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 104/3, p. 565, <https://doi.org/10.2307/2937811>. [152]

- European Commission (2003), *Council Regulation on the control of concentrations between undertakings (2004/C 31/03)*, European Commission, Brussels. [189]
- Fadic, M. et al. (2019), "Classifying small (TL3) regions based on metropolitan population, low density and remoteness", *OECD Regional Development Working Papers*, No. 2019/06, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b902cc00-en>. [64]
- Federal Reserve Board (2021), *The Beige Book: Summary of Commentary on Current Economic Conditions*, The Federal Reserve Bank of Chicago, https://www.federalreserve.gov/monetarypolicy/files/BeigeBook_20211201.pdf (consultado el 6 de febrero de 2022). [167]
- Foote, A., M. Kutzbach and L. Vilhuber (2021), "Recalculating ... : How Uncertainty in Local Labour Market Definitions Affects Empirical Findings", *Applied Economics*, Vol. 53/14, pp. 1598-1612, <https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1841083>. [38]
- Gathmann, C. and U. Schönberg (2010), "How General Is Human Capital? A Task-Based Approach", *Journal of Labor Economics*, Vol. 28/1, pp. 1-49, <https://doi.org/10.1086/649786>. [54]
- Gerard, F. et al. (2021), "Assortative Matching or Exclusionary Hiring? The Impact of Employment and Pay Policies on Racial Wage Differences in Brazil", *American Economic Review*, Vol. 111/10, pp. 3418-57, <https://doi.org/10.1257/AER.20181596>. [22]
- Gibson, M. (2021), "Employer Market Power in Silicon Valley", *IZA Discussion Papers*, No. 14843, IZA, Bonn, <https://www.iza.org/de/publications/dp/14843/employer-market-power-in-silicon-valley>. [56]
- Gittleman, M., M. Klee and M. Kleiner (2017), "Analyzing the Labor Market Outcomes of Occupational Licensing", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 57/1, pp. 57-100, <https://doi.org/10.1111/irel.12200>. [138]
- Goldin, C. (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, Vol. 104/4, pp. 1091-1119, <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>. [21]
- Goos, M., A. Manning and A. Salomons (2014), "Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring", *American Economic Review*, Vol. 104/8, pp. 2509-2526, <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>. [178]
- Grigsby, J., E. Hurst and A. Yildirmaz (2021), "Aggregate Nominal Wage Adjustments: New Evidence from Administrative Payroll Data", *American Economic Review*, Vol. 111/2, pp. 428-471, <https://doi.org/10.1257/aer.20190318>. [92]
- Gugler, K. and B. Yurtoglu (2004), "The effects of mergers on company employment in the USA and Europe", *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 22/4, pp. 481-502, <https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2003.12.003>. [75]
- Haefke, C., M. Sonntag and T. van Rens (2013), "Wage rigidity and job creation", *Journal of Monetary Economics*, Vol. 60/8, pp. 887-899, <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2013.09.003>. [90]
- Hafner, F. (2021), "Labor Market Competition, Wages and Worker Mobility", *Mimeo*, Aalto University, <https://papers.flaviohafner.com/cwm.pdf> (consultado el 5 de diciembre de 2021). [79]

- Hahn, J., H. Hyatt and H. Janicki (2021), "Job ladders and growth in earnings, hours, and wages", *European Economic Review*, Vol. 133, p. 103654, [93]
<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103654>.
- Haltiwanger, J., H. Hyatt and E. McEntarfer (2018), "Who Moves Up the Job Ladder?", *Journal of Labor Economics*, Vol. 36/S1, pp. S301-S336, [2]
<https://doi.org/10.1086/694417>.
- Hausman, Leonard and Zona (1994), "Competitive Analysis with Differentiated Products", [84]
Annales d'Économie et de Statistique 34, p. 159, <https://doi.org/10.2307/20075951>.
- Hausman, N. and K. Lavetti (2021), "Physician Practice Organization and Negotiated Prices: Evidence from State Law Changes", *American Economic Journal: Applied Economics*, [118]
 Vol. 13/2, pp. 258-296, <https://doi.org/10.1257/app.20180078>.
- Hensvik, L. (2012), "Competition, Wages and Teacher Sorting: Lessons Learned from a Voucher Reform", *The Economic Journal*, Vol. 122/561, pp. 799-824, [78]
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02514.x>.
- Hermansen, M. (2019), "Occupational licensing and job mobility in the United States", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1585, OECD Publishing, Paris, [133]
<https://doi.org/10.1787/4cc19056-en>.
- Hershbein, B. and L. Kahn (2018), "Do Recessions Accelerate Routine-Biased Technological Change? Evidence from Vacancy Postings", *American Economic Review*, Vol. 108/7, [44]
 pp. 1737-1772, <https://doi.org/10.1257/aer.20161570>.
- Hijzen, A., W. Zwysen and M. Lillehagen (2021), "Job mobility, reallocation and wage growth: A tale of two countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 254, [94]
 OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/807becdf-en>.
- Hirsch, B., T. Schank and C. Schnabel (2010), "Differences in Labor Supply to Monopsonistic Firms and the Gender Pay Gap: An Empirical Analysis Using Linked Employer-Employee Data from Germany", *Journal of Labor Economics*, Vol. 28/2, pp. 291-330, [87]
<https://doi.org/10.1086/651208>.
- Hovenkamp, H. and I. Marinescu (2019), "Anticompetitive Mergers in Labor Markets", *Indiana Law Journal*, Vol. 94/3, pp. 1031-1063, [41]
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3124483>.
- Jacob, N. et al. (2019), "The disutility of commuting? The effect of gender and local labor markets", *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 77, pp. 264-275, [20]
<https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2019.06.001>.
- Jarosch, G., J. Nimczik and I. Sorkin (2019), *Granular Search, Market Structure, and Wages*, [26]
 National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, R&R Review of Economic Studies, <https://doi.org/10.3386/w26239>.
- Jeffers, J. (2021), "The Impact of Restricting Labor Mobility on Corporate Investment and Entrepreneurship", *SSRN Electronic Journal*, [117]
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3040393>.
- Johnson, M., K. Lavetti and M. Lipsitz (2021), "The Labor Market Effects of Legal Restrictions on Worker Mobility", *SSRN Electronic Journal*, [125]
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3455381>.

- Johnson, M. and M. Lipsitz (2022), “Why are Low-Wage Workers Signing Noncompete Agreements?”, *Journal of Human Resources*, Vol. 57/3, pp. 689-724, <https://doi.org/10.3368/jhr.57.3.0619-10274r2>. [160]
- Kambourov, G. and I. Manovskii (2009), “Occupational Specificity of Human Capital”, *International Economic Review*, Vol. 50/1, pp. 63-115, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2354.2008.00524.x>. [53]
- Kesternich, I. et al. (2021), “Money or meaning? Labor supply responses to work meaning of employed and unemployed individuals”, *European Economic Review*, Vol. 137, p. 103786, <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103786>. [96]
- Kleiner, M. (2017), “The influence of occupational licensing and regulation”, *IZA World of Labor*, <https://doi.org/10.15185/izawol.392>. [136]
- Kleiner, M. and A. Krueger (2013), “Analyzing the Extent and Influence of Occupational Licensing on the Labor Market”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 31/S1, pp. S173-S202, <https://doi.org/10.1086/669060>. [137]
- Kleiner, M. et al. (2016), “Relaxing Occupational Licensing Requirements: Analyzing Wages and Prices for a Medical Service”, *The Journal of Law and Economics*, Vol. 59/2, pp. 261-291, <https://doi.org/10.1086/688093>. [140]
- Kleiner, M. and K. Park (2010), *Battles Among Licensed Occupations: Analyzing Government Regulations on Labor Market Outcomes for Dentists and Hygienists*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w16560>. [142]
- Koh, L. (2013), *In re High-Tech Employee Antitrust Litigation*, 985 F. Supp. 2d 1167, United States District Court, N.D. California, San Jose Division, <https://casetext.com/case/in-re-high-tech-emp-antitrust-litig-9> (consultado el 10 de febrero de 2022). [40]
- Korbel, P. (2018), “Internet Job Postings: Preliminary Skills Analysis”, *NCVER Technical Paper*, National Centre for Vocational Education Research, https://www.ncver.edu.au/_data/assets/pdf_file/0023/2931440/Internet-job-postings-preliminary-skills-analysis-technical-paper.pdf (consultado el 14 de abril de 2022). [182]
- Koumenta, M. and M. Pagliero (2018), “Occupational Regulation in the European Union: Coverage and Wage Effects”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 57/4, pp. 818-849, <https://doi.org/10.1111/bjir.12441>. [132]
- Krueger, A. and O. Ashenfelter (2022), “Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector”, *Journal of Human Resources*, Vol. 57 (S), pp. S324-S348, <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.1019-10483>. [144]
- Krueger, A. and E. Posner (2018), *A Proposal for Protecting Low-Income Workers from Monopsony and Collusion*, Brookings, Washington, D.C., http://www.hamiltonproject.org/assets/files/protecting_low_income_workers_from_monopsony_collusion_krueger_posner_pp.pdf (consultado el 25 de octubre de 2018). [127]
- Kudlyak, M. (2014), “The cyclicity of the user cost of labor”, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 68, pp. 53-67, <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2014.07.007>. [91]

- Lang, K. and J. Lehmann (2012), "Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics", *Journal of Economic Literature*, Vol. 50/4, pp. 959-1006, [23]
<https://doi.org/10.1257/jel.50.4.959>.
- Lassébie, J. et al. (2021), "Speaking the same language: A machine learning approach to classify skills in Burning Glass Technologies data", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 263, OECD Publishing, Paris, [105]
<https://doi.org/10.1787/adb03746-en>.
- Lavetti, K. (2021), "Noncompete agreements in employment contract", *IZA World of Labor*, [116]
<https://doi.org/10.15185/izawol.486>.
- Lavetti, K., C. Simon and W. White (2019), "The Impacts of Restricting Mobility of Skilled Service Workers", *Journal of Human Resources*, Vol. 55/3, pp. 1025-1067, [124]
<https://doi.org/10.3368/jhr.55.3.0617-8840r5>.
- Le Barbanchon, T., R. Rathelot and A. Roulet (2020), "Gender Differences in Job Search: Trading off Commute Against Wage", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 136/1, [19]
 pp. 381-426, <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa033>.
- Lehto, E. and P. Böckerman (2008), "Analysing the employment effects of mergers and acquisitions", *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 68/1, pp. 112-124, [72]
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2008.03.002>.
- Lewi, T. et al. (2021), "Recent Federal and State Laws Restrict Use of Employee Non-Competition Agreements by Government Contractors and Other Employers | Inside Government Contracts", *Inside Government Contracts*, Covington, [186]
<https://www.insidegovernmentcontracts.com/2021/08/recent-federal-and-state-laws-restrict-use-of-employee-non-competition-agreements-by-government-contractors-and-other-employers/> (consultado el 1 de febrero de 2022).
- Lichtenberg, F. and D. Siegel (1990), "The Effect of Ownership Changes on the Employment and Wages of Central Office and Other Personnel", *The Journal of Law & Economics*, Vol. 33/2, [70]
 pp. 383-408, <http://www.jstor.org/stable/725369>.
- Lipsitz, M. and E. Starr (2022), "Low-Wage Workers and the Enforceability of Noncompete Agreements", *Management Science*, Vol. 68/1, pp. 143-170, [123]
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2020.3918>.
- Luz, R. and G. Spagnolo (2017), "Leniency, collusion, corruption, and whistleblowing", *Journal of Competition Law & Economics*, Vol. 13/4, pp. 729-766, [148]
<https://doi.org/10.1093/joclec/nhx025>.
- Macaluso, C., B. Hershbein and C. Yeh (2019), "Concentration in U.S. local labor markets: evidence from vacancy and employment data", *Meeting Papers*, No. 1336, Society for Economic Dynamics. [101]
- MaCurdy, T. and J. Pencavel (1986), "Testing between Competing Models of Wage and Employment Determination in Unionized Markets", *Journal of Political Economy*, Vol. 94/3, Part 2, pp. S3-S39, [151]
<https://doi.org/10.1086/261398>.
- Manning, A. (2020), "Monopsony in Labor Markets: A Review", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 74/1, pp. 3-26, [25]
<https://doi.org/10.1177/0019793920922499>.
- Manning, A. (2003), *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press. [5]

- Marinescu, I., I. Ouss and L. Pape (2021), “Wages, hires, and labor market concentration”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 184, pp. 506-605, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.01.033>. [34]
- Martins, P. (2018), “Making their own weather? Estimating employer labour-market power and its wage effects”, *CGR Working Papers*, No. 95, Queen Mary University, London. [35]
- Marx, M., D. Strumsky and L. Fleming (2009), “Mobility, Skills, and the Michigan Non-Compete Experiment”, *Management Science*, Vol. 55/6, pp. 875-889, <https://doi.org/10.1287/mnsc.1080.0985>. [120]
- Mas, A. and A. Pallais (2017), “Valuing Alternative Work Arrangements”, *American Economic Review*, Vol. 107/12, pp. 3722-3759, <https://doi.org/10.1257/aer.20161500>. [17]
- McAdams, J. (2019), “Non-Compete Agreements: A Review of the Literature”, *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3513639>. [122]
- Meritas (2017), *Employee Non-Compete Agreements in Europe, Middle East and Africa*, Meritas, Minneapolis, Minn., <http://www.meritas.org>. [126]
- Modestino, A., D. Shoag and J. Ballance (2020), “Upskilling: Do employers demand greater skill when workers are plentiful?”, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 102/4, pp. 793-805, https://doi.org/10.1162/REST_A_00835. [102]
- Modestino, A., D. Shoag and J. Ballance (2016), “Downskilling: changes in employer skill requirements over the business cycle”, *Labour Economics*, Vol. 41, pp. 333-347, <https://doi.org/10.1016/J.LABECO.2016.05.010>. [48]
- Naidu, S., E. Posner and G. Weyl (2018), “Antitrust Remedies for Labour Market Power”, *Harvard Law Review*, Vol. 132/2, pp. 536-601, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3129221>. [46]
- Nevo, A. (2001), “Measuring Market Power in the Ready-to-Eat Cereal Industry”, *Econometrica*, Vol. 69/2, pp. 307-342, <https://doi.org/10.1111/1468-0262.00194>. [85]
- Nicandri, A. (2011), “The Growing Disfavor of Non-Compete Agreements in the New Economy and Alternative Approaches for Protecting Employers’ Proprietary Information and Trade Secrets”, *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, Vol. 13/4, <https://scholarship.law.upenn.edu/jbl/vol13/iss4/6>. [193]
- Nocke, V. and M. Whinston (2022), “Concentration Thresholds for Horizontal Mergers”, *American Economic Review*, Vol. 112/6, pp. 1915-1948, <https://doi.org/10.1257/aer.20201038>. [42]
- OECD (2021), *Brick by Brick: Building Better Housing Policies*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b453b043-en>. [161]
- OECD (2021), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>. [168]
- OECD (2021), *FDI Qualities Policy Toolkit: Consultation paper for 6th FDI Qualities Policy Network Meeting, 16 November 2021*, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/FDI-Qualities-Policy-Toolkit-Consultation-Paper-2021.pdf>. [192]

- OECD (2021), *Incentives for SMEs to Invest in Skills: Lessons from European Good Practices*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1eb16dc7-en>. [176]
- OECD (2021), "Labour market developments: The unfolding COVID-19 crisis", in *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7e1e1ad3-en>. [65]
- OECD (2021), "Monopoly's neglected twin? The effect of labour market concentration on wages and inequality", in *The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fd80057f-en>. [45]
- OECD (2021), *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>. [165]
- OCDE (2021), "OECD Territorial Grids", OECD, Paris, <https://www.oecd.org/regional/regional-statistics/territorial-grid.pdf>. [51]
- OECD (2021), *The New OECD Employment Protection Legislation Indicators for Temporary Contracts*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/els/emp/OECD-EPLIndicators-TemporaryContracts.pdf>. [100]
- OECD (2021), "The recognition of prior learning in adult basic education", OECD, Paris, https://www.oecd.org/els/emp/skills-and-work/adult-learning/Prior_learning.pdf. [164]
- OECD (2021), *The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7d9b2208-en>. [12]
- OECD (2020), *Competition in Labour Markets*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/daf/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf>. [149]
- OECD (2020), "COVID-19: From a health to a jobs crisis", in *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cea3b4f4-en>. [66]
- OECD (2020), *Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>. [171]
- OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>. [99]
- OECD (2020), "What is happening to middle-skill workers?", in *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c9d28c24-en>. [59]
- OECD (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>. [173]
- OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [153]
- OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>. [15]
- OECD (2019), *OECD Skills Outlook 2019 : Thriving in a Digital World*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>. [169]

- OECD (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>. [81]
- OECD (2017), *Financial Incentives for Steering Education and Training, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264272415-en>. [172]
- OECD (2017), "How technology and globalisation are transforming the labour market", in *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-7-en. [58]
- OECD (2016), *OECD Regions at a Glance 2016*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/reg_glance-2016-en. [39]
- OECD (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en. [157]
- OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en. [191]
- OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en. [183]
- OECD (2012), *Redefining "Urban": A New Way to Measure Metropolitan Areas*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264174108-en>. [82]
- OECD (2005), *OECD Employment Outlook 2005*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2005-en. [162]
- Pagliari, M. (2011), "What is the objective of professional licensing? Evidence from the US market for lawyers", *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 29/4, pp. 473-483, <https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2010.09.002>. [134]
- Petrongolo, B. and C. Pissarides (2006), "Scale Effects in Markets with Search", *The Economic Journal*, Vol. 116/508, pp. 21-44, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2006.01046.x>. [60]
- Pissarides, C. (2009), "The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer?", *Econometrica*, Vol. 77/5, pp. 1339-1369, <https://doi.org/10.3982/ecta7562>. [89]
- Popp, M. (2021), "Minimum Wages in Concentrated Labor Markets", *BGPE Discussion Paper*, http://www.bgpe.de/texte/DP/214_Popp.pdf (accessed on 18 January 2022). [83]
- Prager, E. and M. Schmitt (2021), "Employer Consolidation and Wages: Evidence from Hospitals", *American Economic Review*, Vol. 111/2, pp. 397-427, <https://doi.org/10.1257/aer.20190690>. [77]
- Qiu, Y. and A. Sojourner (2019), "Labor-Market Concentration and Labor Compensation", *IZA Discussion Papers*, IZA. [31]
- Redding, S. and E. Rossi-Hansberg (2017), "Quantitative Spatial Economics", *Annual Review of Economics*, Vol. 9, pp. 21-58. [55]
- Rinz, K. (2022), "Labor Market Concentration, Earnings, and Inequality", *Journal of Human Resources*, Vol. 57, pp. S251-S283, <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.0219-10025R1>. [32]

- Robinson, C. (2018), "Occupational mobility, occupation distance, and specific human capital", [187]
Journal of Human Resources, Vol. 53/2, pp. 513-551, <https://doi.org/10.3368/JHR.53.2.0814-6556R2>.
- Schmutz, B. and M. Sidibé (2019), "Frictional Labour Mobility", [190]
The Review of Economic Studies, Vol. 86/4, pp. 1779-1826, <https://doi.org/10.1093/RESTUD/RDY056>.
- Schubert, G., A. Stansbury and B. Taska (2021), *Employer Concentration and Outside Options*, [179]
 mimeo, <https://doi.org/10.2139/SSRN.3599454>.
- Shi, L. (2020), "The Macro Impact of Noncompete Contracts", in *Mimeo*, Einaudi Institute for [115]
 Economic and Finance, R&R Econometrica, https://www.liyanshi.com/s/noncompete_shi.pdf
 (accessed on 31 January 2022).
- Siegel, D. and K. Simons (2010), "Assessing the effects of mergers and acquisitions on firm [73]
 performance, plant productivity, and workers: new evidence from matched employer-
 employee data", *Strategic Management Journal*, pp. n/a-n/a, <https://doi.org/10.1002/smj.843>.
- Sokolova, A. and T. Sorensen (2021), "Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis", [11]
Industrial and Labor Relations Review, Vol. 74/1, pp. 27-55,
<https://doi.org/10.1177/0019793920965562>.
- Starr, E. (2019), "Consider This: Training, Wages, and the Enforceability of Covenants Not to [121]
 Compete", *ILR Review*, Vol. 72/4, pp. 783-817, <https://doi.org/10.1177/0019793919826060>.
- Starr, E., N. Balasubramanian and M. Sakakibara (2018), "Screening Spinouts? How [114]
 Noncompete Enforceability Affects the Creation, Growth, and Survival of New Firms",
Management Science, Vol. 64/2, pp. 552-572, <https://doi.org/10.1287/mnsc.2016.2614>.
- Starr, E., J. Prescott and N. Bishara (2021), "Noncompete Agreements in the US Labor Force", [119]
The Journal of Law and Economics, Vol. 64/1, pp. 53-84, <https://doi.org/10.1086/712206>.
- Starr, E., J. Prescott and N. Bishara (2020), "The Behavioral Effects of (Unenforceable) [128]
 Contracts†", *The Journal of Law, Economics, and Organization*, Vol. 36/3, pp. 633-687,
<https://doi.org/10.1093/jleo/ewaa018>.
- Streefkerk, M., S. Elshout and B. Cuelenaere (2015), *Concurrentiebeding: Dataverzameling bij [112]
 het LISS panel*, CentERdata, [https://docplayer.nl/52466944-Concurrentiebeding-
 dataverzameling-bij-het-liss-panel-in-opdracht-van-het-ministerie-van-sociale-zaken-en-
 werkgelegenheid.html](https://docplayer.nl/52466944-Concurrentiebeding-dataverzameling-bij-het-liss-panel-in-opdracht-van-het-ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid.html).
- Taber, C. and R. Vejlín (2020), "Estimation of a Roy/Search/Compensating Differential Model of [95]
 the Labor Market", *Econometrica*, Vol. 88/3, pp. 1031-1069,
<https://doi.org/10.3982/ecta14441>.
- Thoresson, A. (2021), "Employer concentration and wages for specialized workers", [80]
IFAU Working Papers, No. 2021:6, IFAU, [https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Working-
 papers/2021/employer-concentration-and-wages-for-specialized-workers/](https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Working-papers/2021/employer-concentration-and-wages-for-specialized-workers/).
- Topel, R. and M. Ward (1992), "Job Mobility and the Careers of Young Men", [1]
The Quarterly Journal of Economics, Vol. 107/2, pp. 439-479, <https://doi.org/10.2307/2118478>.

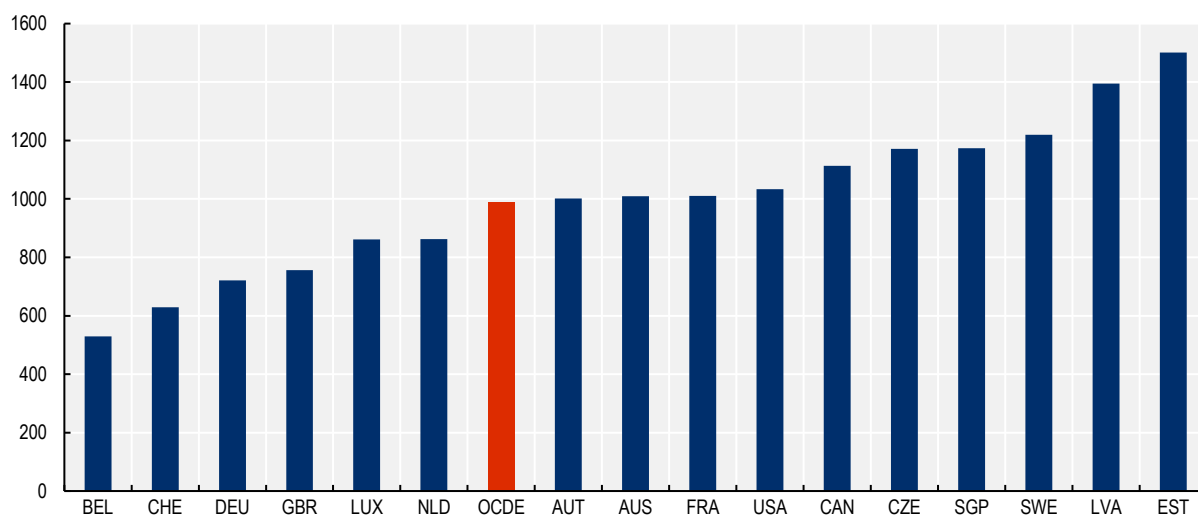
- US Department of Justice; Federal Trade Commission (2022), *Request for Information on Merger Enforcement*, US Department of Justice and Federal Trade Commission, Washington, D.C., <https://downloads.regulations.gov/FTC-2022-0003-0001/content.pdf> (accessed on 26 January 2022). [107]
- US Department of Justice; Federal Trade Commission (2016), *Antitrust Guidance For Human Resource Professionals (October 2016)*, U.S. Department of Justice and the Federal Trade Commission, Washington, D.C., <https://www.ftc.gov/public-statements/2016/10/antitrust-guidance-human-resource-professionals-department-justice> (accessed on 15 November 2018). [106]
- US Department of Justice; Federal Trade Commission (2010), *Horizontal Merger Guidelines (08/19/2010)*, U.S. Department of Justice and the Federal Trade Commission, Washington, D.C., <https://www.justice.gov/atr/horizontal-merger-guidelines-08192010> (accessed on 14 November 2018). [4]
- US Department of the Treasury (2022), “The State of Labor Market Competition”, <https://home.treasury.gov/system/files/136/State-of-Labor-Market-Competition-2022.pdf>. [108]
- Vestager, M. (2021), “A new era of cartel enforcement”, *Italian Antitrust Association Annual Conference*, https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/vestager/announcements/speech-evp-m-vestager-italian-antitrust-association-annual-conference-new-era-cartel-enforcement_en (accessed on 28 November 2021). [109]
- Vick, B. (2017), “Measuring links between labor monopsony and the gender pay gap in Brazil”, *IZA Journal of Development and Migration*, Vol. 7/1, <https://doi.org/10.1186/s40176-017-0099-x>. [88]
- Vuorenkoski, V. (2019), *Kilpailukieltosopimukset Pohjoismaissa*, AkavaWorks Blogit, <https://akavaworks.fi/blogit/kilpailukieltosopimukset-pohjoismaissa/> (accessed on 1 February 2022). [129]
- Vuorenkoski, V. (2018), “Kilpailukiello: ja salassapitoehtoien ongelmat ja ratkaisumallit”, *AkavaWorks Artikkelit*, No. 12/2018, AkavaWorks, <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/10/Kilpailukiello-ja-salassapitoehtoien-ongelmat-ja-ratkaisumallit-Artikkeli-1220181.pdf>. [111]
- Vu, V., C. Lamb and R. Willoughby (2019), *I, Human: Digital and soft skills in a new economy*, <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/I-Human-ONLINE-FA.pdf>. [181]
- Wang, X. (2021), “US Permanent Residency, Job Mobility, and Earnings”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 39/3, pp. 639-671, <https://doi.org/10.1086/709689>. [3]
- Webber, D. (2016), “Firm-Level Monopsony and the Gender Pay Gap”, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 55/2, pp. 323-345, <https://doi.org/10.1111/irel.12142>. [13]
- Wing, C. and A. Marier (2014), “Effects of occupational regulations on the cost of dental services: Evidence from dental insurance claims”, *Journal of Health Economics*, Vol. 34, pp. 131-143, <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2013.12.001>. [135]
- Wiswall, M. and B. Zafar (2017), “Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133/1, pp. 457-507, <https://doi.org/10.1093/qje/qjx035>. [18]

- Yeh, C., B. Hershbein and C. Macaluso (forthcoming), "Monopsony in the U.S. Labor Market", *American Economic Review*, <https://doi.org/10.1257/aer.20200025>. [30]
- Yeoh, P. (2014), "Whistleblowing: motivations, corporate self-regulation, and the law", *International Journal of Law and Management*, Vol. 56/6, pp. 459-474, <https://doi.org/10.1108/ijlma-06-2013-0027>. [147]
- Young, S. (2021), "Noncompete Clauses, Job Mobility, and Job Quality: Evidence from a Low-Earning Noncompete Ban in Austria", *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3811459>. [113]
- Zhang, T. (2018), "Effects of Occupational Licensing and Unions on Labour Market Earnings in Canada", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 57/4, pp. 791-817, <https://doi.org/10.1111/bjir.12442>. [139]
- Zhao, D. (2021), *Glassdoor Workplace Trends for 2022 - Glassdoor*, <https://www.glassdoor.com/research/2022-workplace-trends/> (consultado el 6 de febrero de 2022). [166]

Anexo 3.A. Cifras adicionales

Anexo Figura 3.A.1. Concentración media en los mercados laborales de la OCDE para el sector empresarial, 2019

Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) medio por país, 2019

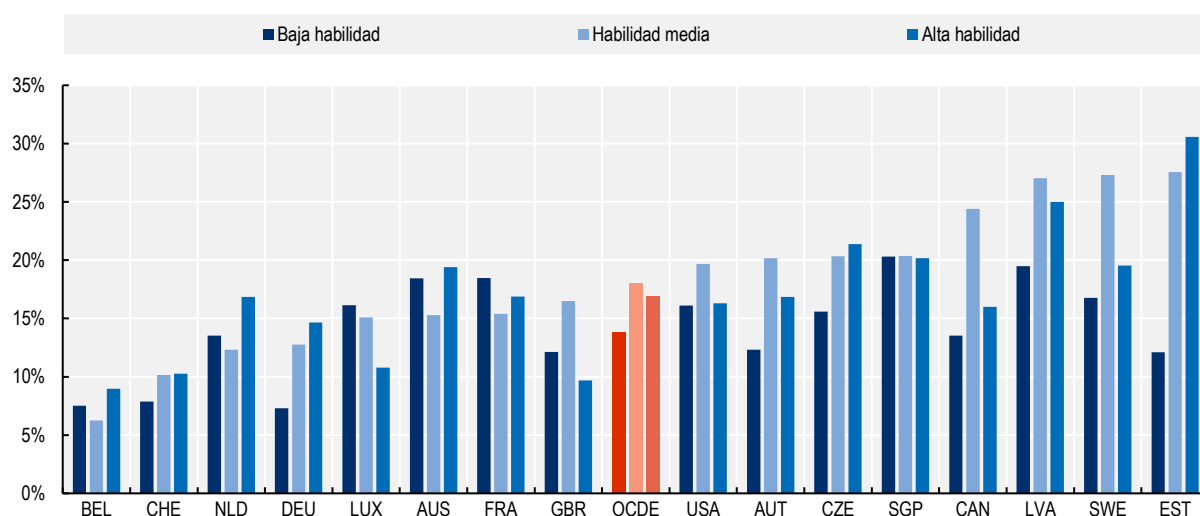


Notas: La media de la OCDE es una media no ponderada de los países de la muestra, excluido Singapur. Los mercados laborales se definen por las ofertas de empleo en SOC de 6 dígitos por regiones TL3 para los países anglófonos y CIUO de 4 dígitos por regiones TL3 para el resto de los países. Las cuotas se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 habitantes de las regiones TL3 siguiendo a Azar et al. (2020^[28]). Las cuotas de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 de las encuestas de población activa al nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y los anuncios de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH. Singapur está ponderado para todas las secciones de la CIUO.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Suiza y Reino Unido), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Canadá), Encuesta de Población Activa (Australia), Ministerio del Trabajo (Singapur).


StatLink  <https://stat.link/6hm7q3>

Anexo Figura 3.A.2. Porcentaje del empleo en los mercados laborales moderadamente concentrados en el sector empresarial por nivel de cualificación, 2019

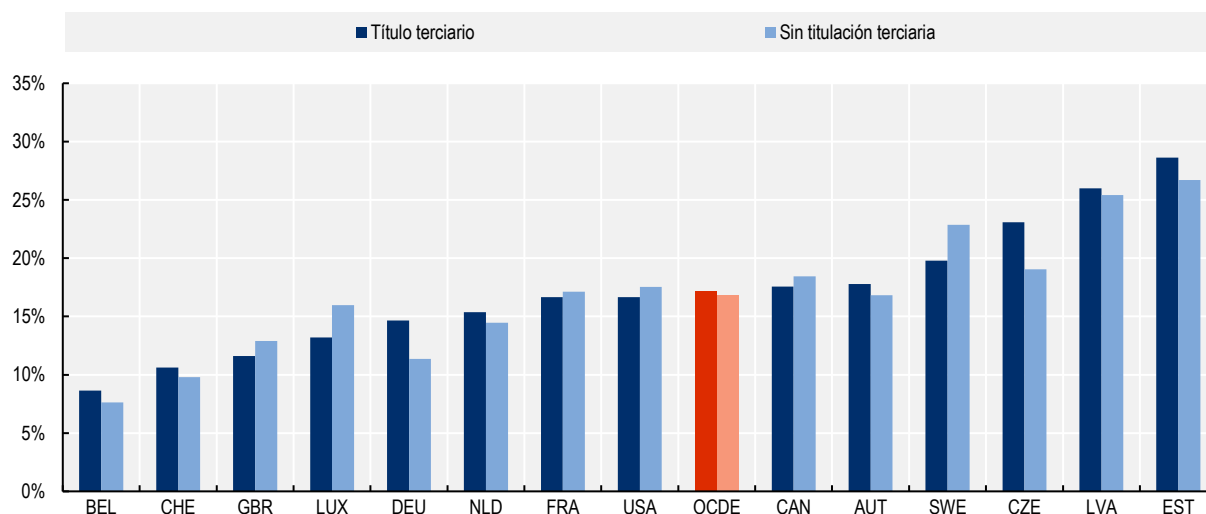


Notas: El nivel de cualificación se define mediante la ocupación de 1 dígito de la CIUO-08 siguiendo a Goos, Manning y Salomons, (2014^[178]): Alta cualificación, 1 3; Cualificación media, 4, 7, 8; Baja cualificación, 5, 9. Los mercados de moderada a alta concentración son mercados con un índice Herfindahl-Hirschman (IHH) de 1 500 o más. Los mercados laborales se definen por las ofertas de empleo en regiones de 6 dígitos de la SOC por TL3 para los países anglófonos y de 4 dígitos de la CIUO por regiones de TL3 para el resto de los países. Las cuotas se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 de las regiones TL3 siguiendo a Azar et al., (2020^[28]). Las cuotas de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 de las encuestas de población activa al nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y los anuncios de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH. Singapur está ponderado para todas las secciones de la CIUO.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Suiza y Reino Unido), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Canadá), Encuesta de Población Activa (Australia), Ministerio de Trabajo (Singapur).

StatLink  <https://stat.link/vlan8z>

Anexo Figura 3.A.3. Porcentaje de empleo en los mercados de trabajo moderadamente concentrados en el sector empresarial por educación, 2019

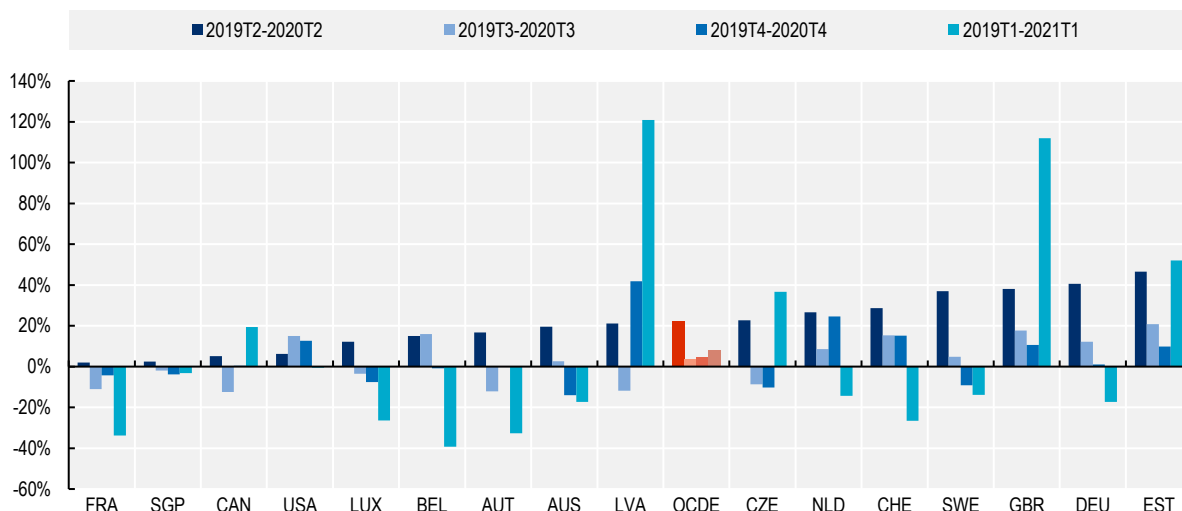


Notas: La media de la OCDE es una media no ponderada de los países de la muestra. La titulación terciaria incluye a todos los trabajadores que tienen como mínimo una titulación terciaria. Sin título terciario incluye a los trabajadores cuyo máximo nivel de educación es inferior a un título terciario. Los mercados de concentración moderada a alta son mercados con un índice Herfindahl-Hirschman (IHH) de 1 500 o más. Los mercados laborales se definen por las ofertas de empleo en regiones de 6 dígitos de la SOC por TL3 para los países anglófonos y de 4 dígitos de la CIUO por TL3 para el resto de los países. Las cuotas se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 de las regiones TL3 siguiendo a Azar et al., (2020^[28]). Las cuotas de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 procedentes de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y los anuncios de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Suiza y Reino Unido), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Canadá).

StatLink  <https://stat.link/nbdz4m>

Anexo Figura 3.A.4. Variación trimestral interanual del Índice Herfindahl-Hirschman (IHH), 2019-21



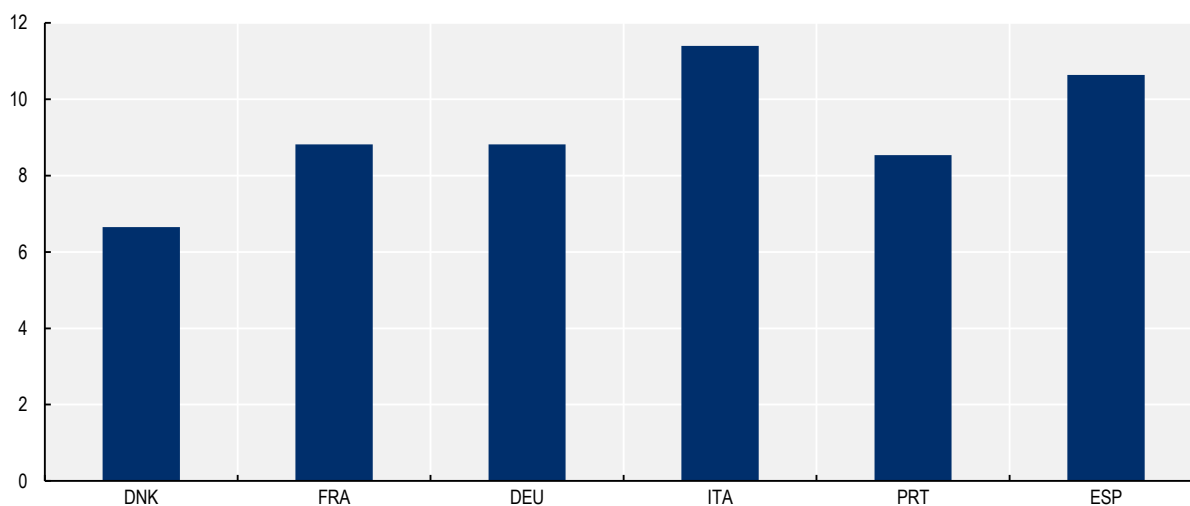
Notas: La media de la OCDE es una media no ponderada de los países de la muestra. Los mercados de moderada a alta concentración son mercados con un IHH de 1 500 o más. Los mercados laborales se definen por las ofertas de empleo en SOC de 6 dígitos por regiones TL3 para los países anglófonos y CIUO de 4 dígitos por regiones TL3 para los demás países. Las cuotas se ajustan a un tamaño de población uniforme de 200 000 de las regiones TL3 siguiendo a Azar et al., (2020^[28]). Las cuotas de empleo se obtienen ponderando los IHH utilizando los datos de empleo de 2019 procedentes de las encuestas de población activa a nivel de 3 dígitos de la CIUO (omitiendo las secciones O, Administración pública y defensa; P, Educación; Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales; y T, Actividades de los hogares) y las ofertas de empleo al mismo nivel de desagregación al que se definen los IHH.

Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Suiza y Reino Unido), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Canadá), Encuesta de Población Activa (Australia), Ministerio de Trabajo (Singapur).

StatLink <https://stat.link/himbtz>

Anexo Figura 3.A.5. Relación entre el percentil 90 y la mediana de la concentración del mercado laboral

Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) basado en las contrataciones. Países seleccionados, 2010-2019.



Notas: La Figura muestra las relaciones entre el percentil 90 y la mediana del IHH de los mercados laborales locales, definidos como parejas de ocupaciones de 4 dígitos y áreas funcionales. Los IHH se calculan utilizando las contrataciones de un año completo.

Fuente: Bassanini et al. (2022^[37]), "Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe", <https://docs.iza.org/dp15231.pdf>.

StatLink <https://stat.link/yd3j42>

Anexo Figura 3.A.6. Algunas ocupaciones se benefician de grandes disminuciones de la concentración cuando los trabajadores pueden reciclarse hacia ocupaciones cercanas, 2019

Relación entre el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) y el IHH simulado cuando es posible reciclarse y buscar empleo en la ocupación con el conjunto de competencias más similar. 100%= IHH estándar



Notas: En el análisis se incluyen 15 países de la OCDE. Ocupaciones clasificadas por la media no ponderada de los países de la relación entre el IHH simulado y el estándar. Las ocupaciones de la CIUO "61" y "95" se omiten debido a la cobertura irregular de los países. Los mercados de trabajo se definen por las ofertas de empleo de 3 dígitos de la CIUO por regiones de la TL3 para todos los países. El IHH simulado se estima ampliando los límites del mercado a la ocupación de 3 dígitos de la CIUO que requiere el conjunto de competencias más similar, condicionado a un esfuerzo de reciclaje máximo de 6 meses, aproximadamente el mismo nivel educativo y como máximo una disminución del 10% del salario. Fuente: Análisis de la OCDE de los datos de Emsi Burning Glass, Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (países de la Unión Europea, Suiza y Reino Unido), Encuesta de Población Actual (Estados Unidos), Encuesta de Población Activa (Australia), Encuesta de Empleo de Estados Unidos, Red de Información Ocupacional de Estados Unidos (O*NET).

StatLink  <https://stat.link/2vao1x>

Anexo 3.B. Selección, normalización y agregación de países

En este capítulo, el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) se construye a partir de los datos de las ofertas de empleo en línea extraídos de la web por Emsi Burning Glass (EBG). Por lo tanto, la validez de las estimaciones en el contexto transnacional depende de la exhaustividad de los datos de EBG. Este anexo ilustra el proceso de validación de los datos de EBG, incluida la selección de la muestra de países, con Estados Unidos como referencia. También se enumeran las medidas adoptadas para normalizar los datos y hacer que las estadísticas agregadas sean comparables entre países.

Los datos de la EBG se han utilizado anteriormente en la bibliografía estadounidense sobre la concentración del mercado de trabajo; véase Azar et al. (2020^[28]), Schubert, Stansbury y Taska (2021^[179]) y Yeh, Hershbein y Macaluso (de próxima publicación ^[30]). Hershbein y Khan (2018^[44]) muestran que la distribución ocupacional en los datos del EBG se aproxima a la que se desprende de la Encuesta de Ofertas de Empleo y Rotación Laboral (JOLTS), a pesar de que la primera solo contiene ofertas de empleo en línea. Y lo que es más importante, Azar et al. (2020^[28]) informan de que los datos de la EBG recogen aproximadamente el 85% de las ofertas de empleo estimadas a través de la JOLTS.

El proceso de validación de datos utilizado para este capítulo se basa en cinco pasos:

1. Cálculo de la relación entre nuevas contrataciones y vacantes para cada ocupación en cada país;
2. Cálculo de la ratio de referencia para la representatividad a partir de los datos de Estados Unidos;
3. Selección de los países para el cálculo del IHH a partir de la ratio de referencia;
4. Cálculo del IHH bruto en el mercado laboral local (región por ocupación) y a nivel de trimestre para los países seleccionados; y
5. Comparación del IHH bruto con un IHH previsto que se construye extrapolando la información procedente únicamente de los mercados de trabajo locales cuya relación entre nuevas contrataciones y vacantes es inferior a la relación de referencia.

Finalmente, de los 29 países para los que se dispone de datos, se han retenido 16 países (12 países europeos de la OCDE, tres países no europeos de la OCDE y un país no perteneciente a la OCDE).

En el primer paso, se calculan los ratios trimestrales de las nuevas contrataciones con respecto a las ofertas de empleo para cada ocupación en la CIUO de 2 dígitos (en adelante, "ratios"), y se obtienen los valores anuales promediando los ratios trimestrales utilizando la información de los datos de la EPA y la EBG, para las nuevas contrataciones y las ofertas de empleo, respectivamente. No se tienen en cuenta las observaciones en las que faltan los nombres de los empleadores o las regiones (regiones TL3 o unidades más granulares). Las nuevas contrataciones se definen aquí como aquellas cuya permanencia en el empleo es inferior a 3 meses. Se excluyen tanto las nuevas contrataciones como las vacantes en las ocupaciones de las Fuerzas Armadas (CIUO 0) y los trabajadores cualificados de la agricultura, la silvicultura y la pesca (CIUO 6). La CIUO 0 no se registra en muchas EPA. La CIUO 6 está gravemente subrepresentada en los datos del EBG, según la conclusión de Cammeraat y Squicciarini (2021^[180]). El tratamiento de los países de habla inglesa requirió el uso de un cruce de datos para convertir la SOC-6 a ocupaciones de 3 dígitos de la CIUO-08.

Se han aplicado algunos tratamientos específicos para cada país. El periodo de referencia es 2018-2019 para Australia, Canadá, Singapur y el Reino Unido y 2019 para 24 países europeos. Los datos de 2018 no se utilizan para los países europeos, ya que los datos disponibles solo contienen anuncios de julio a diciembre. En el caso de los países europeos, la permanencia en el puesto de trabajo con el empleador actual no se registra directamente en los microdatos de la EULFS, por lo que se infiere de la diferencia entre el momento de la entrevista y el año/mes de inicio del empleo. En el caso de los Estados Unidos, la permanencia en el puesto de trabajo solo se comunica sobre una base bienal en el suplemento de enero de la Encuesta de Población Actual (CPS), por lo que la permanencia en el puesto de trabajo solo se refiere a la situación en enero de los años pares. En consecuencia, la muestra del EBG en un año determinado se construye para contener observaciones desde el comienzo del año anterior hasta la semana de referencia del suplemento de enero de la CPS. La media trimestral de vacantes se obtiene entonces dividiendo el número de estas observaciones por cuatro. Se excluye la provincia de Quebec en Canadá, ya que las ofertas de empleo en línea en francés están infrutilizadas –véase Lameb et al. (2019^[181])–. Al igual que en el caso de Alemania, se fusionan algunas regiones TL3 que corresponden a enclaves de un solo municipio dentro de regiones más grandes.⁶² Por último, se excluyen los territorios de ultramar para garantizar la comparabilidad.

En el segundo paso, se obtiene una ratio de referencia calculando la media no ponderada de las ratios trimestrales al nivel de 2 dígitos de la CIUO en los datos del EBG de Estados Unidos. La media no ponderada de las 37 ratios (excluyendo la CIUO 0 y la CIUO 6) de Estados Unidos es de 6.78, que se utiliza como umbral de referencia para comprobar la representatividad de los datos EBG de otros países.

En el tercer paso, se calcula en cada país el porcentaje de empleados en ocupaciones cuya media de ratios trimestrales es inferior al umbral de referencia estadounidense. En Estados Unidos, por ejemplo, el 80.5% de los ocupados trabajan en ocupaciones de 2 dígitos de este tipo. Los países en los que menos del 50% de los ocupados trabajan en esas ocupaciones cuya ratio media es inferior a los umbrales de referencia de EE. UU. se eliminan. Quedan así 20 países en la muestra. En el caso de Australia y Singapur, no se dispone de datos sobre el número de nuevas contrataciones en ocupaciones de 2 dígitos. Aunque su ratio a nivel de país (es decir, la relación entre el número total de nuevas contrataciones y el número total de vacantes) es inferior a 6.78, en la práctica la prueba de validación es obviamente mucho más débil para estos dos países. Por esta razón, las estadísticas del IHH en estos dos países deben tomarse con más precaución. En el caso de Australia, Korbel (2018^[182]) señala que la distribución de las ofertas de empleo de EBG entre las ocupaciones es diferente a la distribución del empleo tal y como se obtiene de la encuesta de población activa (EPA). Si bien esto puede sugerir una mayor precaución en el uso de los datos de Australia, debe tenerse en cuenta que los datos del stock de empleo representan un punto de referencia menos riguroso para validar los datos de vacantes que las nuevas contrataciones, como se hace aquí.

En el cuarto paso, se calcula el IHH para los países seleccionados en el paso anterior.⁶³ Para Australia, Canadá, Estados Unidos, Reino Unido y Singapur se utilizan categorías profesionales de seis dígitos de la SOC y para los demás países se utilizan categorías profesionales de cuatro dígitos de la CIUO.

Cuando los anuncios informan del nombre de una bolsa de trabajo⁶⁴ en lugar del verdadero empleador, se considera que el empleador falta. Los empleadores que faltan se tratan como empleadores individuales y únicos con una sola publicación. Esto está en consonancia con lo realizado por Azar et al. (2020^[28]) y probablemente lleve a subestimar la concentración, pero puede considerarse una opción conservadora. En una comprobación de robustez, con el fin de reducir los errores debidos a la notificación errónea de los nombres de los empleadores y a una limpieza imperfecta, se utilizan nombres de empleadores truncados compuestos por la primera palabra de los nombres de los empleadores limpiados con, no obstante, resultados similares.

Como último paso, el IHH calculado y agregado al nivel de 3 dígitos de la CIUO de 2008 se somete a una regresión con variables ficticias de país y de ocupación que incluyen solo las ocupaciones cuya ratio está

por debajo del umbral de referencia. La regresión se estima mediante OLS ponderado por el empleo, excluyendo Australia y Singapur. A continuación, se predice el IHH para las ocupaciones excluidas. Se selecciona un país para el análisis si la discrepancia entre la media de los IHH reales y la de los IHH predichos para un país determinado es inferior al 10%. Por consiguiente, el número de países seleccionados se reduce de 20 a 16: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Estonia, Francia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido, República Checa, Singapur, Suecia y Suiza.

A continuación, se calculan los IHH brutos al nivel más desagregado para los 16 países que se han conservado. La agregación a nivel nacional o subnacional se basa en un esquema de ponderación en dos pasos. En primer lugar, a partir de los datos disponibles de la EPA, se determina el nivel ocupacional más desagregado para el que se dispone de datos de empleo (normalmente 3 dígitos en la clasificación de la CIUO). A continuación, los IHH brutos se agregan hasta este nivel utilizando como ponderación el número de ofertas de empleo en línea de cada mercado de trabajo local. Asimismo, los IHH se agregan a nivel nacional o subnacional utilizando el empleo total de cada ocupación como ponderación.

Para que las estadísticas de concentración sean comparables entre países, a pesar de la heterogeneidad entre países en cuanto al tamaño medio de las regiones TL3, se realiza una regresión del logaritmo de las medidas agregadas del IHH sobre el logaritmo de la población media del país de las regiones TL3, y se obtiene el valor previsto del IHH para una población media de 200 000 individuos. A continuación, se aplica la relación entre el valor previsto y el real para ajustar todas las estadísticas de concentración obtenidas a partir de las ofertas de empleo en línea utilizadas en este capítulo.

Anexo 3.C. Definición de las transiciones profesionales en función de las distancias de cualificación

El ejercicio de simulación de la sección 3.4.2 ("Políticas de competencias") requiere identificar un conjunto de posibles ocupaciones alternativas en las que un trabajador puede laborar (u ocupaciones de destino), dada su propia ocupación actual de empleo (u ocupación de origen), y algún indicador de la distancia de competencias entre las dos ocupaciones.

No existe una metodología única, acordada internacionalmente, para definir ese conjunto de posibles ocupaciones vecinas, pero en la OCDE se propusieron esfuerzos anteriores en este sentido (2013^[183]; 2019^[169]), y Bechichi et al. (2018^[184]; 2019^[185]). Al igual que en esas contribuciones, el ejercicio actual impone que una ocupación de destino viable no debe ofrecer un salario medio que sea menor que un 10% inferior al salario medio de la ocupación de origen, y no debe requerir un nivel de estudios superior en más de un año al de la ocupación de origen. Entre el resto de las posibles ocupaciones de destino, el trabajador elige la ocupación que minimiza la distancia de cualificación entre las dos ocupaciones y, por lo tanto, el esfuerzo de reciclaje, siempre que este no supere los 6 meses de duración.

La distancia de competencias entre la ocupación de origen y la de destino, $dist^{o,d}$ es una función de la media ponderada de la distancia para cada una de las competencias que caracterizan a las ocupaciones. Más concretamente:

$$dist^{o,d} = \sqrt{\sum_{i=1}^{35} w_i^d (x_i^o - x_i^d)^2}$$

donde o identifica la ocupación de origen, d el de destino y $i = \{1, 2, \dots, 35\}$ representa una de las 35 habilidades que se utilizan para describir las ocupaciones por la Red de Información Ocupacional de los Estados Unidos (O*NET). x_i^o es el valor de la habilidad i en la ocupación de origen, correspondiente al nivel de competencia de O*NET para esa habilidad en la ocupación y w_i^d es un peso medido como la importancia de la habilidad i en la ocupación d de acuerdo con O*NET, en relación con la importancia de la habilidad en todas las ocupaciones posibles. Términos negativos para $(x_i^o - x_i^d)$ se ponen a cero para introducir una asimetría en el reentrenamiento entre el paso de o a d y el viceversa.⁶⁵

Una mayor distancia corresponde a un mayor esfuerzo de reciclaje si el trabajador decide alejarse de su ocupación actual. La correspondencia entre la distancia y el tiempo de reciclaje se obtiene haciendo una regresión de todas las distancias de cualificación sobre la diferencia de requisitos de educación entre las ocupaciones de origen y de destino. El coeficiente del término educación estima el número de puntos de distancia de cualificación que se pueden salvar con un año más de educación. Esta estimación no se utiliza para definir la única ocupación de destino hacia la que el trabajador puede decidir reciclarse (para eso, la distancia de cualificación es suficiente), sino para limitar el conjunto de elección de posibles ocupaciones de destino a aquellas que requieren como máximo 6 meses de formación.

La información sobre los requisitos educativos medios y los requisitos de cualificación de las ocupaciones procede de la O*NET de Estados Unidos, y la relativa a los salarios, de la Encuesta de Empleo de Estados Unidos. Por lo tanto, las pautas de transición entre ocupaciones son comunes a todos los países considerados, lo que equivale a suponer –para el ámbito de este ejercicio– que las pautas de las transiciones potenciales en el mercado laboral estadounidense se aplican también a otros países.

Notas

¹ Este capítulo se referirá a la situación que describe el poder de fijación de salarios de los empleadores utilizando indistintamente los términos "competencia monopsonica", "monopsonio" y "mercado laboral monopolista". Del mismo modo, los términos "poder de fijación de salarios", "poder de monopsonio" y "poder de mercado de los empleadores" se utilizan como sinónimos.

² Las estimaciones del efecto de la concentración del mercado laboral sobre los salarios y la seguridad del empleo que se presentan en este capítulo son el resultado de una colaboración con el Banco de Italia y el Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB) y se basan en los trabajos de Giulia Bovini, Eve Caroli, Federico Cingano, Jorge Casanova Fernando, Paolo Falco, Florentino Felgueroso, Marcel Jansen, António Melo, Pedro Martins, Michael Oberfichtner y Martin Popp. No obstante, la Secretaría de la OCDE sigue siendo la única responsable de las opiniones expresadas en este capítulo.

³ Al mismo tiempo, la concentración no tiene por qué implicar un poder de monopsonio, cuando existe un poder de mercado compensatorio por parte de los trabajadores. Por ejemplo, a mediados del siglo XX, las pequeñas ciudades de Estados Unidos solían tener un solo periódico, por lo que los mercados locales de trabajo de los tipógrafos, que montaban e imprimían físicamente cada edición, se habrían considerado muy concentrados. Y, sin embargo, al menos hasta los años 70, los tipógrafos estaban organizados en un único y poderoso sindicato, y disfrutaban de importantes primas salariales con respecto a los trabajadores de otras industrias manufactureras (MaCurdy y Pencavel, 1986^[151]).

⁴ Algunas políticas también afectan al grado de poder de monopsonio que persiste en la economía, así como a la forma en que dicho poder empresarial puede reducir el empleo o los salarios. Los pactos de no competencia, por ejemplo, responden a un objetivo político específico, pero limitan el número de empleadores a los que puede recurrir un trabajador para encontrar un empleo alternativo. Por el contrario, las disposiciones reguladoras del diálogo social pueden limitar el poder de fijación unilateral de los salarios por parte de los empleadores. En consecuencia, las políticas son una fuente adicional de poder de monopsonio.

⁵ Los modelos que dependen de las preferencias de los trabajadores sobre empresas heterogéneas y los modelos "dinámicos" de monopsonio no son mutuamente excluyentes. Manning (2020^[25]), por ejemplo, muestra en un modelo sencillo que la combinación de ambos enfoques produce un mayor poder de monopsonio para las empresas.

⁶ Entre los países se encuentran Austria, Costa Rica, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Portugal, la República Eslovaca y España.

⁷ Se podría recurrir a estimaciones directas de las elasticidades de la oferta de mano de obra de las propias empresas. Sin embargo, esto requeriría un instrumento para los cambios salariales, lo que complicaría la estimación del impacto de las elasticidades de la oferta de mano de obra en el rendimiento del mercado laboral (y en particular en los salarios).

⁸ En Ascheri et al. (2021^[50]) se incluye un gran número de países europeos, que sin embargo restringen la cobertura estadística a los mercados urbanos únicamente.

⁹ Los países incluidos son Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Estonia, Francia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido, República Checa, Singapur, Suecia y Suiza. La selección de países se debe a la disponibilidad de datos.

¹⁰ Azar et al., (2020^[28]) sostienen que la clasificación más desagregada de la ocupación utilizada en este capítulo sigue siendo demasiado amplia, y que los títulos de los puestos de trabajo pueden ser en realidad la medida correcta. Por lo tanto, los resultados de este capítulo pueden subestimar el grado de concentración.

¹¹ La concentración del mercado laboral se mide mediante el Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) calculado

sobre la base de la contratación, es decir, $HHI_{l,t} = \sum_{f=1}^F s_{f,l,t}^2$, donde $HHI_{l,t}$ es el IHH en el mercado laboral local l en el momento t ; F es el número total de empresas en el mercado laboral local l ; t denota el tiempo y $s_{f,l,t}$ es la cuota de la empresa f en el empleo, la contratación o las vacantes en el mercado laboral local l en el momento t . El límite inferior del Índice, 0, solo se alcanza en el caso teórico límite en el que hay un número infinito de empresas. En un mercado con un número finito de empresas n , el índice está limitado desde abajo por $1/n$ (el caso de cuotas iguales para cada empresa en el mercado).

¹² Sin embargo, los umbrales utilizados por la Comisión Europea son más bajos: 2 000 para una concentración elevada y 1 000 para una concentración moderada (Comisión Europea, 2003_[189]).

¹³ Los países que se consideran adecuados para el presente análisis son: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Estonia, Francia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido, República Checa, Singapur, Suecia y Suiza. La selección de los países se basó en la disponibilidad de datos y en un ejercicio de validación de estos que se presenta en el Anexo 3.B. Debido a las limitaciones de los datos, no se pudo realizar dicho ejercicio de validación para Australia y Singapur, por lo que los resultados de estos países deben tomarse con más precaución.

¹⁴ Se trata de las secciones CIIU Rev. 4 O, Administración pública y defensa; P, Educación; y Q, Actividades sanitarias y de servicios sociales. La omisión de los sectores en los que los empleadores públicos suelen desempeñar un papel importante está motivada por la falta de pruebas sólidas sobre si los empleadores del sector público utilizan su poder de fijación de salarios del mismo modo que las empresas privadas.

¹⁵ En general, los resultados de este capítulo concuerdan con la literatura en la mayoría de los aspectos, especialmente si se tiene en cuenta que la definición de mercado laboral suele diferir entre los estudios en al menos una dimensión. El estudio que utiliza la definición de mercado de trabajo local y IHH más cercana a la de esta sección (véase el Recuadro 3.1), informa de un IHH medio de 1 361 para los Estados Unidos (Azar et al., 2020_[28]), ligeramente superior pero cercano a la media estadounidense encontrada aquí (1 033). Las diferencias restantes se deben probablemente a los procedimientos de limpieza de datos (véase el Anexo 3.B).

¹⁶ Esa serie temporal se ha extraído de los datos de Austria, Costa Rica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Portugal y España.

¹⁷ Estos resultados son robustos en los distintos países. En particular, cada una de las ocupaciones que aparecen en los cinco primeros puestos de mayor y menor concentración también aparece en los cinco primeros puestos a nivel de país en la mayoría de los 15 países de la muestra.

¹⁸ El número de trabajadores en ocupaciones relacionadas con la salud que están fuera de la sección Q de la CIIU (Actividades sanitarias y de servicios sociales) es limitado. Sin embargo, los profesionales de la salud y los profesionales asociados a la salud siguen figurando entre las ocupaciones más concentradas incluso cuando se vuelven a incluir en la muestra las industrias omitidas.

¹⁹ La media elegida abarca los cuatro trimestres para absorber cualquier variación estacional independiente de los efectos de la pandemia. La media omite el primer trimestre de 2020 debido a la ambigüedad sobre si ese trimestre refleja la dinámica antes o después del inicio de la crisis en todos los países de la OCDE.

²⁰ Las excepciones notables son Letonia y el Reino Unido, que vieron los mayores aumentos en los recuentos de casos de COVID-19 hasta ese momento en cada país, respectivamente.

²¹ Las ponderaciones utilizadas para agregar la concentración a nivel de mercado al nivel nacional se mantienen constantes y se basan en 2019, por lo que no reflejan, por ejemplo, los cambios en los cierres

obligatorios entre 2020 y 2021.

²² Otros estudios que analizan mercados específicos obtienen resultados más variados. Por ejemplo, Currie, Farsi y Macleod (2005^[76]) y Prager y Schmitt (2021^[77]) no encuentran ningún impacto de las fusiones en el empleo en el sector hospitalario estadounidense.

²³ En el que quizá sea el único otro estudio de este tipo, Popp (2021^[83]) encuentra efectos algo menores, pero aún grandes (1.5%), sin controlar la competencia en el mercado de productos ni la productividad.

²⁴ Cuanto mayor es el número de nuevas contrataciones en un mercado, mayor es el número máximo de empresas que pueden contratar en ese mercado y menor es el mínimo teórico del índice Herfindahl-Hirschman utilizado para medir la concentración.

²⁵ Azar, Marinescu y Steinbaum (2022^[52]), Rinz (2022^[32]), Benmelech, Bergman y Kim (2022^[29]), Arnold (2021^[74]) y Schubert, Stansbury y Taska (2021^[179]).

²⁶ Martins (2018^[35]), Abel, Tenreyro y Thwaites (2018^[33]), Jarosch, Nimczik y Sorkin (2019^[26]) Dodini et al. (2020^[36]) Marinescu, Ouss y Pape (2021^[34]), Bassanini, Batut y Caroli (2021^[57]), Popp (2021^[83]) y la OCDE (2021^[12]).

²⁷ Las estimaciones grandes solo aparecen en los estudios que no controlan los efectos fijos de la empresa y los individuos (Qiu y Sojourner, 2019^[31]; Arnold, 2021^[74]; Azar, Marinescu y Steinbaum, 2022^[52]).

²⁸ Más concretamente, la OECD (2021^[12]) estima las elasticidades salariales para varios países. Sin embargo, como se reconoce en ese estudio, los amplios intervalos de confianza para cada estimación específica de un país impiden las comparaciones país por país, y las estimaciones individuales de los países se utilizan únicamente para derivar una elasticidad media entre países.

²⁹ Aunque los datos sobre las ofertas de empleo en línea utilizados en la sección 3.2 permiten una mayor cobertura de países, no contienen información sobre los salarios individuales o las trayectorias y características individuales. Por este motivo, no se utilizan aquí. El análisis de la demanda de cualificación que se realiza en el apartado 3.3.3, centrado directamente en el contenido de las ofertas de empleo, recurrirá de nuevo a los datos de las ofertas de empleo en línea utilizados anteriormente.

³⁰ En el caso de los trabajadores a tiempo completo, es probable que los salarios diarios y los salarios por hora arrojen elasticidades similares, lo que resulta ser cierto también en los datos utilizados aquí. Por el contrario, el impacto en los salarios diarios más allá de los trabajadores a tiempo completo es difícil de interpretar, ya que se ve confundido por el efecto de la concentración en las horas trabajadas y la incidencia del tiempo parcial muy corto.

³¹ Los errores estándar más grandes para Dinamarca y Portugal se deben a un "efecto país pequeño". Como en estos países el número de zonas geográficas es reducido, el instrumento es algo más débil.

³² Estos valores se obtienen multiplicando la elasticidad salarial estimada por el logaritmo de la relación entre el 9º decil y la mediana de la distribución de la concentración (véase la Figura 3.A.5 del anexo). No obstante, hay que señalar que estas estimaciones son más fiables en la media de la muestra. Más llamativo aún es que, en unos pocos países, la elasticidad salarial es aún mayor cuando se estima solo en los mercados de trabajo locales con una concentración inferior a la media. En general, esto implica que el efecto negativo de la concentración se materializa incluso en mercados que están mucho menos concentrados que los umbrales comúnmente utilizados por las autoridades antimonopolio.

³³ Unos pocos estudios estadounidenses (Qiu y Sojourner, 2019^[31]; Arnold, 2021^[74]; Azar, Marinescu y Steinbaum, 2022^[52]) encuentran elasticidades inferiores a -0.1 en términos absolutos, pero otros estudios estadounidenses, con especificaciones más cercanas a las adoptadas aquí, encuentran elasticidades mucho menores, comprendidas entre -0.01 y -0.05 (Schubert, Stansbury y Taska, 2021^[179]; Benmelech,

Bergman y Kim, 2022^[29]; Rinz, 2022^[32]), que se comparan bien con lo encontrado en los estudios europeos: Marinescu, Ouss y Pape (2021^[34]) y Bassanini, Batut y Caroli (2021^[57]) encuentran una elasticidad de -0.020 y -0.024, respectivamente, para Francia, mientras que Martins (2018^[35]), Dodini et al. (2020^[36]) y Popp (2021^[83]) obtienen estimaciones puntuales de -0.028, -0.010 y -0.043 para Portugal, Noruega y Alemania, respectivamente. Por último, la OECD (2021^[12]) encuentra una elasticidad de -0.028, agrupando los datos de Austria, Dinamarca, Francia, Finlandia, y España y Costa Rica.

³⁴ Esto es coherente con los resultados de Arnold (2021^[74]), Bassanini, Batut y Caroli (2021^[57]) y Thoreson (2021^[80]), que encuentran un efecto significativo en los salarios de los titulares en Estados Unidos, Francia y Suecia, respectivamente.

³⁵ Curiosamente, las diferencias entre países en términos de elasticidades salariales son pequeñas para los que corresponde, mientras que son grandes para las nuevas contrataciones: de hecho, la elasticidad de Dinamarca (-0.037) es más de dos veces mayor que la de Alemania (-0.016), y la diferencia es significativa, lo que sugiere diferentes patrones de ajuste salarial entre países.

³⁶ Aunque en casos concretos, los contratos temporales se asocian a veces a empleos estables y de buena calidad, los datos sugieren que, en promedio, se asocian a una menor seguridad laboral –véase, por ejemplo, OECD (2014^[191])– y la incidencia de los primeros representa, por lo tanto, una buena aproximación a los segundos.

³⁷ Debido a las limitaciones de los datos, el análisis se limita a las nuevas contrataciones, ya que, en general, falta información sobre el tipo de contrato de los titulares en los datos disponibles. Más concretamente, en Alemania y España no está disponible, mientras que en Italia solo lo está para los trabajadores contratados después del inicio de la ventana de la muestra (2012 para Italia).

³⁸ El 85% y el 70% de las nuevas contrataciones tienen contratos temporales en los datos de España e Italia, respectivamente.

³⁹ Si bien estos efectos son grandes en términos porcentuales, son sin embargo pequeños en términos de puntos porcentuales, dada la muy baja tasa de conversiones en estos países.

⁴⁰ En estos países, la información sobre el tipo de contrato no se actualiza regularmente a lo largo del calendario laboral.

⁴¹ Sin embargo, esto no puede hacerse con los datos portugueses.

⁴² Esta definición de juventud es ligeramente diferente a la ofrecida anteriormente en el capítulo, lo que refleja los diferentes datos utilizados en esta sección.

⁴³ La eliminación de los aprendices de la muestra reduciría efectivamente la estimación puntual del efecto de la concentración del mercado de trabajo en la probabilidad de ser contratado con un contrato permanente en aproximadamente un 25%.

⁴⁴ Modestino et al. (2016^[48]; 2020^[102]) explican la evidencia con cambios en la intensidad de la contratación, es decir, el comportamiento estratégico de los empleadores que invierten mayores recursos en los procedimientos de contratación cuando la oferta de talento en el mercado es mayor. Hershbein y Kahn (2018^[44]) muestran que la demanda de competencias por parte de los empleadores aumenta de forma permanente después de choques de demanda relacionados con cambios en la tecnología o aumentos de capital.

⁴⁵ Esta subsección se basa en los debates de la OECD (2019^[15]) y la OECD (2020^[149]) y los actualiza.

⁴⁶ A veces, la bibliografía distingue entre las cláusulas de "no competencia" y las de "licencia por jardín", con la diferencia de que en las segundas la trabajadora es indemnizada tras separarse del empleador

durante el período de vigencia del pacto, mientras que en las primeras no lo es -véase, por ejemplo, Nicandri (2011_[193]). A efectos de este capítulo, el término "acuerdo de no competencia" se refiere a ambos tipos de cláusulas, ya que cada vez son más los países y estados en los que una cláusula sin indemnización del trabajador no es exigible.

⁴⁷ México y algunos estados de EE. UU., como California, Dakota del Norte y Oklahoma, son excepciones de larga data (OECD, 2019_[15]). En 2020, el Distrito de Columbia también promulgó una ley que prohíbe los acuerdos de no competencia para los empleados (Ley del Distrito de Columbia 23 209: Ley de enmienda de los acuerdos de no competencia de 2020).

⁴⁸ En casi todas las jurisdicciones, los acuerdos de no competencia deben tener un alcance geográfico limitado para ser aplicables. En consecuencia, y sobre todo en los empleos poco cualificados, el desplazamiento a otra ciudad suele ser suficiente para superar la limitación impuesta por la cláusula.

⁴⁹ La presunción refutable de uso abusivo significa que la carga de la prueba de que el uso no es abusivo recae en el empleador. Si los tribunales no consideran convincentes las pruebas alegadas, la norma sería considerar abusiva la cláusula.

⁵⁰ Varios estados de EE. UU. han introducido reformas en este sentido en los últimos años, sobre todo exonerando a los trabajadores por debajo de un umbral de ingresos determinado (y a veces elevado) (Lewi et al., 2021_[186]). En Europa, existen prohibiciones parciales similares en Austria, Bélgica y Luxemburgo -véase OECD (2019_[15]).

⁵¹ La colusión ilícita se produce, por ejemplo, cuando las empresas que compiten por el mismo tipo de trabajadores acuerdan abstenerse de contratar a los empleados por las otras (los denominados "acuerdos de no contratación furtiva") o cuando las empresas que compiten en el mismo mercado laboral acuerdan aplicar una política común de remuneración a los empleados (colusión salarial), excepto cuando esto se produce en el marco de la negociación colectiva sectorial.

⁵² El debate entre los reguladores sigue abierto sobre cómo ponderar los efectos en los mercados de trabajo y de productos en sentido descendente, en los casos en que son de signo contrario -véase OECD (2019_[15]), aunque, en ciertas jurisdicciones, existen directrices claras que sugieren que una fusión en un mercado ascendente no debe evaluarse con referencia a sus consecuencias en el mercado descendente (Departamento de Justicia de EE. UU.; Comisión Federal de Comercio, 2010_[4]).

⁵³ La formulación original del modelo de monopolio bilateral se remonta a 1928 (Bowley, 1928_[188]).

⁵⁴ Cuando la externalización internacional es factible, las empresas multinacionales pueden amenazar con deslocalizar parte de sus cadenas de producción en el extranjero con el objetivo de debilitar el poder del trabajo organizado en su país de origen (OECD, 2021_[192]).

⁵⁵ En la práctica, en un modelo de monopsonio, en el equilibrio sin restricciones, el empleo es menor que en el equilibrio competitivo porque la curva que representa el costo marginal de la mano de obra está por encima (y es más pronunciada) de la curva de oferta. Los niveles moderados del salario mínimo desplazan hacia abajo la curva del costo marginal y la hacen más plana. En consecuencia, el empleo es mayor que en el equilibrio sin restricciones y más reactivo a los cambios en la demanda de trabajo.

⁵⁶ El hecho de que los efectos estimados del salario mínimo en los Estados Unidos tiendan a ser menos negativos (o incluso positivos) cuando se utilizan ventanas de muestra más recientes (Dube, 2019_[158]) puede sugerir que el monopsonio se ha vuelto más generalizado con el tiempo.

⁵⁷ Sin embargo, los subsidios no son necesariamente rentables, en particular si se dirigen a los empleados, y pueden generar efectos de competencia para los trabajadores en la región de destino (Schmutz y Sidibé, 2019_[190]).

⁵⁸ Un ejercicio alternativo no comunicado supone, en cambio, que la ocupación de destino es la que maximiza la ganancia salarial del trabajador, condicionada a un máximo de 6 meses de reciclaje.

⁵⁹ Se excluyen Canadá y Singapur porque faltan datos sobre el empleo al nivel de 3 dígitos de la CIUO 2008. El cálculo de las transiciones al nivel de 3 dígitos de la CIUO-08 es estándar (Bechichi et al., 2018^[184]; Bechichi et al., 2019^[185]) y un requisito en el presente contexto, para asociar las mismas transiciones a los datos de Australia, Reino Unido y Estados Unidos (originalmente en SOC-2010) que a los datos europeos (originalmente en CIUO-08). Las ocupaciones de la SOC se convierten en categorías de la CIUO antes de calcular el IHH. Los IHH estándar también se recalculan al nivel de 3 dígitos de la CIUO a efectos de este ejercicio.

⁶⁰ Casi dos tercios de todas las ocupaciones de 3 dígitos de la CIUO no encuentran una transición válida a otra ocupación dentro del límite de 6 meses de reentrenamiento.

⁶¹ Por un lado, a medida que aumenta la permanencia en el empleo, los mayores costos de despido reducen el poder de negociación del empleador. Por otro lado, sin embargo, la mayor reticencia a renunciar de los empleados más veteranos (porque perderían las protecciones relacionadas con la permanencia en el puesto al renunciar) aumenta el poder de monopsonio de su empleador.

⁶² Las regiones fusionadas de TL3 son: Heilbronn (Stadtkreis) y Heilbronn (Landkreis); Baden-Baden (Stadtkreis) y Rastatt; Rosenheim (Kreisfreie Stadt) y Rosenheim (Landkreis); Landshut (Kreisfreie Stadt) y Landshut (Landkreis); Passau (Landkreis) y Passau (Kreisfreie Stadt); Straubing (Kreisfreie Stadt) y Straubing-Bogen; Regensburg (Kreisfreie Stadt) y Regensburg (Landkreis); Bamberg (Kreisfreie Stadt) y Bamberg (Landkreis); Bayreuth (Landkreis) y Bayreuth (Kreisfreie Stadt); Coburg (Kreisfreie Stadt) y Coburg (Landkreis); Ansbach (Kreisfreie Stadt) y Ansbach (Landkreis); Schweinfurt (Kreisfreie Stadt) y Schweinfurt (Landkreis); Würzburg (Landkreis) y Würzburg (Kreisfreie Stadt); Kaufbeuren (Kreisfreie Stadt) y Ostallgäu; Kempten (Allgäu - Kreisfreie Stadt) y Oberallgäu; Cottbus (Kreisfreie Stadt) y Spree-Neiße; Bremerhaven (Kreisfreie Stadt) y Cuxhaven; Wilhelmshaven (Kreisfreie Stadt) y Friesland (DE); Bonn (Kreisfreie Stadt) y Rhein-Erft-Kreis; Trier (Kreisfreie Stadt) y Trier-Saarburg; Flensburg (Kreisfreie Stadt) y Schleswig-Flensburg; Weimar (Kreisfreie Stadt) y Weimarer Land.

⁶³ El IHH trimestral de las ofertas de empleo puede escribirse como sigue:

$$HHI_{t,ij} = \sum_{k=1}^K (\% \text{ porcentaje de vacantes }_{t,ijk})^2$$

donde t se denota para un trimestre, i para una región TL3, j para una ocupación en SOC de 6 dígitos o CIUO de 4 dígitos y k para una empresa. En otras palabras, el IHH de la muestra puede definirse de forma exclusiva por un trimestre, una región y una ocupación (que es la definición de mercado laboral local que se hace aquí –véase el Recuadro 3.1).

⁶⁴ Una proporción significativa de las ofertas de empleo en línea son de bolsas de trabajo y los verdaderos empleadores no son observables, ya que los datos de EMG no indican si un empleador es una bolsa de trabajo o un verdadero empleador. Por ello, el proceso de depuración de nombres de empleadores adoptado para este capítulo requiere la identificación de las bolsas de trabajo. En cada país, se seleccionan los 50 principales nombres de empleadores en función de su cuota de vacantes. A continuación, se comprueba si los nombres de los empleadores son bolsas de trabajo o no, identificando los reclutadores y los sitios web de contratación activos en todo el mundo (por ejemplo, Robert Walters, Michael Page, Adecco, Völker, Grafton, Hays, CV-Online, Page Personnel), marcando sistemáticamente las palabras relacionadas con los recursos humanos (por ejemplo, “career”, “headhunt”, “HR”, “job”, “manpower”, “personnel”, “recruit”) y verificando manualmente sus actividades comerciales en Internet.

⁶⁵ La forma funcional para el indicador de disimilitud de habilidades sigue a Robinson (2018^[187]) y es una de las diversas opciones que se utilizan en la literatura. Esta métrica combina la simplicidad (en el uso de la geometría euclidiana) y la posibilidad de estimar distancias de habilidad bidireccionales.

4 El papel de los resultados de las empresas y las prácticas de fijación de salarios en la desigualdad salarial

Chiara Criscuolo, Antton Haramboure, Alexander Hijzen, Michael Koelle y Cyrille Schweltnus

Alrededor de un tercio de la desigualdad salarial general puede explicarse por las diferencias en las prácticas de fijación de salarios entre las empresas, más que por las diferencias en el nivel y los rendimientos de las cualificaciones de los trabajadores. A su vez, las diferencias salariales de las empresas reflejan las diferencias de productividad, pero también las disparidades en el poder de fijación de los salarios. Para hacer frente a la creciente desigualdad de ingresos, las políticas centradas en los trabajadores (por ejemplo, la educación, el aprendizaje de adultos) deben complementarse con políticas orientadas a las empresas. Esto implica, en particular: (1) políticas que promuevan la recuperación de la productividad de las empresas atrasadas, lo que no solo aumentaría la productividad y los salarios agregados, sino que también reduciría la desigualdad salarial; (2) políticas que promuevan la movilidad del empleo, lo que reduciría la desigualdad salarial en un nivel determinado de dispersión de la productividad, al tiempo que mejoraría la asignación de puestos de trabajo entre las empresas; y (3) políticas que reduzcan el poder de fijación de salarios de las empresas con posiciones dominantes en los mercados de trabajo locales, lo que aumentaría los salarios y reduciría la desigualdad salarial sin efectos adversos sobre el empleo y la producción.

En Resumen

Este capítulo examina el papel de los resultados de las empresas y las prácticas de fijación de salarios en la desigualdad salarial, incluida la brecha salarial de género, y analiza las implicaciones políticas. Los datos se basan en un nuevo conjunto de datos armonizados entre empleador y empleado que abarca 20 países de la OCDE y, como tal, representa el esfuerzo más ambicioso realizado hasta la fecha para utilizar datos administrativos en un contexto transnacional en este ámbito. El capítulo proporciona pruebas exhaustivas de que las empresas tienden a tener un poder considerable para fijar salarios diferentes para trabajadores con cualificaciones similares, con importantes implicaciones para las políticas destinadas a promover un crecimiento económico ampliamente compartido. El mensaje principal es que complementar las políticas de cualificación centradas en los trabajadores con políticas enfocadas en las prácticas de fijación de salarios de las empresas contribuiría en gran medida a abordar la desigualdad salarial y a promover el crecimiento económico.

Las principales conclusiones del capítulo pueden resumirse como sigue:

- En promedio, en los 20 países incluidos en este capítulo, las diferencias en las prácticas de fijación de salarios entre empresas, reflejadas en las primas salariales de las empresas (diferencias salariales entre empresas no relacionadas con la composición de la plantilla), representan alrededor de un tercio de la desigualdad salarial global (la varianza de los salarios de todos los trabajadores). Además, las diferencias en las prácticas salariales explican una cuarta parte de la brecha salarial de género (la diferencia en los salarios medios entre hombres y mujeres con cualificaciones similares). Estos resultados sugieren que las empresas tienen un margen de maniobra considerable para fijar los salarios independientemente de sus competidores y que los salarios no están determinados exclusivamente por las cualificaciones. La empresa en la que se trabaja es importante para el salario.
- Cuando las empresas tienen poder de fijación de salarios, las de baja productividad pueden competir sobre la base de salarios bajos sin el riesgo de perder a todos sus trabajadores, mientras que las de alta productividad ofrecen salarios más altos que las de baja productividad para atraer a los trabajadores y crecer. Por término medio en todos los países cubiertos por el análisis, alrededor de una sexta parte de las diferencias de productividad entre empresas se traduce en diferencias en las primas salariales de las empresas. Los trabajadores altamente cualificados y los hombres se benefician más de los buenos resultados de las empresas en términos de salarios más altos que los trabajadores poco cualificados y las mujeres en general.
- La transmisión de las brechas de productividad a las brechas salariales de las empresas es especialmente pronunciada cuando existe una baja tasa de movilidad laboral (los trabajadores cambian de trabajo voluntariamente). En esta situación, las empresas con salarios bajos corren un riesgo más limitado de que sus trabajadores se trasladen a otras con salarios más altos. Se calcula que un aumento de la tasa de movilidad laboral de la de un país de baja movilidad como Italia a la de un país de alta movilidad como Suecia, conduce a un descenso del 15% de la desigualdad salarial global. La escasa movilidad laboral de las mujeres, además, contribuye a la brecha salarial de género al limitar el acceso a puestos de trabajo en empresas con salarios altos y debilitar su poder de negociación.
- Una negociación colectiva más centralizada y unos salarios mínimos más elevados debilitan la transmisión de la productividad a las primas salariales al limitar las posibilidades de las

empresas de bajo rendimiento de competir sobre la base de salarios bajos y, por tanto, reducen la dispersión salarial entre las empresas.

La lucha contra la elevada desigualdad salarial requiere complementar las políticas de capacitación centradas en los trabajadores con políticas enfocadas en las prácticas de fijación de salarios de las empresas. Esto implica:

- Las políticas que reducen las brechas de productividad entre las empresas podrían reducir significativamente la desigualdad salarial general. Esto podría lograrse ayudando a las empresas de bajo rendimiento a adoptar nuevas tecnologías, modelos empresariales digitales y prácticas de gestión de alto rendimiento.
- La reducción de los obstáculos a la movilidad laboral reduciría las diferencias salariales entre las empresas al disminuir la capacidad de las empresas de bajo rendimiento para competir sobre la base de salarios bajos. La movilidad laboral podría mejorarse reforzando las políticas de aprendizaje y activación de adultos, reformando la regulación del mercado laboral y apoyando la movilidad geográfica (por ejemplo, mediante políticas de transporte y vivienda) y el teletrabajo.
- Los suelos salariales acordados colectivamente o por ley representan una respuesta política complementaria –siempre que los suelos salariales no sean demasiado altos– porque reducen la capacidad de las empresas para explotar las consecuencias de la limitada movilidad laboral compitiendo sobre la base de salarios bajos.

Introducción

Muchos países de la OCDE han tenido que lidiar con el bajo crecimiento de la productividad y el aumento de la desigualdad de ingresos en las últimas décadas.¹ Mientras tanto, las diferencias en el rendimiento empresarial se han ampliado, con un pequeño número de empresas de alto rendimiento que siguen logrando un alto crecimiento de la productividad, mientras que otras se han ido quedando cada vez más atrás (Andrews, Criscuolo y Gal, 2016^[1]; Berlingieri, Blanchenay y Criscuolo, 2017^[2]). Además, las empresas de alto rendimiento también se están alejando en términos de ventas y rentabilidad, y la concentración de la industria está creciendo en muchos países (Bajgar et al., 2019^[3]). La crisis de COVID-19 corre el riesgo de reforzar estas tendencias, ya que algunas empresas no rentables se han mantenido a flote y la digitalización de los modelos de negocio se ha acelerado. Un conjunto emergente de pruebas sugiere que las crecientes brechas de productividad entre las empresas pueden explicar, al menos en parte, el bajo crecimiento de la productividad agregada (Berlingieri, Blanchenay y Criscuolo, 2017^[2]), pero las pruebas sobre sus implicaciones para la desigualdad salarial son todavía limitadas. Aunque un cierto grado de desigualdad salarial puede ser simplemente el subproducto de las diferencias en los incentivos al trabajo, la adquisición de competencias y la movilidad laboral, unos niveles excesivamente elevados pueden convertirse en un obstáculo para la cohesión social al aumentar la desigualdad general de ingresos y socavar la igualdad de oportunidades.²

Hasta hace poco, gran parte de la investigación sobre las causas de la desigualdad salarial se centraba en las diferencias de cualificación entre los trabajadores en un marco analítico que no tenía en cuenta las diferencias entre las empresas. En el marco estándar de la oferta y la demanda de cualificaciones, el aumento de la desigualdad salarial puede explicarse, en gran medida, por el incremento de la demanda de cualificaciones, que a su vez está impulsado por el progreso tecnológico, incluidas la automatización y la digitalización, y la globalización. Se supone que los mercados laborales son perfectamente competitivos y que los salarios de los trabajadores altamente cualificados suben independientemente de la empresa en la que trabajen. En consonancia con este marco, la política se ha centrado principalmente en garantizar que los trabajadores tengan las cualificaciones que demandan los empleadores mediante inversiones en

educación y formación de adultos. Aunque este marco estándar sigue siendo muy útil, no puede explicar una serie de hechos empíricos. En primer lugar, existe una gran desigualdad salarial incluso dentro de categorías de cualificación estrechamente definidas, incluso entre hombres y mujeres con cualificaciones similares (Autor, Katz y Kearney, 2008^[4]; Goldin, 2014^[5]; Lemieux, 2006^[6]). En segundo lugar, existen grandes diferencias entre empresas en el salario medio de trabajadores con cualificaciones similares (Card, Heining y Kline, 2013^[7]; Song et al., 2018^[8]). En tercer lugar, las decisiones de movilidad de los trabajadores son bastante insensibles a los salarios, lo que permite a los empleadores ofertarlos a la baja (Sokolova y Sorensen, 2020^[9]), especialmente en los mercados de trabajo con un alto grado de concentración de empleadores (véase el Capítulo 3) o para grupos específicos de trabajadores, incluidas las mujeres, con menos opciones laborales para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

Este capítulo sitúa a la empresa en el centro del análisis de las causas de la desigualdad salarial al tener en cuenta explícitamente las diferencias en las prácticas de fijación de salarios de las empresas. En este capítulo, las prácticas de fijación de salarios se refieren a la capacidad y los incentivos de las empresas para fijar los salarios de forma diferente a los de sus competidores para trabajadores con cualificaciones similares, por ejemplo, en función de sus resultados, su poder de fijación de salarios y la naturaleza de la instauración de fijación de salarios. El marco analítico tiene en cuenta explícitamente las fricciones del mercado laboral y la heterogeneidad de las empresas. En este marco, las empresas se benefician de cierto grado de poder de fijación de salarios en el sentido de que las diferencias salariales entre ellas no se neutralizan inmediatamente por la competencia entre las empresas que contratan a trabajadores perfectamente móviles. La consecuencia es que las diferencias entre empresas en cuanto a los resultados del mercado de productos y las características específicas del mercado de trabajo, como la concentración de los empleadores y las diferencias de movilidad entre grupos específicos, sobre todo entre hombres y mujeres, pueden dar lugar a diferencias salariales entre trabajadores con cualificaciones similares. Desde el punto de vista de las políticas, el hecho de situar a las empresas en el centro del análisis amplía el alcance de las políticas para abordar la desigualdad salarial, al asociar las políticas centradas en los trabajadores, como las políticas de educación y aprendizaje de adultos, con las políticas basadas en las empresas, incluidas las políticas para reducir las diferencias de productividad, promover la movilidad laboral y limitar el poder de fijación de salarios de las empresas.

El capítulo hace tres contribuciones clave. En primer lugar, cuantifica la contribución de las diferencias en las prácticas de fijación de salarios de las empresas a la desigualdad salarial en un contexto transnacional, utilizando un nuevo conjunto de datos armonizados entre empleador y empleado que contienen información sobre las características de los trabajadores y las empresas para las que trabajan. Las prácticas salariales de las empresas se reflejan empíricamente en las primas salariales de las empresas, es decir, la parte de los salarios medios de las empresas que no se debe a la composición de la mano de obra. Las investigaciones anteriores que utilizaban datos vinculados entre empleador y empleado se han centrado normalmente en países individuales. Una comparación de los resultados basada en estudios de un solo país no es fiable, ya que las diferencias entre países podrían reflejar variaciones en el tratamiento de los datos (por ejemplo, procedimientos de muestreo de datos y definiciones de variables) y metodologías empíricas, más que variaciones genuinas en los entornos institucionales y las condiciones estructurales entre países. Este capítulo armoniza el tratamiento de los datos en la medida de lo posible y utiliza una metodología empírica unificada para permitir la comparación directa de los resultados entre países. En segundo lugar, el capítulo analiza los factores determinantes de las prácticas de fijación de salarios de las empresas, el mercado y las políticas, en términos de rendimiento de las empresas, el grado de movilidad laboral y la naturaleza de la instauración de fijación de salarios, aprovechando la dimensión transnacional de los datos. En tercer lugar, el capítulo extrae conclusiones políticas a partir de los datos empíricos, destacando la necesidad de complementar las políticas centradas en los trabajadores con medidas enfocadas en las empresas para impulsar la productividad y para compartir ampliamente estas ganancias de productividad con todos los trabajadores a través de salarios más altos.

El resto de este capítulo está estructurado como sigue: en la sección 4.1 se presenta el marco conceptual, la metodología empírica y los datos armonizados entre empleadores y empleados utilizados para analizar el papel de las empresas en la desigualdad salarial; la sección 4.2 presenta los resultados del análisis; en el apartado 4.3 se exponen las implicaciones políticas; y la sección 4.4 concluye.

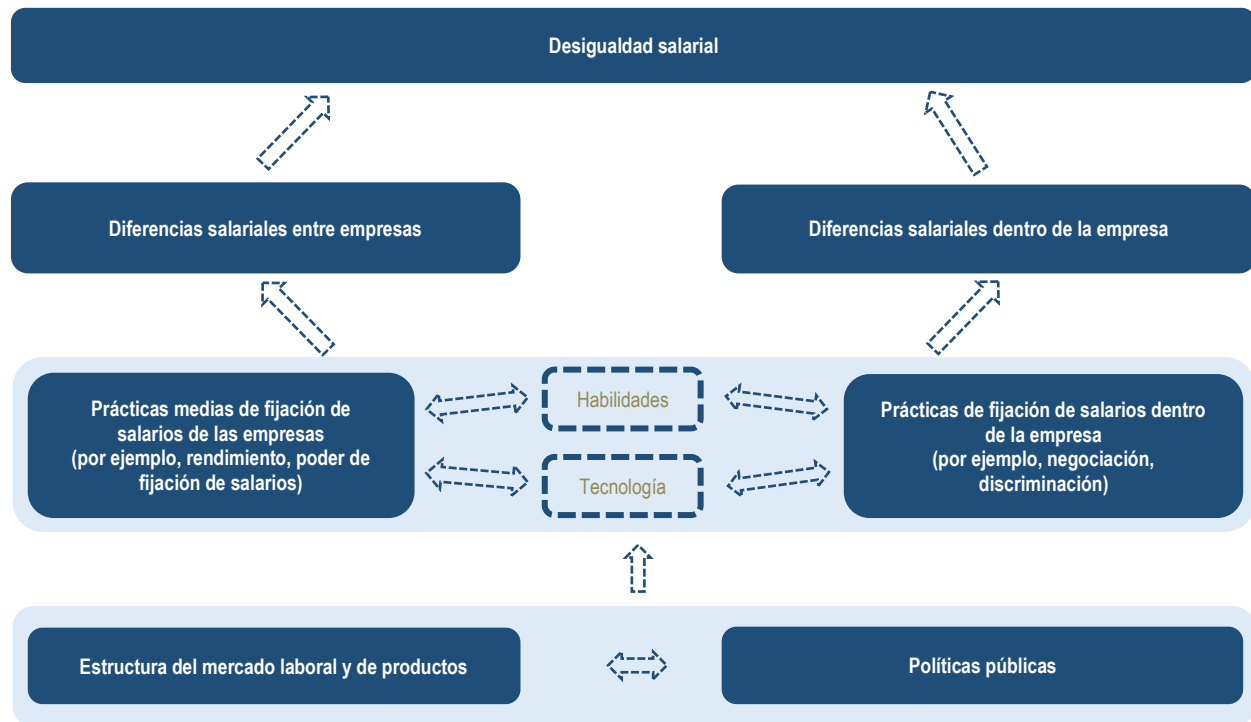
4.1. Marco

4.1.1. Marco conceptual y alcance

La desigualdad salarial agregada surge de las diferencias salariales entre empresas y de las diferencias salariales dentro de ellas (Figura 4.1). Hasta cierto punto, las diferencias salariales entre empresas pueden explicarse por las diferencias en la composición de la mano de obra. Por ejemplo, las empresas que emplean una proporción superior a la media de trabajadores altamente cualificados suelen pagar salarios más altos que la empresa media. Pero las diferencias salariales entre empresas también son el resultado de las diferencias en las prácticas de fijación de salarios medios entre ellas. Estas pueden ser el resultado de las diferencias de rendimiento entre las empresas, de las diferencias en los salarios fijados unilateralmente por los empleadores (como en los modelos de monopsonio o de fijación de salarios) o de las diferencias en su posición negociadora (como en los modelos de negociación de salarios y de reparto de rentas). Por ejemplo, las empresas con salarios bajos podrían competir sobre la base de salarios bajos sin el riesgo de perder a todos sus trabajadores, mientras que las empresas de alta productividad podrían ofrecer salarios más altos para atraer a los trabajadores y hacer crecer su negocio. Las diferencias salariales dentro de las empresas reflejan en gran medida las diferencias en las competencias de los trabajadores, como la educación y la experiencia. Sin embargo, incluso dentro de las empresas, las diferencias salariales pueden explicarse en cierta medida por las prácticas de fijación de salarios de las empresas que no están relacionadas con las cualificaciones de los trabajadores. Por ejemplo, las empresas pueden pagar a los hombres y a las mujeres de forma diferente a pesar de tener cualificaciones similares. Esto podría deberse a las diferencias en la posición negociadora de las mujeres con respecto a los hombres, pero también a la percepción de los empleadores de las diferencias de productividad, o a los prejuicios conscientes e inconscientes de los empleadores, que conducen a comportamientos discriminatorios.

Dadas las cualificaciones y las condiciones de trabajo no salariales, las diferencias salariales entre empresas solo pueden surgir en mercados laborales con fricciones. En un mercado de trabajo sin fricciones -en el que la búsqueda de empleo, la movilidad laboral y la contratación no tienen costos- un trabajador con un conjunto determinado de características (por ejemplo, cualificaciones formales, experiencia, motivación, etc.) se trasladaría inmediatamente si una empresa competidora le ofreciera un salario más alto con condiciones laborales no salariales similares. En este caso, los salarios de los trabajadores están totalmente determinados por su conjunto de competencias específicas, y las empresas suben los salarios hasta igualar la productividad marginal de los trabajadores. Las empresas con una productividad media elevada emplean a más trabajadores que sus competidores de menor productividad, pero como la productividad marginal tiende a disminuir con el empleo y a igualarse entre las empresas, no pagan salarios más altos dadas las cualificaciones de los trabajadores y las condiciones de trabajo no salariales. Por lo tanto, las diferencias salariales en el caso de un mercado laboral sin fricciones reflejan enteramente las diferencias en la composición de las cualificaciones o los diferenciales de compensación relacionados con las diferencias en las condiciones de trabajo no salariales. Por ejemplo, una empresa puede emplear principalmente a trabajadores muy cualificados con salarios altos, mientras que otra puede emplear principalmente a trabajadores poco cualificados con salarios bajos, porque realizan actividades económicas diferentes o utilizan tecnologías con requisitos de cualificación diferentes.

Figura 4.1. El papel de las empresas en la desigualdad salarial



En un mercado de trabajo en el que la búsqueda de empleo, la movilidad laboral y la contratación son costosas (o en el que los trabajadores difieren en sus preferencias respecto a los aspectos no salariales de los empleos), las diferencias de productividad marginal persisten entre las empresas y trabajadores similares pueden ser remunerados de forma diferente en distintas empresas. Este puede ser el caso cuando los salarios son iguales a la productividad marginal, pero la productividad marginal no se iguala entre las empresas (fijación competitiva de los salarios), cuando los salarios son fijados unilateralmente por los empleadores como una rebaja de la productividad marginal (fijación monopólica de los salarios) o cuando los trabajadores y las empresas negocian las rentas asociadas a la adecuación del puesto de trabajo (negociación salarial o reparto de rentas). Las empresas de baja productividad tenderán a ser demasiado grandes desde el punto de vista de la eficiencia, en el sentido de que incluso pagando un salario bajo no pierden a todos sus trabajadores. Por el contrario, las empresas de alta productividad tenderán a ser demasiado pequeñas, ya que necesitan ofrecer salarios más altos para atraer a suficientes trabajadores para alcanzar su tamaño óptimo. En consecuencia, es probable que una movilidad laboral limitada aumente las diferencias salariales entre empresas, contribuyendo así a una mayor desigualdad salarial, al tiempo que se debilita la eficiencia de la reasignación de puestos de trabajo entre empresas.³ Además, en un mercado de trabajo con fricciones, es posible que las empresas establezcan salarios diferenciados para grupos de trabajadores con cualificaciones similares dentro de la empresa, si los costos de búsqueda de empleo y de movilidad de los trabajadores difieren y, por lo tanto, su posición de negociación, como puede ser el caso, por ejemplo, de hombres y mujeres con cualificaciones similares.

Las diferencias en las prácticas de fijación de salarios de las empresas tienen un impacto inmediato en la desigualdad salarial general, mientras que las diferencias en la composición de las cualificaciones entre las empresas no tienen un impacto directo en la desigualdad salarial general. Por ejemplo, para una composición determinada de cualificaciones, es irrelevante para la desigualdad salarial global que los trabajadores altamente cualificados se agrupen en las mismas empresas (lo que llevaría a una alta desigualdad salarial entre empresas y una baja desigualdad salarial dentro de la empresa) o que se distribuyan uniformemente entre las empresas (lo que llevaría a una baja desigualdad salarial entre

empresas y una alta desigualdad dentro de la empresa). Por el contrario, las diferencias en las prácticas de fijación de salarios de las empresas aumentan directamente la desigualdad salarial general, incluso entre trabajadores con niveles de cualificación similares. Las diferencias en las prácticas de fijación de salarios también pueden llevar a que las diferencias en la composición de las cualificaciones tengan un impacto indirecto en la desigualdad salarial general si los trabajadores con salarios altos se clasifican en empresas que fijan salarios altos. Es más probable que esto ocurra cuando las empresas de alta productividad utilizan tecnologías que dependen en gran medida de habilidades específicas.

El análisis se centra en la importancia de los resultados de las empresas y de las prácticas de fijación de salarios de las empresas en la desigualdad salarial (incluida la brecha salarial de género) mediante el examen de algunos de sus principales determinantes, –como son la productividad de las empresas, el grado de movilidad laboral y la naturaleza de la instauración de fijación de salarios–. Los determinantes del rendimiento de las competencias, la composición de las competencias y las diferencias de productividad entre empresas quedan fuera del ámbito de este capítulo y se han analizado ampliamente en trabajos anteriores (Recuadro 4.1).

Recuadro 4.1. Las políticas públicas influyen en los factores de la desigualdad salarial más allá de las prácticas de fijación de salarios de las empresas

Aunque este capítulo se centra en la relación entre las políticas públicas y las prácticas de fijación de salarios de las empresas, existe un gran número de trabajos que analizan el efecto de las políticas públicas en los rendimientos de las competencias, la composición de las competencias y las diferencias de productividad entre las empresas.

Rendimiento de las competencias. Para una composición determinada de la mano de obra, la desigualdad salarial dentro de la empresa refleja la dispersión de los rendimientos de las cualificaciones. Por ejemplo, la desigualdad salarial dentro de la empresa tiende a aumentar cuando se incrementa la prima salarial asociada a un título de educación terciaria. Un gran número de trabajos han analizado los determinantes estructurales y políticos de los rendimientos de las cualificaciones en el marco de una carrera entre la educación y la tecnología (Katz y Murphy, 1992^[10]; Autor, Goldin y Katz, 2020^[11]). El papel principal de las políticas públicas en este marco es apoyar la oferta de cualificaciones para satisfacer la creciente demanda resultante del cambio tecnológico. De hecho, los datos sugieren que una oferta más abundante de cualificaciones en relación con la demanda reduce la prima de cualificación y, por tanto, la desigualdad salarial (OECD, 2015^[12]). Sin embargo, el marco de la oferta y la demanda parece ser menos relevante en los extremos de la distribución salarial. En la parte inferior de la distribución salarial, las políticas y las instituciones pueden ser más importantes que las fuerzas del mercado a la hora de fijar los salarios de los trabajadores poco cualificados, mientras que en la parte superior los efectos de las superestrellas pueden ser especialmente importantes (Autor, Goldin y Katz, 2020^[11]).

Composición de las competencias. Un conjunto de datos emergentes analiza el efecto de las políticas públicas en la composición de las competencias de las empresas. Una de las líneas de trabajo se ha centrado en el aumento de la clasificación de los trabajadores en empresas con compañeros de trabajo similares, lo que puede estar vinculado a la subcontratación nacional, incluidos los contratistas independientes de las plataformas en línea (Goldschmidt y Schmieder, 2015^[13]; OECD, 2021^[14]; Weil, 2014^[15]). Las empresas recurren cada vez más a empresas especializadas para la prestación de servicios laborales poco cualificados, como la limpieza, la seguridad y la restauración. Esta clasificación de trabajador a trabajador no tiene un efecto directo en la desigualdad salarial, ya que el aumento de la desigualdad salarial entre empresas se compensa con la reducción de la desigualdad salarial dentro de la empresa. Pero puede debilitar la posición negociadora y la movilidad ascendente de los trabajadores

menos cualificados y, por tanto, aumentar la persistencia de la desigualdad a lo largo de la vida. Las políticas destinadas a reforzar la negociación colectiva y la formación en las empresas que prestan servicios externalizados podrían reducir los efectos adversos de la selección entre trabajadores. Otra línea de trabajo se ha centrado en las complementariedades entre las habilidades de los trabajadores y las tecnologías, que pueden conducir a la clasificación de los trabajadores más cualificados en las empresas mejor pagadas (Card, Heining y Kline, 2013^[7]). Esta selección entre trabajadores y empresas puede mejorar la eficiencia, pero aumenta directamente la desigualdad salarial.

Brechas de productividad. Las brechas de productividad entre empresas han tendido a aumentar en varios países de la OCDE (Andrews, Criscuolo y Gal, 2016^[1]; OECD, 2015^[16]), lo que ha contribuido a ampliar las brechas salariales entre empresas (Berlingieri, Blanchenay y Criscuolo, 2017^[21]) y a aumentar la desigualdad salarial. Las políticas públicas pueden influir directamente en la amplitud de las diferencias de productividad entre empresas y en la amplitud de las diferencias salariales en un nivel determinado de diferencias de productividad.

4.1.2. Marco empírico

El papel de las empresas en la desigualdad salarial –medido mediante la varianza de los salarios logarítmicos– se analiza en tres pasos. En un primer paso, se mide la contribución de las empresas a la desigualdad salarial global centrándose en el papel de las primas salariales de las empresas, es decir, la parte de los salarios que viene determinada por las características de las empresas y no por las de sus trabajadores. En un segundo paso, se analiza el papel de los resultados de las empresas centrándose en la relación entre la productividad laboral y las primas salariales a nivel de empresa. En un tercer paso, se analiza el papel de los factores estructurales y políticos en la relación entre los resultados de las empresas y las primas salariales. Véase el Recuadro 4.2 para los detalles técnicos.

Para medir el componente de la desigualdad salarial que se debe a las empresas, el análisis se centra en las primas salariales de las empresas, es decir, la parte de los salarios medios de las empresas que no está relacionada con las características de la mano de obra de la empresa. Las primas salariales de las empresas se recogen mediante los efectos fijos estimados de la empresa en una ecuación salarial tradicional de capital humano, por lo demás estándar, con controles de género, edad y educación/ocupación.⁴ La desigualdad salarial global se descompone en tres componentes: (i) la contribución de las diferencias en las prácticas de fijación de salarios de las empresas, medida por la dispersión de las primas salariales de las empresas; (ii) la contribución de la clasificación de los trabajadores, medida por la dispersión de los salarios medios de las empresas que puede atribuirse a las diferencias en la composición de la mano de obra, incluidas las cualificaciones de los trabajadores; (iii) la contribución de la desigualdad dentro de las empresas, medida por la dispersión media de los salarios dentro de las empresas, que capta los rendimientos de las cualificaciones y posiblemente también las diferencias dentro de las empresas en las prácticas de fijación de salarios entre trabajadores con cualificaciones similares dentro de las empresas (por ejemplo, entre hombres y mujeres).

El vínculo entre la productividad y los salarios a nivel de empresa (transferencia de productividad) se analiza empíricamente relacionando directamente las primas salariales de las empresas con la productividad laboral de las mismas.⁵ Este enfoque se utiliza para documentar las diferencias en la transferencia entre países, así como las diferencias entre los distintos grupos de trabajadores, como los trabajadores poco o muy cualificados o los hombres y las mujeres. Uno de los inconvenientes de este enfoque es que solo es factible para el subconjunto de países cubiertos por este capítulo en los que se dispone de información sobre la productividad de las empresas en los datos a nivel de los trabajadores, lo que dificulta la relación sistemática del grado de transferencia con las características de la industria y del país. Por lo tanto, el enfoque a nivel de empresa se complementa con un enfoque a nivel de sector que relaciona la dispersión entre empresas de las primas salariales dentro de las industrias con la dispersión entre empresas de la productividad laboral, utilizando fuentes de datos externas sobre la

dispersión de la productividad de la base de datos *MultiProd* de la OCDE (Berlingieri et al., 2017^[17]). Dada la importante variación entre países, industrias y a lo largo del tiempo, se emplea el enfoque a nivel de industria para analizar los determinantes estructurales e institucionales de la transferencia de productividad-salario a nivel de empresa.

El análisis de los determinantes estructurales y políticos de la transmisión salarial a nivel de empresa se centra en el papel de: i) la movilidad laboral, que capta la capacidad de respuesta de la movilidad voluntaria de los trabajadores a los salarios de las empresas y, por tanto, proporciona una medida del poder de fijación de salarios de las empresas; y ii) el de la fijación de salarios, en forma de salarios mínimos legales y sistemas de negociación colectiva, que tienden a limitar la medida en que las diferencias de productividad entre las empresas se traducen en diferencias salariales entre ellas. La movilidad laboral se aproxima por la proporción de transiciones anuales entre empleos en el empleo total utilizando datos externos por país y sector de la Encuesta Europea de Población Activa elaborada por Causa et al. (2021^[18]). La ventaja de centrarse en las transiciones directas entre empleos, en lugar de en todas las transiciones de los trabajadores, es que es más probable que estas transiciones sean voluntarias, mientras que se excluyen las transiciones al no empleo, que es más probable que sean involuntarias.⁶ El papel de la negociación colectiva se analiza centrándose en el nivel de descentralización de los sistemas de negociación colectiva, distinguiendo entre los sistemas totalmente o en gran medida descentralizados basados en la negociación a nivel de empresa y los sistemas descentralizados organizados o más centralizados con un mayor énfasis en la negociación a nivel sectorial o nacional (OCDE, 2019^[19]).⁷ El nivel del salario mínimo legal se expresa como una proporción del salario medio de los trabajadores a tiempo completo.

Recuadro 4.2. Metodología

El papel de las empresas en la desigualdad salarial

La desigualdad salarial se mide como la varianza total de los salarios logarítmicos,¹ que puede descomponerse en la varianza de los salarios medios entre empresas y la varianza de los salarios individuales dentro de las empresas:

$$\begin{aligned} V^{total} &= V(\bar{w}_j) + V(w_{ij} - \bar{w}_j) \\ &= V^{entre} + V^{en} \end{aligned} \quad \text{Ecuación 4.1}$$

donde V denota la varianza, w_{ij} el salario logarítmico del trabajador i en la empresa j y \bar{w}_j el salario logarítmico medio en la empresa j .

Para desentrañar el papel de las primas salariales y la composición de la mano de obra en la dispersión salarial entre empresas, las primas salariales de las empresas se estiman utilizando una ecuación tradicional de ganancias de capital humano-aumentada con efectos fijos de la empresa (Barth et al., 2016^[20]):

$$w_{ij} = x_{ij}\beta + \gamma_j + \varepsilon_{ij} \quad \text{Ecuación 4.2}$$

donde w_{ij} denota el salario logarítmico del trabajador i en la empresa j ; x_{ij} denota un vector de características observables de los trabajadores; β denota el rendimiento estimado de estas características; γ_j denota los efectos fijos de la empresa; y ε_{ij} denota el término de error. Las características observables de los trabajadores consideradas en el modelo empírico incluyen generalmente la educación y/o la ocupación, la edad, el género, los indicadores de trabajo a tiempo

parcial y los términos de interacción entre estas variables. Esta ecuación se estima por separado para cada país y año. Los efectos fijos estimados de la empresa proporcionan una medida de las primas salariales de la empresa.

Basándonos en la ecuación 4.2, denotando los coeficientes y variables estimados con el superíndice \wedge y definiendo $\hat{s} \equiv x_i \hat{\beta}$ (salarios previstos de los trabajadores en función de las características salariales observables) la varianza total de w_{ij} puede escribirse como sigue:

$$V^{total} = V(\hat{s}) + V(\hat{\gamma}) + 2cov(\hat{s}, \hat{\gamma}) + V(\hat{\varepsilon})$$

Ecuación 4.3

donde $V(\hat{s})$ es la varianza de los salarios previstos en función de las características observables de los ingresos; $V(\hat{\gamma})$ es la varianza de las primas salariales específicas de la empresa; $cov(\hat{s}, \hat{\gamma})$ es la covarianza de los salarios previstos con las primas salariales específicas de la empresa y $V(\hat{\varepsilon})$ es la varianza de los salarios residuales.

Como proponen Barth et al. (2016[20]), definir $\rho_\gamma \equiv \frac{cov(\hat{s}, \hat{\gamma})}{V(\hat{s})}$ y $\rho \equiv \frac{cov(\hat{s}, \hat{s})}{V(\hat{s})}$, donde \hat{S} es la media de todos los trabajadores individuales \hat{s} en la empresa, la varianza total de $\ln w_{ij}$ puede reescribirse como:

$$\begin{aligned} V^{total} &= [V(\hat{s})\rho + 2V(\hat{s})\rho_\gamma + V(\hat{\gamma})] + [V(\hat{s}) + V(\hat{\varepsilon}) - V(\hat{s})\rho] \\ &= V^{entre} + V^{en} \\ &= V^{primas\ salariales} + V^{composición} + V^{en} \end{aligned}$$

Ecuación 4.4

donde ρ_γ es una medida de la similitud entre los salarios previstos de los trabajadores basados en las características observables de los ingresos y los efectos fijos estimados de la empresa (una medida de la clasificación entre trabajadores y empresas) y ρ es una medida de la similitud entre los salarios previstos de los trabajadores y el salario medio previsto en su empresa (una medida de la clasificación entre trabajadores).

La varianza entre empresas puede descomponerse en las contribuciones de las primas salariales (varianza de las primas salariales específicas de las empresas $V(\hat{\gamma})$) y la composición de la mano de obra (clasificación entre trabajadores $V(\hat{s})\rho$ y la clasificación entre trabajadores y empresas $2V(\hat{s})\rho_\gamma$). La varianza dentro de la empresa puede descomponerse en contribuciones de los rendimientos a las características observadas y no observadas de las ganancias $V(\hat{s}) + V(\hat{\varepsilon})$ menos el de la clasificación de trabajador a trabajador $-V(\hat{s})\rho$.

Como comprobación de robustez, el Anexo 4.C presenta los resultados de la descomposición basada en una versión de la ecuación 4.2 que incluye además efectos fijos de los trabajadores, siguiendo a Abowd et al. (1999[21]). Esto garantiza que las primas salariales de las empresas no reflejen las diferencias no observadas en la composición de los trabajadores en las empresas relacionadas con características invariables en el tiempo, como el talento o la capacidad.

El vínculo a nivel de empresa entre la productividad y las primas salariales

Cuando se dispone de información sobre la productividad, la transferencia de productividad-salario a nivel de empresa puede estimarse mediante la siguiente ecuación a nivel de empresa:

$$\hat{\gamma}_{jt} = \pi y_{jt} + \delta_s + \delta_t + \varepsilon_{jst}$$

Ecuación 4.5

donde $\hat{\gamma}_{jst}$ denota la prima salarial estimada en la empresa j , y el año t ; y_{jt} productividad laboral logarítmica; π el parámetro de transmisión estimado; δ_s y δ_t efectos fijos de industria y año; y ε_{jst} el

término de error. La productividad laboral se mide como valor añadido por trabajador o, si no se dispone de información sobre el valor añadido, como ventas por trabajador. Esta ecuación se estima utilizando ponderaciones de empleo para cada país y grupo de trabajadores dentro de estos países (por cualificación y sexo).² La relación significativa entre las primas salariales y la productividad a nivel de empresa sugiere que las primas salariales no solo reflejan los diferenciales de compensación, sino que también reflejan el papel de las fricciones del mercado laboral.

Cuando no hay información sobre la productividad en los datos vinculados entre empleador y empleado, pero sí hay datos externos sobre la dispersión de la productividad por industria y año, se podría estimar alternativamente la transferencia de productividad-salario a nivel de empresa utilizando datos a nivel de industria agrupados entre países. Más concretamente, suponiendo que la transferencia de productividad-salario no es nula, si se toma la varianza de la ecuación 4.5 y se agrupa a todos los países, se obtiene:

$$Var(\hat{y}_{jt})_{sct} = \pi^2 Var(y_{jt})_{sct} + \delta_c + \delta_s + \delta_t + v_{sct}$$

Ecuación 4.6

donde $Var(\hat{y}_{jt})_{sct}$ denota la varianza ponderada por el empleo de las primas salariales entre las empresas; π^2 la elasticidad de paso al cuadrado; δ_c , δ_s y δ_t denotan los efectos fijos de país, industria y tiempo; y v_{sct} el término de error.

Los determinantes estructurales y políticos de la transmisión

Para identificar los factores asociados a la transferencia salarial de la productividad, se permite que el coeficiente de la dispersión de la productividad varíe según las características estructurales e institucionales:

$$Var(\hat{y}_{jt})_{sct} = \gamma_0 Var(y_{jt})_{sct} + \gamma_1 Z_{sct} + \gamma_2 Var(y_{jt})_{sct} \cdot Z_{sct} + \delta_c + \delta_s + \delta_t + v_{sct}$$

Ecuación 4.7

donde el parámetro γ_1 capta la asociación entre la dispersión de las primas salariales y las características estructurales e institucionales Z_{sct} , mientras que el parámetro γ_2 sobre el término de interacción entre las características estructurales e institucionales Z_{sct} y la varianza de la productividad de la empresa $Var(y_{jt})_{sct}$ captura la asociación con la elasticidad de paso al cuadrado. Las características estructurales e institucionales se miden mediante variables ficticias para limitar el papel de los valores atípicos.³

1. La varianza como medida de la desigualdad tiene una serie de propiedades que son útiles en el presente contexto, entre ellas que es descomponible de forma aditiva, independiente de la escala y más completa que otras medidas alternativas de la desigualdad, como la relación percentil 90/10.

2. Esta especificación utiliza efectivamente la variación de las primas salariales y de la productividad laboral dentro de las empresas a lo largo del tiempo, así como entre las empresas en un momento dado (y en un sector determinado) para estimar la transmisión. La ventaja de utilizar la variación transversal además de la variación dentro de la empresa es que la transmisión estimada capta el vínculo a largo plazo entre las primas salariales y la productividad, en lugar de la respuesta a corto plazo de las primas salariales a las perturbaciones de la productividad. Dado que la productividad laboral es un resultado de equilibrio, existe un posible problema de endogeneidad, que debe tenerse en cuenta al interpretar los resultados.

3. Más concretamente, si la variable subyacente es continua, se fija en uno cuando su valor supera la mediana de la muestra y en cero en caso contrario. Los resultados que utilizan variables continuas arrojan resultados muy similares (OCDE, 2021^[22]).

4.1.3. Datos

Para distinguir empíricamente los efectos de los resultados de las empresas y las prácticas de fijación de salarios de las empresas de los efectos de la composición de las cualificaciones, es necesario utilizar datos vinculados entre empleador y empleado. Los datos vinculados entre empleador y empleado que se

utilizan en este capítulo proceden de registros administrativos diseñados con fines fiscales o de seguridad social o, en algunos casos, de encuestas obligatorias a los empleadores. Por lo tanto, estos datos son muy completos, a menudo cubren el universo de trabajadores y empresas de un país, y son de alta calidad, dadas las implicaciones financieras de los errores de información para los sistemas fiscales y de seguridad social.

El análisis de este capítulo se basa en datos vinculados entre empleador y empleado de hasta 20 países de la OCDE (véase el Anexo 4.B para conocer los detalles de los datos utilizados).⁸ Dado que los sistemas fiscales y de seguridad social difieren en sus requisitos administrativos entre los países, con implicaciones potencialmente importantes para su comparabilidad entre países, se ha realizado un esfuerzo considerable para armonizar los datos (véase el Recuadro 4.3). El conjunto de datos armonizados resultante abarca, en general, las dos últimas décadas, excepto en el caso de Costa Rica, Hungría, Japón, Noruega y la República Eslovaca, donde el período de la muestra es de aproximadamente una década. Además, es ampliamente coherente con otras fuentes de datos nacionales y transnacionales en cuanto a los niveles y cambios de la desigualdad salarial general (OCDE, 2021_[22]).⁹

Los países incluidos en este capítulo difieren mucho en cuanto al nivel de desigualdad salarial y su dinámica a lo largo del tiempo. La muestra abarca tanto países de baja calidad (por ejemplo, Suecia) como de alta calidad (por ejemplo, Estados Unidos), y países con grandes aumentos de la desigualdad salarial (por ejemplo, Alemania), así como países con pronunciados descensos (por ejemplo, Estonia). Véase el Anexo 4.B para conocer la evolución de la desigualdad salarial durante el periodo analizado.

Recuadro 4.3. Armonización de los datos nacionales vinculados al empleador y al empleado

Se ha hecho un esfuerzo considerable para armonizar los datos nacionales sobre empleadores y empleados utilizados en este capítulo y mejorar su comparabilidad entre países.

- El análisis se limita a los trabajadores por cuenta ajena de las empresas con dos o más empleados en el sector privado. Los trabajadores autónomos se excluyen directamente cuando es posible, mientras que los trabajadores por cuenta propia se excluyen centrándose en las empresas con dos o más empleados. Las empresas del sector público se excluyen en función de su carácter público o cuando no se dispone de dicha información, excluyendo los sectores de "administraciones públicas y defensa" y "educación". La inclusión de los autónomos y de las empresas del sector público aumentaría la importancia de la desigualdad salarial entre empresas a expensas del componente interno, ya que los autónomos constituyen en su inmensa mayoría empresas de un solo trabajador y la distribución de los salarios del sector público suele estar muy comprimida.
- El análisis se centra en los ingresos mensuales totales, ya que en varios países no se dispone de información sobre el tiempo de trabajo. En un intento de excluir a los trabajadores a tiempo parcial de forma coherente, se eliminan todos los trabajadores con ingresos mensuales inferiores al 90% del salario mínimo a tiempo completo y, en ausencia de un salario mínimo, los inferiores al 45% del salario medio a tiempo completo. La utilización de los salarios por hora para el subconjunto de países en los que esto es posible no cambia los resultados cualitativos de este capítulo. La información sobre los ingresos se presenta en términos brutos, es decir, el costo total de la mano de obra menos las cotizaciones a la seguridad social del empleador y sobre la base de todos los ingresos imponibles, incluidas las horas extraordinarias y otras bonificaciones. Para abordar el problema de la codificación superior en el umbral de cotización en los datos de la seguridad social, los salarios censurados se imputan sobre la base de los métodos desarrollados por Dustmann et al. (2009_[23]) y Card, Heining y Kline (2013_[7]).

- El análisis tiende a centrarse en la empresa, el nivel en el que suelen fijarse los salarios, más que en los establecimientos. Aunque la mayoría de los conjuntos de datos vinculan a los trabajadores con sus empresas, algunos los vinculan con sus establecimientos (Vilhuber, 2007^[24]). Aunque esto podría ser importante para descomponer la dispersión salarial en componentes entre y dentro del empleador, los trabajos empíricos sugieren que en la práctica la unidad de observación solo tiene un impacto limitado, en parte porque la mayoría de las empresas solo tienen un único establecimiento (Barth, Davis y Freeman, 2018^[25]; Skans, Edin y Holmlund, 2009^[26]; Song et al., 2018^[8]).
- Los datos suelen cubrir el universo de trabajadores y sus empleadores, pero en algunos casos representan grandes muestras representativas de trabajadores o empresas. Las muestras basadas en los trabajadores solo cubren una fracción de los trabajadores de una empresa, lo que introduce un error de medición en los salarios medios de las empresas. Esto tiende a sesgar la dispersión salarial dentro de la empresa en relación con la dispersión salarial entre empresas. El análisis corrige el error de muestreo en las muestras basadas en los trabajadores utilizando la corrección propuesta por (Håkanson, Lindqvist y Vlachos, 2015^[27]).

4.2. Principales resultados

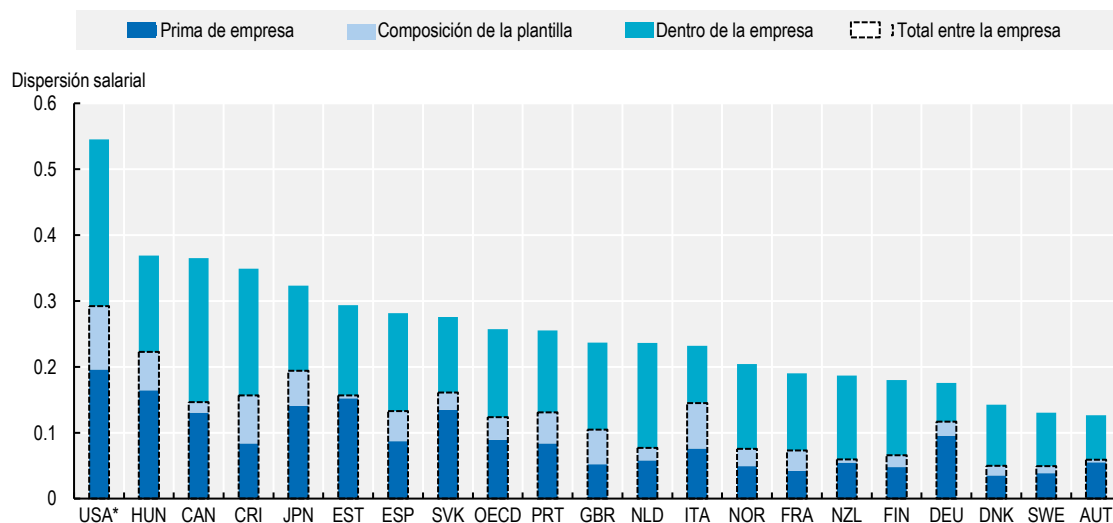
4.2.1. El papel de la dispersión de las primas salariales en la dispersión salarial global

Las prácticas de fijación de salarios de las empresas desempeñan un papel fundamental en la configuración de la desigualdad salarial

La desigualdad salarial entre empresas representa un componente importante de la desigualdad salarial general, y refleja principalmente las diferencias salariales entre empresas para trabajadores con niveles de cualificación similares, más que las diferencias en la composición de los trabajadores (Figura 4.2). En promedio, en los 20 países cubiertos por esta parte del análisis, la desigualdad salarial entre empresas representa aproximadamente la mitad de la desigualdad salarial general. A su vez, la dispersión de las primas salariales entre empresas representa alrededor de dos tercios de la desigualdad salarial entre empresas. El tercio restante de la desigualdad salarial entre empresas se debe a las diferencias en la composición de la mano de obra, es decir, al hecho de que las empresas que pagan salarios medios más elevados suelen emplear a trabajadores con mayor formación y experiencia.¹⁰ En conjunto, los resultados sugieren que las empresas tienen un importante margen de maniobra para fijar los salarios con independencia de sus competidores, y que las prácticas de fijación de salarios de las empresas son responsables de aproximadamente un tercio de la desigualdad salarial global. Por lo tanto, identificar y cuantificar los determinantes clave de las prácticas de fijación de salarios de las empresas es crucial para el diseño de políticas públicas que aborden la desigualdad salarial. En el Recuadro 4.4 se presenta una descomposición similar de la brecha salarial de género.

Figura 4.2. Las primas salariales de las empresas representan aproximadamente un tercio de la desigualdad salarial global

Contribuciones a la dispersión salarial global, último año disponible (2015-2018)



Nota: La altura de las barras denota el nivel de dispersión salarial global en el último año disponible (2015-2018), y las partes coloreadas denotan las contribuciones de las primas empresariales, la composición de la mano de obra y la desigualdad dentro de la empresa. El componente entre empresas es igual a la suma de los componentes de la prima empresarial y la composición de la mano de obra. La OCDE se refiere a la media de los 20 países indicados. *Las cifras de Estados Unidos se basan en Barth et al. (2016^[20]) "Es donde se trabaja: aumento de la dispersión de los ingresos entre establecimientos e individuos en Estados Unidos", <https://doi.org/10.1086/684045>.

StatLink <https://stat.link/duzx6l>

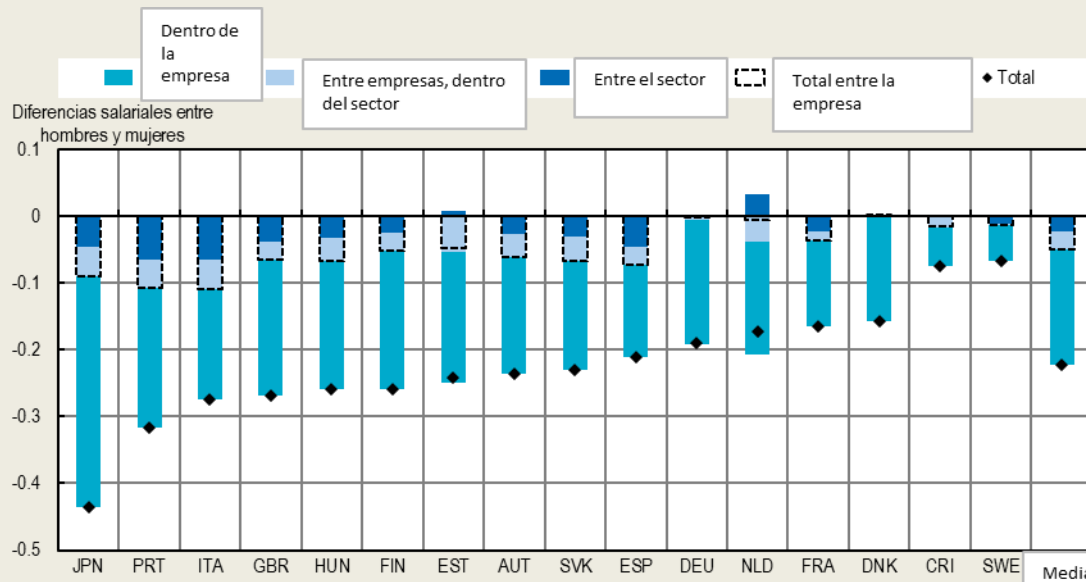
Recuadro 4.4. Las prácticas de fijación de salarios de las empresas contribuyen a las diferencias salariales entre hombres y mujeres

Una gran parte de este capítulo se centra en las diferencias en las prácticas de fijación de salarios entre empresas, es decir, las diferencias en la remuneración media entre empresas para trabajadores con cualificaciones similares. En la medida en que los hombres y las mujeres se clasifican en empresas con diferentes prácticas de fijación de salarios, esto también puede tener importantes implicaciones para la brecha salarial de género. Además, también puede haber importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres con cualificaciones similares dentro de las empresas. De hecho, estudios recientes han demostrado que el grueso de la brecha salarial de género persiste incluso después de controlar las diferencias de cualificación (Goldin, 2014^[5]). Las diferencias salariales sistemáticas entre hombres y mujeres con cualificaciones similares dentro de las empresas reflejan las diferencias en las tareas y responsabilidades o las diferencias salariales por un trabajo igual, que pueden ser el resultado, entre otras cosas, de la discriminación por parte de los empleadores o de la desigualdad de oportunidades para la progresión profesional en general.

Para analizar el papel de las empresas en las disparidades de género, la diferencia salarial entre hombres y mujeres con cualificaciones similares se descompone dentro de las empresas y entre ellas (Figura 4.3), de forma similar a como se hizo para la desigualdad salarial general en el texto principal. Aproximadamente tres cuartas partes de la diferencia salarial entre hombres y mujeres con cualificaciones similares reflejan las diferencias salariales dentro de las empresas. Como se muestra en la OCDE (2021^[22]), esto se debe principalmente a las diferencias en las tareas y responsabilidades (por ejemplo, los hombres tienen más probabilidades de desempeñar funciones de dirección o supervisión) y, en menor medida, también a las diferencias salariales por un trabajo de igual valor (por ejemplo, discriminación, negociación). Una cuarta parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres se debe a las diferencias salariales entre empresas debido a la mayor proporción de mujeres empleadas en empresas con salarios bajos. Esto último refleja tanto las diferencias en las prácticas de fijación de salarios entre las empresas dentro de las industrias como las diferencias en las prácticas de fijación de salarios entre las industrias. La concentración de mujeres en empresas con salarios bajos puede ser el resultado de una serie de factores, como las prácticas de contratación discriminatorias por parte de los empleadores o el hecho de que las mujeres se vean obligadas a trabajar para empresas con acuerdos de horario flexible a pesar de pagar salarios más bajos. La concentración de mujeres en determinados sectores de bajos salarios también puede reflejar el papel de las elecciones educativas anteriores y los procesos de socialización de género en las primeras etapas de la vida.

Figura 4.3. Tres cuartas partes de la brecha salarial entre hombres y mujeres se concentran dentro de las empresas, mientras que la cuarta parte restante refleja la clasificación de las mujeres en empresas con salarios bajos

Diferencia de salarios de las mujeres con respecto a los hombres con cualificaciones similares, en porcentaje, desde principios de la década de 2000 hasta mediados de 2010



Nota: Descomposición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres con cualificaciones similares dentro de las empresas, entre las empresas dentro de los sectores y entre los sectores. La brecha salarial entre hombres y mujeres con cualificaciones similares se obtiene a partir de una regresión de los salarios logarítmicos sobre una variable ficticia de género y perfiles flexibles de ingresos-experiencia por educación (la educación no está disponible para Austria y Estonia), así como variables ficticias de la década de nacimiento para controlar los efectos de la cohorte.

StatLink <https://stat.link/c130nr>

En la mayoría de los países, la brecha salarial de género entre y dentro de las empresas aumenta a lo largo de la vida laboral (OECD, 2021^[22]). Esto refleja importantes diferencias de género en cuanto a las oportunidades de promoción profesional, sobre todo en torno a la edad en que muchas mujeres son madres (véase el Recuadro 4.6), pero también el papel de las interrupciones de la carrera profesional en torno a la edad del parto. Las interrupciones de la carrera profesional tras el parto suelen ir acompañadas de importantes pérdidas salariales y, por lo tanto, representan una parte importante de la "penalización por maternidad", es decir, la disminución del crecimiento salarial tras el parto.

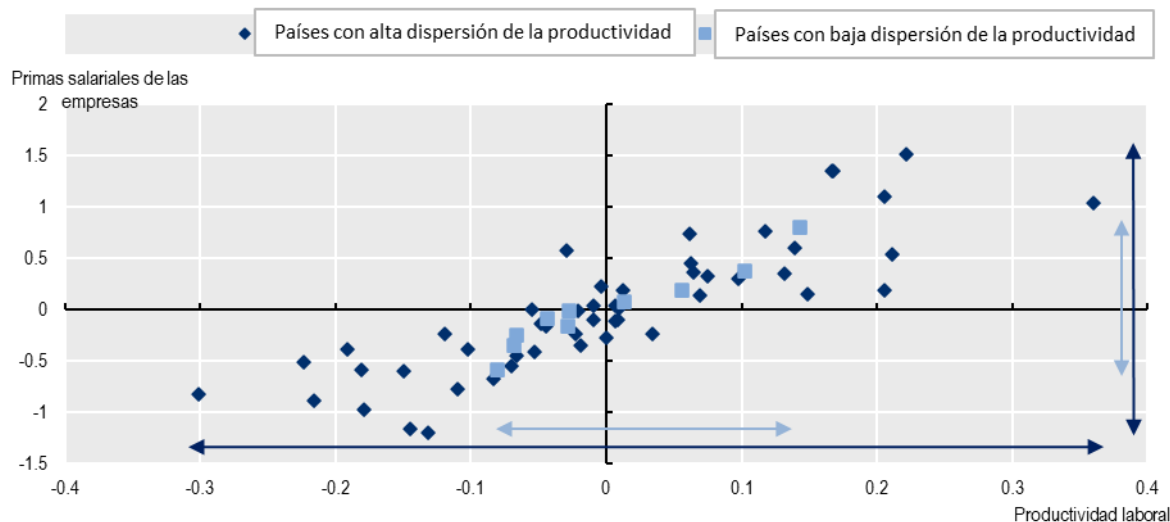
4.2.2. El papel de los resultados de las empresas en las primas salariales

Las diferencias en la dispersión de las primas salariales entre países reflejan las diferencias en la dispersión de la productividad

Los datos descriptivos sugieren que las diferencias en la productividad de las empresas son un determinante clave de las diferencias en las primas salariales de las empresas y que estas son mayores en los países con mayor dispersión de la productividad (Figura 4.4). El gráfico muestra que las empresas con mayor productividad tienden a pagar mayores primas salariales. También muestra que en los países donde las diferencias de productividad son mayores (puntos azules oscuros) –los deciles de la distribución de la productividad están más dispersos– hay mayores diferencias en las primas salariales entre las empresas –los deciles de las primas salariales están más dispersos–.

Figura 4.4. La dispersión de las primas salariales de las empresas tiende a ser mayor en los países con alta dispersión de la productividad

Por decil de productividad laboral, desviación de las medias específicas de cada país, puntos logarítmicos, países seleccionados



Nota: La figura muestra las primas salariales medias y la productividad laboral media por decil de la distribución de la productividad dentro de la industria. Los datos se presentan como desviaciones de las medias de cada país para garantizar la comparabilidad entre países y pueden interpretarse como desviaciones porcentuales de la media del país. La productividad se define como la producción logarítmica por trabajador. Las primas salariales son los efectos fijos estimados de las empresas a partir de una regresión de los ingresos mensuales en logaritmos sobre los efectos fijos de las empresas y las características observables de los trabajadores. Los países incluidos son: Alemania, Costa Rica, Finlandia, Francia, Hungría y Portugal.

StatLink <https://stat.link/z64117>

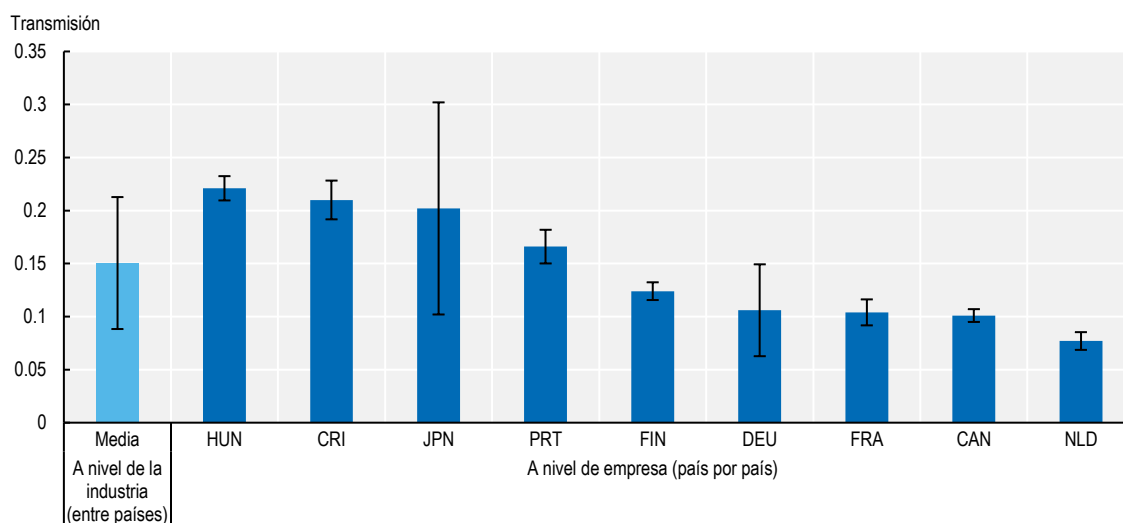
Un análisis más detallado muestra que, en promedio, en todos los países cubiertos, alrededor de una sexta parte de las brechas de productividad entre las empresas se transmiten a las brechas en las primas salariales de las empresas, lo que corresponde a un coeficiente de transmisión de aproximadamente 0.15 (Figura 4.5). Esto se encuentra en el rango de las estimaciones de la transferencia de productividad-salario a nivel de empresa en investigaciones anteriores (Card et al., 2018_[28]).¹¹ Estas estimaciones sugieren que las primas salariales no reflejan simplemente diferenciales compensatorios relacionados con las diferencias en las condiciones de trabajo no salariales, sino también el papel de las fricciones laborales al crear un vínculo entre el salario y la productividad a nivel de empresa. En este contexto, las empresas de baja productividad pueden permitirse pagar salarios más bajos y seguir reteniendo a los trabajadores y permanecer en el mercado, mientras que las empresas de alta productividad necesitan ofrecer salarios más altos que las de baja productividad para atraer al número deseado de trabajadores y superar las barreras a la movilidad laboral. A diferencia de lo que ocurre en un mercado de trabajo perfectamente competitivo, las diferencias de productividad entre empresas no solo se traducen en diferencias de empleo, sino también, en cierta medida, en diferencias de primas salariales.

Una interpretación de un coeficiente de transmisión menor que uno es que las empresas más productivas reducen los salarios más fuertemente a partir de la productividad marginal que las empresas menos productivas (Manning, 2020_[29]). Las empresas más productivas pueden tener más poder de fijación de salarios porque representan una mayor cuota de mercado o porque se enfrentan a una menor competencia por los trabajadores de otras empresas (Berger, Herkenhoff y Mongey, 2022_[30]; Card et al., 2018_[28]). Es importante destacar que esto no solo conduce a mayores rebajas salariales en las empresas

más productivas, sino también a menos empleo en esas empresas y, por tanto, a una asignación menos eficiente del empleo entre las empresas.

Figura 4.5. Transferencia de productividad-salario a nivel de empresa

Transferencia de productividad-salario a nivel de empresa estimada utilizando el enfoque a nivel de industria y empresa, porcentaje, 2000-2015



Nota: La transferencia de productividad-salario a nivel de empresa se refiere a la elasticidad de las primas salariales con respecto a la productividad del trabajo. La figura muestra el incremento porcentual de las primas salariales asociado a un aumento del 1% de la productividad laboral. El modelo transnacional (enfoque sectorial) se basa en la ecuación 4.6 y se estima para 13 países. El modelo por países (enfoque a nivel de trabajador) se basa en la ecuación 4.5 y se estima para un subconjunto de países en los que la productividad de la empresa está disponible en los microdatos vinculados entre empleador y empleado. Las barras de error indican los intervalos de confianza del 95% basados en los errores estándar de las agrupaciones. Los países incluidos en el análisis entre países son los siguientes: Alemania (2003-2013), Austria (2008-2015), Canadá (2001-2012), Finlandia (2000-2012), Francia (2002-2015), Hungría (2003-2011), Italia (2001-2015), Japón (1995-2013), Países Bajos (2001-2015), Noruega (2004-2012), Nueva Zelanda (2001-2011), Portugal (2004-2012) y Suecia (2002-2012). Los períodos de la muestra para el análisis por países son los siguientes: Alemania (2000-2016), Canadá (2001-2016), Costa Rica (2006-2017), Finlandia (2000-2017), Francia (2002-2015), Hungría (2003-2011), Japón (1995-2013), Países Bajos (2001-2016), Portugal (2002-2017).

StatLink <https://stat.link/ot6q47>

Pero las diferencias en la dispersión de las primas salariales entre los países también reflejan diferencias en la medida en que las diferencias de productividad se traducen en diferencias en las primas salariales

También hay diferencias significativas entre países en cuanto a la medida en que las diferencias de productividad se traducen en diferencias en las primas salariales, con más de una quinta parte de las diferencias de productividad transmitidas en algunos países (por ejemplo, Hungría), pero menos de una décima parte en otros (por ejemplo, los Países Bajos), lo que apunta a un papel potencialmente importante de explicación de las características de cada país relacionadas con la estructura de los mercados de productos y de trabajo, así como de las políticas e instituciones. En la siguiente subsección se analizará hasta qué punto las diferencias en la movilidad laboral y la fijación de salarios pueden contribuir a explicar las diferencias entre países en cuanto a la dispersión de las primas salariales y las diferencias entre países en cuanto a la relación entre los resultados de las empresas y las primas salariales, como las que se documentan en el gráfico siguiente. Otro factor potencialmente importante es el grado de poder de fijación de salarios debido a la concentración de los mercados laborales locales. Esto se analiza en el Capítulo 3 de esta publicación, así como en la OCDE (2021^[22]).

También hay diferencias significativas en la medida en que la productividad se refleja en las primas salariales entre los distintos grupos de trabajadores, lo que contribuye a la dispersión salarial dentro de las empresas

En las empresas de un mismo sector, la transferencia de productividad-salario tiende a ser mayor para los trabajadores altamente cualificados que para los poco cualificados, y mayor para los hombres que para las mujeres (Recuadro 4.5). Las diferencias en la transferencia entre los distintos grupos de trabajadores contribuyen a la desigualdad salarial entre empresas y dentro de ellas. Con una transferencia homogénea entre los distintos grupos de trabajadores, una mayor dispersión de la productividad solo aumenta la desigualdad salarial entre empresas. Por el contrario, cuando la transmisión (*pass-through*) es heterogénea, puede aumentar además la desigualdad salarial dentro de la empresa si la transmisión (*pass-through*) es mayor para los trabajadores altamente cualificados y los hombres, que suelen ganar salarios más altos para empezar.

Recuadro 4.5. Transferencia de productividad-salario por educación y género

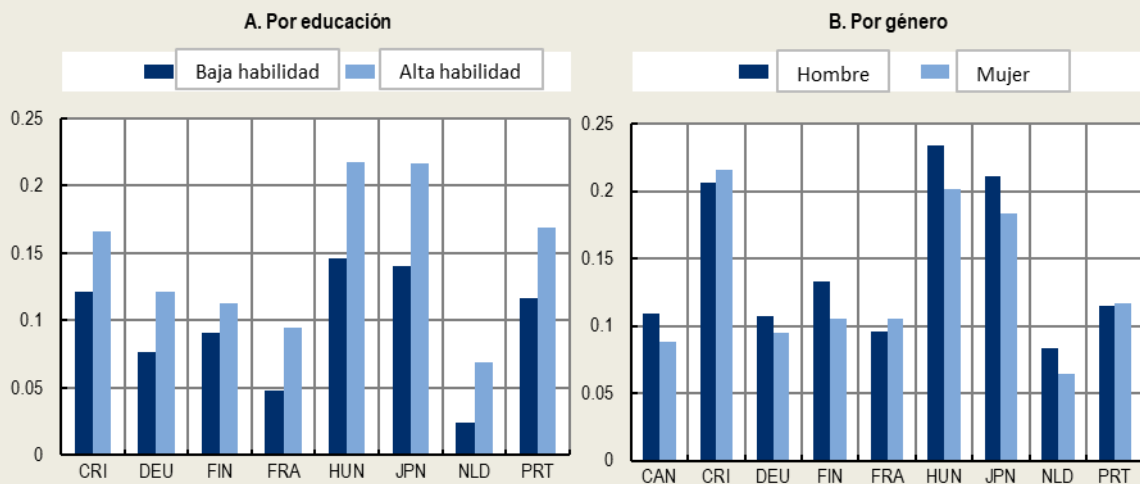
La transferencia suele ser mayor para los trabajadores altamente cualificados y los hombres (Figura 4.6). En promedio en todos los países analizados, la transferencia para los trabajadores altamente cualificados es de aproximadamente un 15%, frente a un 10% para los trabajadores poco cualificados. Del mismo modo, la transferencia es del 15% para los hombres frente al 13% para las mujeres. Estos promedios ocultan algunas diferencias importantes entre países, sobre todo en el caso del género, donde el patrón se invierte en Costa Rica, Francia y Portugal.

Las diferencias en la transmisión entre grupos de trabajadores pueden reflejar en parte las diferencias en la respuesta de la demanda y la oferta de trabajo a los salarios. Por ejemplo, varios estudios empíricos sugieren que los trabajadores poco cualificados y las mujeres son menos móviles (Matsudaira, 2014^[31]). Los trabajadores menos móviles reciben una mayor rebaja de la productividad, pero también se benefician menos de los aumentos de productividad, ya que estos se reparten de forma desproporcionada entre los grupos de trabajadores más móviles de la empresa.¹


La mayor transferencia para los trabajadores cualificados y los hombres también podría reflejar las complementariedades entre la tecnología y las cualificaciones o la flexibilidad de los trabajadores. Por ejemplo, datos recientes sugieren que la brecha salarial de género tiende a ser mayor en las empresas exportadoras (que suelen ser más productivas) que en las no exportadoras (Bøler, Javorcik y Ulltveit-Moe, 2018^[32]). Una explicación relacionada podría ser que los trabajadores altamente cualificados y los hombres tienen una posición negociadora más fuerte y pueden ser capaces de negociar salarios más altos en las empresas de alta productividad.

Figura 4.6. Mayor traspaso para los trabajadores altamente cualificados y los hombres

Transferencia de productividad-salario a nivel de empresa, porcentaje, 2000-2015



Nota: La transferencia de productividad-salario a nivel de empresa se refiere a la elasticidad de las primas salariales con respecto a la productividad del trabajo. El gráfico muestra el incremento porcentual de las primas salariales asociado a un aumento del 1% de la productividad laboral. La transferencia de productividad-salario se estima utilizando una versión modificada de la ecuación 4.5 en la que la productividad interactúa con la característica del trabajador en cuestión. Se estiman modelos de regresión distintos para cada país. Las cualificaciones se miden por la educación (terciaria, secundaria y menor que secundaria) cuando se dispone de ella, y en caso contrario por la ocupación. Cada regresión controla los efectos fijos de la industria para que los coeficientes puedan interpretarse como una transferencia dentro de la industria para diferentes tipos de trabajadores. La educación y la ocupación no están disponibles para Canadá. Períodos de la muestra para cada país: Canadá (2001-2016), Costa Rica (2006-2017), Finlandia (2000-2017), Francia (2002-2015), Alemania (2000-2016), Hungría (2003-2011), Japón (1995-2013), Países Bajos (2001-2016), Portugal (1991-2009).

StatLink  <https://stat.link/0cwxfz>

1. La baja movilidad se asocia a una menor transmisión en el análisis específico de grupos, pero a una mayor transmisión cuando se centra en las diferencias de productividad entre empresas. La movilidad laboral reduce la transmisión de las diferencias de productividad entre empresas a las diferencias salariales entre ellas porque reduce las diferencias de productividad laboral marginal entre empresas. Este canal se desactiva cuando se centra en las diferencias de las primas salariales de las empresas para los distintos grupos de trabajadores dentro de las mismas. En cambio, las empresas tienden a alinear los salarios con las opciones externas de los diferentes grupos de trabajadores y la facilidad con la que cambian de trabajo entre empresas.

La eliminación de las diferencias de productividad entre las empresas no solo aumentaría el crecimiento, sino que también reduciría la desigualdad

Los nuevos datos sobre la transmisión de las brechas de productividad a las brechas en las primas salariales de las empresas en este capítulo son especialmente relevantes a la luz de investigaciones anteriores que muestran que la dispersión de la productividad ha tendido a aumentar en muchos países de la OCDE (Andrews, Criscuolo y Gal, 2016^[1]; OCDE, 2015^[16]). La investigación de la OCDE realizada por Berlingieri et al. (2017^[2]) ya señalaba una relación entre la dispersión de la productividad y los salarios, pero no pudo establecer si esto se debe a que las empresas de mayor productividad tienden a emplear a trabajadores más cualificados o a que pagan salarios más altos a todos los trabajadores. Los nuevos datos de este capítulo sugieren que las diferencias de productividad y las diferencias en las prácticas de

fijación de salarios de las empresas están directamente relacionadas, lo que implica que el aumento de las diferencias de productividad entre las empresas contribuye al aumento de la desigualdad salarial.

La fuerte relación entre el rendimiento y la remuneración de las empresas tiene importantes implicaciones para las políticas que buscan mejorar el crecimiento inclusivo. Antes de la crisis de COVID-19, el aumento de las diferencias de productividad entre las empresas reflejaba principalmente el estancamiento del crecimiento de la productividad entre las empresas de baja productividad y no el crecimiento excepcionalmente alto de la productividad entre las de alta productividad. Por lo tanto, las iniciativas centradas en las empresas que ayudan a las empresas rezagadas a alcanzar a las empresas líderes, o a las empresas líderes a expandirse y crear nuevos puestos de trabajo, apoyarían el crecimiento de la productividad y los salarios agregados. Estas iniciativas pueden ser especialmente importantes tras la crisis de COVID-19, que puede haber ampliado las diferencias de productividad entre las empresas con diferente acceso a las tecnologías digitales y a los modelos de negocio. Al reducir directamente las diferencias en las prácticas de fijación de salarios entre empresas, estas iniciativas también contribuirían a reducir la desigualdad salarial.

4.2.3. El papel de la movilidad laboral y de las instituciones que fijan los salarios

La presencia de diferencias significativas entre países en la contribución de la dispersión de las primas salariales de las empresas a la dispersión salarial general plantea importantes cuestiones sobre el papel de las políticas y las instituciones. En un nivel determinado de fricciones del mercado laboral, las políticas y las instituciones pueden determinar la dispersión de la productividad de las empresas y, por tanto, la dispersión de las primas salariales de las empresas (Andrews, Criscuolo y Gal, 2016^[11]). Pero las políticas y las instituciones también pueden influir en la transmisión de la productividad a las primas salariales de las empresas en un nivel determinado de dispersión de la productividad, ya sea afectando al grado de fricciones en el mercado laboral o estableciendo límites institucionales a la dispersión de las primas salariales. La transmisión de las diferencias de productividad entre empresas a las diferencias salariales podría ser más pronunciada en los mercados de trabajo en los que las fricciones reducen la tasa de movilidad laboral. En este contexto, las empresas de baja productividad tienen más posibilidades de pagar salarios más bajos que sus competidores y retener a sus trabajadores, y las empresas de alta productividad necesitan ofrecer primas salariales más altas que las de baja productividad para superar las barreras a la movilidad del empleo y alcanzar su tamaño óptimo. Sin embargo, la medida en que las primas salariales varían entre las empresas, y las empresas de baja productividad pueden pagar primas salariales más bajas, también depende de la presencia de instituciones de fijación de salarios en forma de negociación colectiva o salarios mínimos.

La alta movilidad laboral y la solidez de las instituciones que fijan los salarios se asocian con menores diferencias salariales

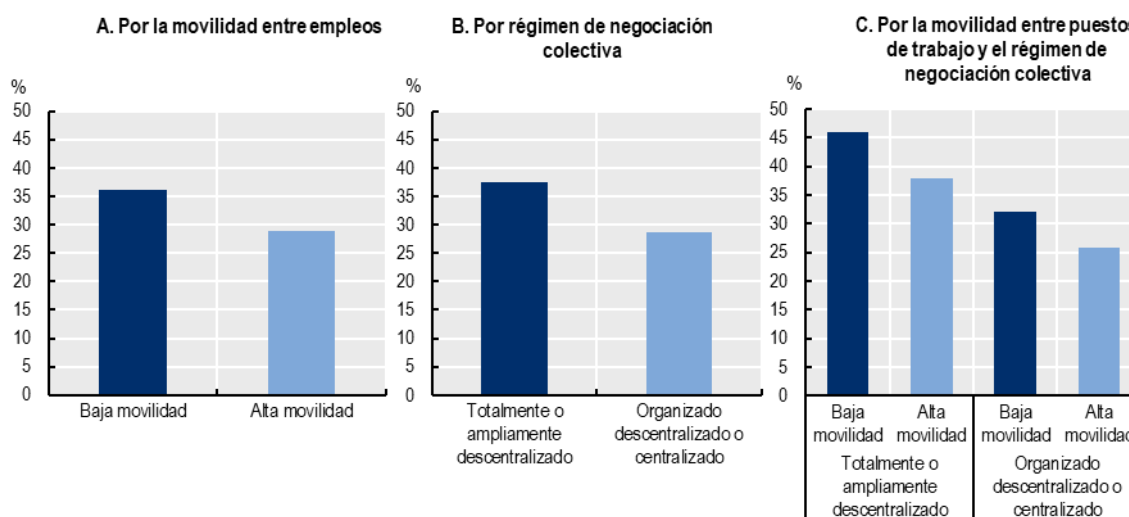
Para ofrecer una primera indicación del posible papel de las políticas e instituciones en la dispersión de las primas salariales de las empresas, la Figura 4.7 compara la contribución de la dispersión de las primas salariales de las empresas a la desigualdad salarial general en diferentes grupos de países según el grado de movilidad entre empresas y el grado de centralización de sus sistemas de negociación colectiva. Esto sugiere que la movilidad entre puestos de trabajo –que es principalmente voluntaria, ya que excluye los despidos seguidos de no empleo– y los sistemas de negociación colectiva caracterizados por una negociación predominantemente sectorial y una cobertura relativamente alta están asociados a una menor contribución de la dispersión de las primas salariales a la dispersión salarial global (paneles A y B). Además, en función del sistema de negociación colectiva, la proporción de la dispersión de las primas salariales de las empresas tiende a ser mayor en los países con baja movilidad laboral (panel C).¹² Esto es coherente con la opinión de que las empresas de baja productividad pueden sobrevivir ofreciendo salarios más bajos que las empresas de alta productividad sin arriesgarse a perder a todos sus

trabajadores y que las empresas de alta productividad ofrecen salarios más altos que sus homólogas de baja productividad para superar las barreras a la movilidad laboral que les dificultan atraer al número deseado de trabajadores. Los resultados son cualitativamente similares cuando se utiliza el nivel de dispersión de las primas salariales en lugar de su proporción en la dispersión salarial global.

El papel de la movilidad laboral y de las instituciones de fijación de salarios se analiza con más detalle combinando los datos sobre la dispersión de las primas salariales de las empresas con los datos sobre la dispersión de la productividad a nivel de la industria en un marco de regresión. Esto permite establecer si las estadísticas descriptivas presentadas anteriormente reflejan el papel de la movilidad laboral y la negociación colectiva para la transmisión de las diferencias de productividad a las primas salariales o más bien el alcance de las diferencias de productividad en primer lugar. El uso de un marco de regresión también permite controlar una serie de factores de confusión y, por tanto, puede proporcionar una credibilidad adicional a las asociaciones mostradas.

Figura 4.7. El papel de la movilidad laboral y la negociación colectiva en la dispersión de las primas salariales de las empresas

La parte de la dispersión de las primas salariales en la dispersión salarial global por grupo de países, en porcentaje



Nota: Esta figura muestra la proporción de la dispersión de las primas salariales en la dispersión salarial general (basada en la Figura 4.2) promediada por grupo de países. Países con baja movilidad laboral: Alemania, Francia, Hungría, Italia, Noruega, Portugal y la República Eslovaca; países con alta movilidad laboral: Austria, Dinamarca, España, Estonia, Finlandia, Países Bajos, Suecia y Reino Unido. Países con regímenes de negociación amplia o totalmente descentralizados: Canadá, Costa Rica, Estados Unidos, Estonia, Japón, Hungría, Nueva Zelanda, Reino Unido, República Eslovaca; países con regímenes de negociación descentralizados o centralizados organizados: Alemania, Austria, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, Portugal y Suecia.

StatLink  <https://stat.link/4ty08i>

La alta movilidad laboral limita la transmisión de las diferencias de productividad a las diferencias salariales y, por tanto, contribuye a reducir la desigualdad salarial

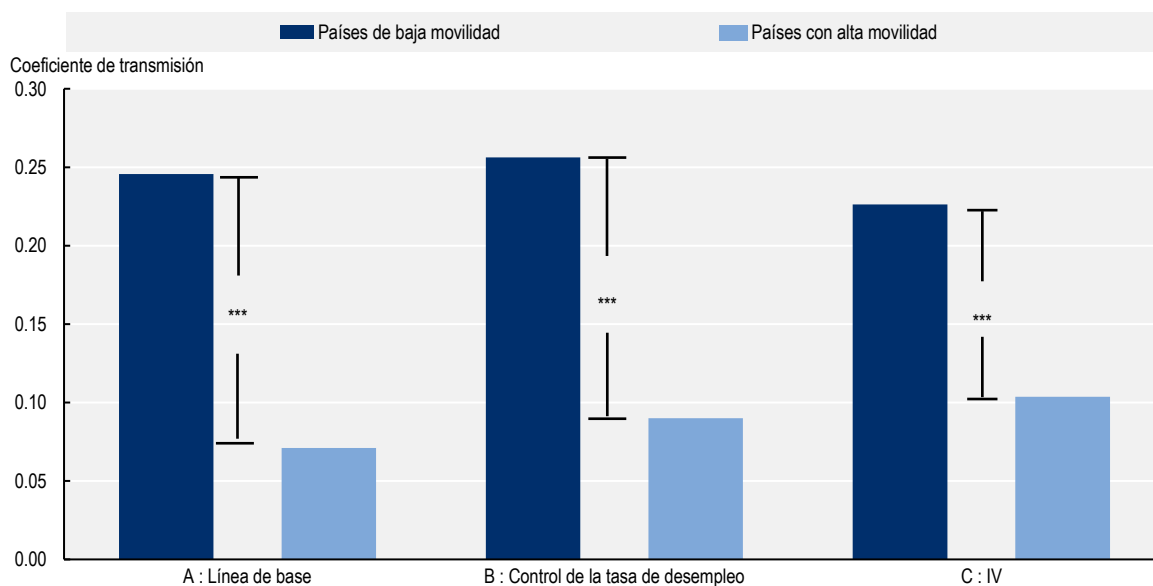
La transferencia de productividad-salario es menor cuanto mayor es el grado de movilidad laboral (Figura 4.8, Panel A). Como los trabajadores no se desplazan fácilmente de un empleo a otro, los empleadores de baja productividad pueden permitirse pagar salarios bajos en comparación con los de alta productividad. Por el contrario, los empleadores de alta productividad necesitan aumentar los salarios muy por encima de los ofrecidos por los de baja productividad para atraer a los trabajadores de estos. El efecto del aumento de la movilidad laboral sobre la desigualdad salarial global a través del canal de transmisión es

cuantitativamente significativo: el aumento de la movilidad laboral desde la media de los países con baja movilidad laboral hasta la media de los que tienen una alta movilidad –lo que equivale aproximadamente a un aumento desde el percentil 20 de movilidad laboral (Italia) hasta el percentil 80 (Suecia)– puede reducir la desigualdad salarial global hasta en un 15%. Para poner esta reducción en perspectiva, el aumento medio de la desigualdad salarial en los países durante el periodo 1995-2015 fue de alrededor del 10% (OECD, 2021^[22]).¹³

La importancia de la movilidad laboral para la transmisión de la productividad se confirma en una serie de comprobaciones de sensibilidad. En primer lugar, las transiciones entre empleos pueden estar positivamente correlacionadas con el ciclo económico, de modo que puede recoger los efectos del bajo desempleo en lugar del grado de fricciones del mercado laboral (sesgo de variable omitida). Sin embargo, aunque el coeficiente estimado sobre la interacción entre la dispersión de la productividad y el desempleo es efectivamente significativo desde el punto de vista estadístico, la tasa de transiciones entre empleos sigue estando relacionada negativamente con la transmisión de la productividad (panel B). En segundo lugar, las transiciones entre empleos pueden ser endógenas a la estructura salarial (sesgo de endogeneidad). Para un nivel determinado de dispersión de la productividad, una estructura salarial más comprimida puede reducir los incentivos para la movilidad entre empleos. Para hacer frente a la endogeneidad, se adopta un enfoque de variables instrumentales que utiliza como instrumento el producto de la movilidad laboral media en todas las demás industrias del mismo país y la movilidad laboral media en la misma industria en todos los demás países. Este instrumento puede considerarse razonablemente como exógeno a la estructura salarial en una industria y un país específicos. Los resultados que se obtienen con este enfoque de variables instrumentales tampoco varían cualitativamente (panel C).¹⁴

Figura 4.8. El papel de la movilidad laboral en la transferencia de productividad-salario a nivel de empresa

Transferencia de productividad-salario a nivel de empresa en países de baja y alta movilidad laboral, porcentaje, 2000-2015



Nota: La transferencia de productividad-salario a nivel de empresa se refiere a la elasticidad de las primas salariales a la productividad del trabajo. La movilidad laboral se mide por la proporción de transiciones entre empleos a nivel de sector. Esta variable se señala como alta cuando su valor supera la mediana de la muestra y como cero en caso contrario. Los resultados de referencia (especificación A) se basan en la ecuación 4.7, en la que una variable ficticia de movilidad laboral interactúa con la productividad. La especificación B controla además la interacción de la tasa de desempleo y la productividad. La especificación C instruye la movilidad laboral por el producto de la movilidad laboral media en todas las demás industrias del mismo país y la movilidad laboral media en la misma industria en todos los demás países. Los países incluidos en el análisis entre países son los siguientes: Alemania (2003-2013), Austria (2008-2015), Canadá (2001-2012), Finlandia (2000-2012), Francia (2002-2015), Hungría (2003-2011), Italia (2001-2015), Japón (1995-2013), Países Bajos (2001-2015), Noruega (2004-2012), Nueva Zelanda (2001-2011), Portugal (2004-2012) y Suecia (2002-2012). *** indica una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos a los niveles del 10%, 5% y 1%. Para los resultados completos, véase el Anexo 4.C.

StatLink  <https://stat.link/zjua3t>

Asimismo, al limitar la transmisión de las diferencias de productividad a las primas salariales, los sistemas de negociación colectiva más centralizados y los salarios mínimos más elevados contribuyen a reducir la desigualdad salarial

La descentralización de la negociación colectiva tiende a aumentar la transmisión de la productividad a nivel de empresa a los salarios (Figura 4.9, panel A).¹⁵ Los sistemas de negociación colectiva que se caracterizan por el predominio de la negociación a nivel de sector (etiquetados como "organizados, descentralizados o centralizados") se centran en la productividad de todo el sector a la hora de fijar los salarios, mientras que los sistemas basados en el predominio de la negociación a nivel de empresa (etiquetados como "totalmente o ampliamente descentralizados") permiten una mayor diferenciación de los salarios en función de la productividad específica de la empresa.¹⁶

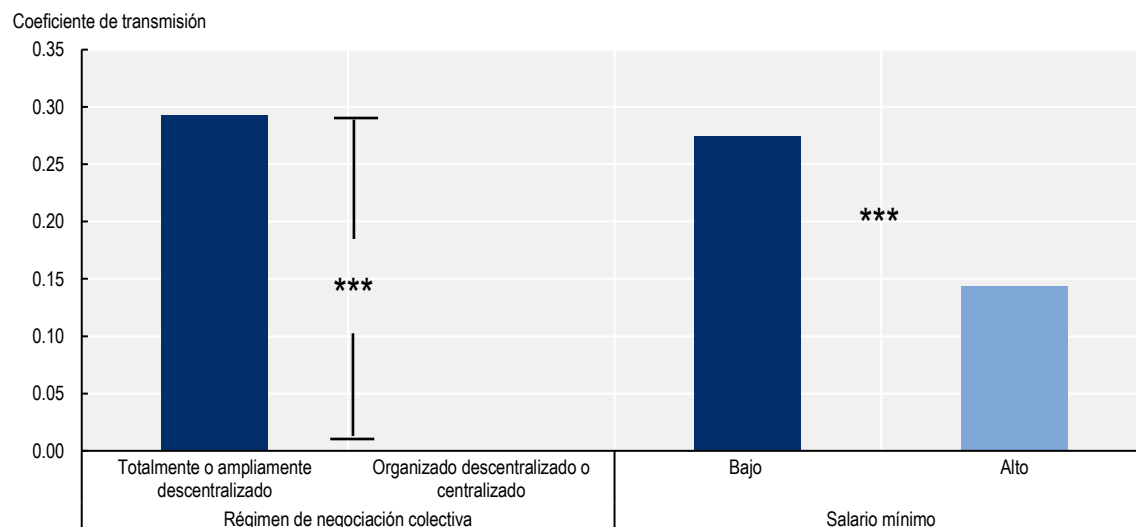
Los datos específicos de cada país sobre la descentralización de la negociación colectiva en Alemania corroboran los datos de otros países sobre la relación positiva entre la descentralización y la transmisión de la productividad a los salarios a nivel de empresa. En Alemania, ha habido una tendencia hacia una mayor flexibilidad en la fijación de los salarios a nivel de empresa durante las últimas tres décadas, impulsada por un mayor margen de diferenciación a nivel de empresa dentro de los convenios sectoriales y la disminución de la cobertura de la negociación colectiva. Esto ha tendido a aumentar la transmisión de la productividad a nivel de empresa a los salarios (Crisuolo et al., 2021^[33]).

A la inversa, los salarios mínimos legales relativamente altos (en relación con el salario medio) tienden a reducir la transmisión de la productividad a nivel de empresa (Figura 4.9, panel B). Un argumento clave para el uso de los salarios mínimos es contener el poder de fijación de salarios de los empleadores en mercados laborales imperfectamente competitivos. Esto garantiza unos salarios justos para los trabajadores con cualificaciones limitadas o una posición negociadora débil y, si no se fijan demasiado altos, también pueden tener un efecto positivo en el empleo (véase el Capítulo 3).¹⁷ Los resultados presentados en la figura sugieren que el impacto de los salarios mínimos en la dispersión salarial global, como se documenta por ejemplo en la OCDE (2018^[34]), se debe en parte a una reducción de la dispersión salarial entre empresas para un nivel determinado de dispersión de la productividad.


Aunque es probable que la instauración de fijación de salarios fuertes reduzcan la desigualdad salarial entre empresas, también podrían tener efectos adversos. Si los suelos salariales son demasiado elevados, podrían reducir el empleo al excluir del mercado a los trabajadores poco cualificados. También existe el riesgo de que empeoren la eficiencia de la asignación de la mano de obra al frenar la movilidad laboral entre empresas. Al suprimir las señales salariales en un mercado laboral friccionado, puede ser más difícil para las empresas de alta productividad atraer trabajadores y ampliar el empleo. Sin embargo, datos recientes sobre Alemania e Israel sugieren que esto no es necesariamente así. Unos salarios mínimos más elevados pueden obligar a las empresas de baja productividad a aumentar la productividad o a salir del mercado, reduciendo así la dispersión de la productividad, sin ningún efecto adverso sobre el empleo global (Drucker, Mazirov y Neumark, 2019^[35]; Dustmann et al., 2021^[36]).

Figura 4.9. El papel de las instituciones de fijación de salarios en la dispersión de las primas salariales de las empresas

Transferencia de productividad-salario a nivel de empresa en países con sistemas de negociación colectiva descentralizados o centralizados, totalmente o en gran medida, y con salarios mínimos legales bajos/altos, porcentaje, 2000-2015



Nota: La transferencia de productividad-salario a nivel de empresa se refiere a la elasticidad de las primas salariales a la productividad del trabajo. El gráfico muestra la elasticidad de transmisión prevista cuando la negociación colectiva está centralizada o descentralizada y el salario mínimo legal es relativamente alto o bajo, según la ecuación 4.7, en la que una variable ficticia que representa la instauración de fijación de salarios interactúa con la productividad. La incidencia del salario mínimo se mide por la relación entre el salario mínimo legal y el salario medio de los trabajadores a tiempo completo. Se denota alta cuando su valor supera la mediana de la muestra, y cero en caso contrario. Los regímenes de negociación colectiva se diferencian solo a nivel de país siguiendo la taxonomía de los regímenes de negociación colectiva de la OCDE (OECD, 2018^[34]). Cobertura de países: Austria (2008-2015), Canadá (2001-2012), Finlandia (2000-2012), Francia (2002-2015), Alemania (2003-2013), Hungría (2003-2011), Italia (2001-2015), Japón (1995-2013), Países Bajos (2001-2015), Nueva Zelanda (2001-2011), Noruega (2004-2012), Portugal (2004-2012) y Suecia (2002-2021). *** indica una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos a los niveles del 10%, 5% y 1%. Para los resultados completos, véase el anexo 4.C.

StatLink  <https://stat.link/5jw3ah>

Disminuir las barreras a la movilidad laboral ayuda a reducir la desigualdad salarial al tiempo que mejora la asignación de recursos entre empresas, pero no es una bala de plata

Aunque la movilidad laboral viene determinada por una serie de factores, algunos de los cuales quedan fuera del ámbito de las políticas públicas (que se analizan en detalle en la siguiente sección), estos resultados sugieren, no obstante, que las políticas de fomento de la movilidad laboral podrían contribuir de forma significativa a reducir las diferencias en las políticas salariales de las empresas, lo que refuerza aún más la importancia de la movilidad laboral en la recuperación de la crisis COVID-19. Al permitir que las empresas de alta productividad se expandan más fácilmente, también aumentarían la eficiencia de la asignación de la mano de obra y, por tanto, la productividad agregada, el empleo y los salarios. Sin embargo, es probable que sigan existiendo algunos obstáculos a la movilidad laboral incluso después de abordar las distorsiones políticas. Los trabajadores difieren en sus preferencias por los puestos de trabajo en diferentes empresas, industrias y zonas geográficas, así como en su capacidad para realizar las tareas correspondientes, y las empresas difieren en cuanto a las condiciones de trabajo no salariales y los requisitos de cualificación, lo que crea barreras inherentes a la movilidad laboral. Por lo tanto, las políticas de fomento de la movilidad no deben considerarse una solución milagrosa, sino un complemento de las políticas destinadas directamente a reducir las diferencias

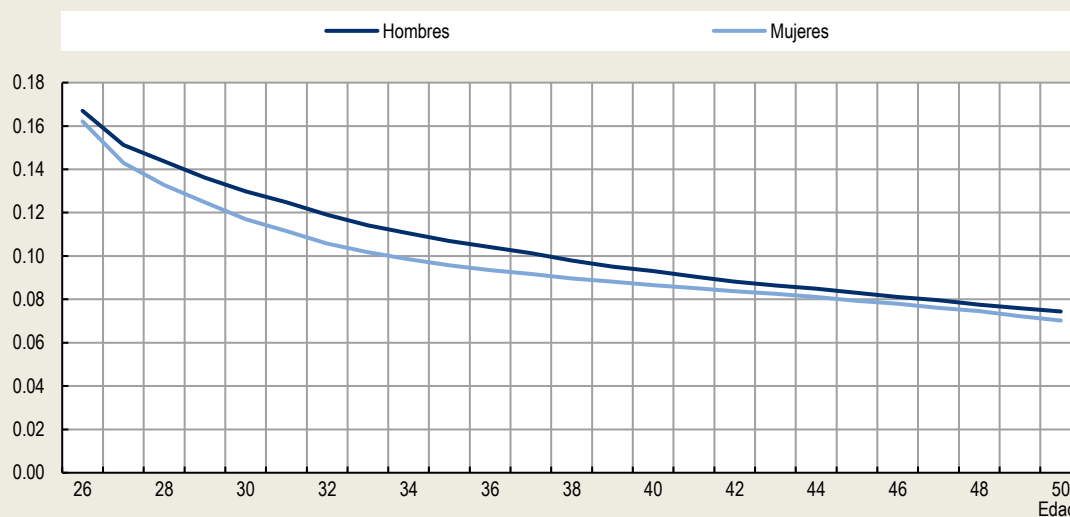
de productividad entre las empresas y las políticas de fijación de salarios, como la negociación colectiva o los salarios mínimos legales.

Recuadro 4.6. La brecha de género en la movilidad laboral entre empresas


A lo largo de su carrera, las mujeres tienden a cambiar de empresa con menos frecuencia que los hombres. La brecha de género en la movilidad entre empleos aumenta significativamente alrededor de la edad de la maternidad, antes de volverse insignificante después de los 45 años. A los 32 años, cuando la diferencia de movilidad es máxima, las mujeres tienen más de un 10% menos de probabilidades de cambiar de empresa que los hombres. Además, cuando las mujeres cambian de empresa, es menos probable que lo hagan en forma de ascensos. En comparación con los hombres, las transiciones laborales de las mujeres parecen estar menos motivadas por aumentos salariales y más por razones personales (por ejemplo, tener un horario de trabajo más flexible, trabajar más cerca de casa o seguir a la pareja). Estas diferencias en la incidencia y la naturaleza de la movilidad laboral explican una parte importante del aumento de la diferencia salarial entre hombres y mujeres a lo largo de la vida laboral (OCDE, 2021^[22]).¹

Figura 4.10. Las mujeres son menos propensas a cambiar de empresa que los hombres

Porcentaje de trabajadores que experimentan una transición de un empleo a otro entre años consecutivos, por género



Nota: El gráfico muestra la proporción de trabajadores que experimentan una movilidad entre empleos entre la edad t y $t+1$ entre los trabajadores presentes en el mercado laboral a la edad t , por género. Es la media de 15 países de la OCDE. Periodo de referencia: 2001-2013 para Japón; 2002-2017 para Portugal; 1996-2015 para Italia; para Hungría; 2004-2016 para Finlandia; 2003-2018 para Estonia; 2000-2018 para Austria; 2014-2019 para la República Eslovaca; 2006-2018 para España; 2002-2018 para Alemania; 2010-2019 para los Países Bajos; 2002-2018 para Francia; 2001-2017 para Dinamarca; 2006-2017 para Costa Rica; y 2002-2017 para Suecia.

StatLink  <https://stat.link/ar4c3s>

1. La menor sensibilidad de las mujeres a los salarios puede, a su vez, inducir una discriminación, por monoposionio, de género basada en las diferencias de posición negociadora entre hombres y mujeres en la misma empresa (véase también el Capítulo 3).

4.3. Debate sobre la política

Los resultados de este capítulo sugieren que una estrategia global para abordar la excesiva desigualdad salarial requiere complementar las políticas centradas en los trabajadores con políticas centradas en las

empresas. La reducción de las diferencias de productividad entre empresas, el fomento de la movilidad de los trabajadores entre ellas y la reducción del poder de fijación de salarios de las empresas con posiciones dominantes en los mercados de trabajo locales reducirían las diferencias en las prácticas de fijación de salarios entre empresas, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la desigualdad salarial general, al tiempo que probablemente aumentarían la productividad, los salarios y el empleo.

4.3.1. Políticas centradas en la empresa para contener la dispersión de la productividad y las políticas salariales entre las empresas

Las políticas centradas en las empresas que reducen la brecha de productividad entre las empresas rezagadas y las líderes no solo fortalecerían el crecimiento de la productividad agregada, sino que también contribuirían a disminuir la desigualdad salarial al reducir las diferencias salariales entre las empresas. La crisis de COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia de estas políticas, ya que las empresas con modelos de negocio digitales pueden haberse alejado de las que no tienen suficiente acceso a las tecnologías y competencias digitales. Las políticas que apoyan la inversión en activos intangibles promueven las condiciones marco para la era digital y mejoran el acceso a las infraestructuras digitales pueden contribuir a reducir las diferencias de productividad y salarios, al tiempo que apoyan la transformación digital (OECD, 2021^[37]).

- Apoyar la **inversión, especialmente en activos intangibles** (por ejemplo, talento directivo, software e I+D) que son complementarios a las nuevas tecnologías. Corregir las imperfecciones del mercado financiero, acelerar el desarrollo de los mercados de valores y proporcionar un apoyo más generoso y específico a la inversión intangible puede permitir que más empresas, especialmente las pequeñas, aprovechen las oportunidades que ofrece la transformación digital (Bajgar, Criscuolo y Timmis, 2021^[38]; Nicoletti, von Rueden y Andrews, 2020^[39]; Demmou y Franco, 2021^[40]). Aumentar el apoyo público a la innovación, por ejemplo, a través de la contratación pública, las subvenciones, los préstamos y las garantías de préstamos, puede beneficiar preponderantemente a las empresas rezagadas (Berlingieri et al., 2020^[41]).
- Promover las **condiciones marco del mercado**. Esto implica reducir las barreras de entrada al mercado y reforzar la aplicación de la política de competencia para contrarrestar el declive generalizado del dinamismo empresarial y el aumento de la concentración del mercado, especialmente en las industrias de uso intensivo de la tecnología digital, en las que los incentivos para la adopción de la tecnología digital son fundamentales (Nicoletti, von Rueden y Andrews, 2020^[39]; Berlingieri et al., 2020^[41]). También puede implicar la equiparación de las políticas fiscales entre las empresas multinacionales y las nacionales y la reducción de las diferencias en las posibilidades de optimización fiscal a través de las fronteras (Johansson et al., 2017^[42]). Unos regímenes de insolvencia adecuadamente diseñados pueden facilitar la reestructuración o la salida ordenada de las empresas de bajo rendimiento (Adalet McGowan y Andrews, 2018^[43]), promoviendo su recuperación o la reasignación de recursos de las empresas de bajo rendimiento a las de alto rendimiento (Adalet McGowan y Andrews, 2016^[44]).
- Mejorar el **acceso a las infraestructuras digitales**. La infraestructura digital es una necesidad para aprovechar las oportunidades que ofrecen las tecnologías digitales y un fuerte determinante de las ganancias de productividad (Gal et al., 2019^[45]). Sin embargo, el acceso a las redes de comunicación sigue siendo desigual, lo que obstaculiza la adopción de las tecnologías digitales y la difusión de la tecnología. Los incentivos fiscales para fomentar la inversión privada en zonas desatendidas, la inversión pública directa cuando la inversión privada no es comercialmente viable y la garantía de la competencia en los mercados de telecomunicaciones mejorarían y ampliarían el acceso a las redes de comunicación y apoyarían la transformación digital de las empresas rezagadas (OCDE, 2020^[46]).

4.3.2. Políticas para promover la movilidad laboral y reducir las fricciones evitables del mercado de trabajo

Las políticas que promueven la movilidad laboral entre empresas reducen las diferencias salariales entre ellas, al tiempo que mejoran la asignación del empleo entre empresas. La movilidad laboral podría mejorarse reforzando las políticas de aprendizaje y activación de adultos, reformando las políticas del mercado laboral y de la vivienda y apoyando el teletrabajo. La mejora de la movilidad laboral es especialmente importante para la recuperación de la crisis de COVID-19 para mitigar la escasez de mano de obra y apoyar la reasignación del empleo de las empresas en contracción o inviables a las que tienen mejores perspectivas de crecimiento.

- Reforzar el **aprendizaje de los adultos** y adoptar un enfoque más amplio de la **activación** que vaya más allá de la promoción del acceso al empleo ayudaría a los trabajadores a encontrar mejores puestos de trabajo en otras empresas y, al mismo tiempo, reduciría las diferencias de productividad entre ellos, lo que produciría un doble dividendo (OCDE, 2021^[14]). Por ejemplo, los servicios públicos de empleo en forma de asistencia en la búsqueda de empleo, formación y asesoramiento profesional podrían ponerse a disposición de los trabajadores que ocupan puestos de trabajo y que desearían progresar en sus carreras pero que se enfrentan a importantes obstáculos para pasar a mejores puestos de trabajo, incluidas las personas que ocupan formas de trabajo no estándar, los trabajadores que están actualmente empleados pero carecen de las cualificaciones pertinentes o viven en regiones rezagadas y los trabajadores que ocupan puestos de trabajo apoyados por planes de conservación del empleo. Esto requeriría un papel más activo de los servicios públicos de empleo a la hora de asesorar a los trabajadores sobre las oportunidades de aprendizaje de los adultos y de supervisar la evolución de las necesidades de competencias, así como una mejor coordinación entre los proveedores públicos y privados de servicios de empleo (Langenbucher y Vodopivec, 2022^[47]). Al mismo tiempo, es necesario seguir invirtiendo en la mejora de la infraestructura de formación, incluso a través de cuentas individuales de formación, y promover una cultura de aprendizaje más general.
- Limitar los **obstáculos de regulación a la movilidad laboral** en los mercados de trabajo y de la vivienda puede fomentar las transiciones entre empresas, ocupaciones y regiones. Esto incluye reformar las regulaciones de entrada a la ocupación demasiado restrictivas (Bambalaite, Nicoletti y von Rueden, 2020^[48]); promover la portabilidad de las prestaciones sociales y los derechos de indemnización por despido (Kettemann, Kramarz y Zweimüller, 2017^[49]); limitar el uso inadecuado de los acuerdos de no competencia o contratación furtiva (Krueger y Ashenfelter, 2018^[50]; OECD, 2019^[51]) (véase el Capítulo 3).
- La **movilidad entre zonas geográficas** podría fomentarse mediante la reforma de las políticas de vivienda, entre otras cosas rediseñando las políticas de uso del suelo y de planificación que aumentan las diferencias de precios de la vivienda entre localidades, reduciendo los impuestos sobre las transacciones para la venta y la compra de una vivienda, y relajando las regulaciones de alquiler demasiado estrictas (Causa y Pichelmann, 2020^[52]). Las políticas sociales en forma de transferencias monetarias y gastos en especie en materia de vivienda también podrían apoyar la movilidad residencial al aumentar la asequibilidad de la vivienda para los hogares de bajos ingresos, especialmente si dichos gastos se diseñan de forma que las prestaciones sean totalmente transferibles entre zonas geográficas.
- La expansión del **teletrabajo** podría compensar en parte la limitada movilidad geográfica. Una parte importante de los puestos de trabajo puede realizarse potencialmente a distancia –entre una cuarta y una tercera parte de todos los puestos de trabajo según algunas estimaciones (Dingel y Neiman, 2020^[53]; Boeri, Caiumi y Paccagnella, 2020^[54]; OECD, 2020^[55])–, lo que podría aumentar las oportunidades de empleo para los trabajadores y reducir los costos de traslado de un puesto de trabajo a otro. Promover el teletrabajo exigirá regular el derecho a solicitarlo –cuando no exista– y las condiciones en las que se aplican los acuerdos de teletrabajo (OECD, 2021); reforzar la

infraestructura digital para aumentar el acceso y la velocidad de la red para todos los trabajadores, así como la adopción digital por parte de las empresas; mejorar las competencias de los trabajadores en materia de TIC mediante la formación; así como aumentar las capacidades de gestión de los empleadores mediante la difusión de las mejores prácticas de gestión (Nicoletti, von Rueden y Andrews, 2020^[39]; OECD, 2020^[55]). En particular, el uso del teletrabajo durante la pandemia fue mayor en los países en los que existía un derecho exigible a solicitar el teletrabajo, y más alto en los países en los que este derecho de acceso se concedía a través de la negociación colectiva (OECD, 2021^[56]).

4.3.3. Políticas que pueden contribuir a contener el poder de fijación de salarios de las empresas en los mercados de trabajo con escasa movilidad laboral

Aunque la eliminación de los obstáculos a la movilidad laboral puede reducir la desigualdad salarial y mejorar la asignación de puestos de trabajo entre empresas, es probable que algunos obstáculos a la movilidad laboral sigan existiendo incluso después de abordar las distorsiones políticas. Los puestos de trabajo difieren en cuanto a las cualificaciones que requieren y la forma en que están organizados. Al mismo tiempo, los trabajadores difieren en sus preferencias por los distintos puestos de trabajo y en su capacidad para realizar las tareas correspondientes, lo que crea barreras inherentes a la movilidad laboral. Por lo tanto, las políticas de fomento de la movilidad deben complementarse con políticas que tengan como objetivo directo contener el excesivo poder de fijación de salarios de las empresas dominantes (véase también el análisis del Capítulo 3).

- Las **instauración de fijación de salarios** en forma de salarios mínimos y sueldos salariales negociados colectivamente podrían ayudar a contener el poder de fijación de salarios de las empresas en los mercados laborales con una movilidad laboral limitada (OECD, 2019^[19]). En las áreas y ocupaciones en las que los salarios están muy por debajo de la productividad de los trabajadores, esto podría incluso aumentar el empleo al aumentar la participación en el mercado laboral entre las personas que no están dispuestas a trabajar con los salarios actuales.¹⁸ Sin embargo, es importante fijar los sueldos salariales a niveles que sean coherentes con la productividad de los trabajadores, para no tener efectos de desempleo. Este riesgo podría reducirse combinando la negociación colectiva centralizada con un margen suficiente para la negociación posterior a nivel de empresa, y permitiendo la variación regional de los salarios mínimos y los mínimos específicos para los trabajadores muy jóvenes. Las investigaciones en curso basadas en una comparación entre Noruega y Estados Unidos sugieren además que la compresión salarial entre empresas no reduce necesariamente la eficiencia de la asignación de mano de obra entre empresas (Hijzen, Lillehagen y Zwysen, 2021^[57]). La clave para lograr una alta productividad a través de una asignación eficiente de la mano de obra es complementar la instauración de fijación de salarios que limitan la capacidad de las empresas de pagar salarios diferentes por trabajadores similares con medidas que promueven la innovación en las empresas de baja productividad y refuerzan la movilidad laboral.
- Las autoridades de la competencia **podrían intensificar los esfuerzos de cumplimiento contra los acuerdos anticompetitivos** en los mercados de trabajo, incluida la fijación de salarios, los acuerdos de no contratación furtiva y los pactos de no competencia (OECD, 2019^[51]). Estos acuerdos anticompetitivos reducen las oportunidades de movilidad laboral y aumentan el poder de fijación de salarios de las empresas. La fijación de salarios representa una forma de colusión en la que los empleadores acuerdan los salarios y los beneficios no salariales de grupos específicos de trabajadores. Esto puede implicar un acuerdo explícito o una coordinación tácita, basada en el intercambio de información sobre la compensación con los competidores potenciales. Otra forma de colusión de los empleadores es acordar que se abstengan de la contratación furtiva de los trabajadores de los demás. Una tercera forma de colusión empresarial es el uso de pactos de no competencia en los contratos de trabajo que impiden a los empleados trabajar para los

competidores de su empresa, normalmente durante un tiempo limitado o en una zona geográfica específica. Esta cuestión se analiza en detalle en el Capítulo 3.

- El excesivo poder de fijación de salarios de las empresas dominantes en los mercados de trabajo locales podría abordarse además **integrando explícitamente las consideraciones sobre el poder del mercado de trabajo en el control de las fusiones**. Si las autoridades de control de las fusiones se centran exclusivamente en la evolución del mercado de productos, esto puede no ser suficiente para limitar el poder de fijación de salarios de los empleadores cuando la definición del mercado de trabajo de referencia no coincide perfectamente con la definición del mercado de productos de referencia. Por ejemplo, una autoridad de la competencia que concluya que una fusión entre dos empresas no constituye una amenaza para la competencia porque hay un número suficiente de competidores (incluso del extranjero) puede no detectar el hecho de que dos empresas están contratando en el mismo mercado laboral local.

4.4. Observaciones finales

Este capítulo examina el papel de las diferencias de rendimiento y de las prácticas de fijación de salarios entre empresas en la desigualdad salarial. La principal conclusión es que, en promedio en los 20 países incluidos en el análisis, las diferencias en las prácticas de fijación de salarios entre las empresas representan alrededor de un tercio de la desigualdad salarial general y una cuarta parte de la brecha salarial de género. En cierta medida, las diferencias en las prácticas de fijación de salarios de las empresas reflejan las diferencias de productividad que se transmiten a los salarios cuando las fricciones impiden que los trabajadores se desplacen sin costos entre las empresas. Pero, en cierta medida, también reflejan las diferencias en el poder de fijación de salarios de las empresas que operan en mercados laborales con diferentes entornos competitivos e instituciones de fijación de salarios.

Desde el punto de vista de las políticas, la idea principal es que las políticas centradas en las empresas deberían ser un elemento clave de una estrategia global para promover un crecimiento económico ampliamente compartido. Apoyar la recuperación de la productividad de las empresas rezagadas no solo aumentaría la productividad y los salarios agregados, sino que también reduciría la desigualdad salarial. Promover la movilidad de los trabajadores entre las empresas reduciría la desigualdad salarial en cualquier nivel de dispersión de la productividad, al tiempo que mejoraría la asignación del empleo entre las empresas. Limitar el poder de fijación de salarios de las empresas con posiciones dominantes en los mercados laborales locales reduciría las diferencias en las prácticas de fijación de salarios entre empresas, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la desigualdad salarial general, al tiempo que probablemente también aumentaría la productividad, los salarios y el empleo.

Al situar a las empresas en el centro del análisis, este capítulo contribuye a ampliar el debate político sobre la desigualdad salarial y, al hacerlo, fomenta un enfoque de todo el gobierno sobre la desigualdad salarial y el crecimiento inclusivo en general. Si bien las políticas en materia de competencias siguen siendo cruciales para garantizar que la demanda y la oferta de competencias se mantengan bien alineadas, hay muchas otras políticas que pueden tener implicaciones significativas para la desigualdad salarial y que deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar políticas que busquen promover el crecimiento inclusivo.

Referencias

- Abowd, J., F. Kramarz and D. Margolis (1999), “High wage workers and high wage firms”, *Econometrica*, Vol. 67/2, pp. 251-333. [21]

- Adalet McGowan, M. and D. Andrews (2018), "Design of insolvency regimes across countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1504, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d444dc56f-en>. [43]
- Adalet McGowan, M. and D. Andrews (2016), "Insolvency Regimes And Productivity Growth: A Framework For Analysis", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1309, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jlv2jqhxgq6-en>. [44]
- Andrews, D., C. Criscuolo and P. Gal (2016), "The Best versus the Rest: The Global Productivity Slowdown, Divergence across Firms and the Role of Public Policy", *OECD Productivity Working Papers*, No. 5, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/63629cc9-en>. [1]
- Autor, D., C. Goldin and L. Katz (2020), *Extending the Race between Education and Technology*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w26705>. [11]
- Autor, D., L. Katz and M. Kearney (2008), "Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 90/2, pp. 300-323, <https://doi.org/10.1162/rest.90.2.300>. [4]
- Bajgar, M. et al. (2019), "Industry Concentration in Europe and North America", *OECD Productivity Working Papers*, No. 18, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2ff98246-en>. [3]
- Bajgar, M., C. Criscuolo and J. Timmis (2021), "Intangibles and industry concentration: Supersize me", *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, No. 2021/12, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ce813aa5-en>. [38]
- Bambalaite, I., G. Nicoletti and C. von Rueden (2020), "Occupational entry regulations and their effects on productivity in services: Firm-level evidence", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1605, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c8b88d8b-en>. [48]
- Barth, E. et al. (2016), "It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in the United States", *Journal of Labor Economics*, Vol. 34/S2, pp. S67-S97, <https://doi.org/10.1086/684045>. [20]
- Barth, E., J. Davis and R. Freeman (2018), "Augmenting the Human Capital Earnings Equation with Measures of Where People Work", *Journal of Labor Economics*, Vol. 36/S1, pp. S71-S97, <https://doi.org/10.1086/694187>. [25]
- Berger, D., K. Herkenhoff and S. Mongey (2022), "Labor Market Power", *American Economic Review*, Vol. 112/4, pp. 1147-1193, <https://doi.org/10.1257/aer.20191521>. [30]
- Berlingieri, G. et al. (2017), "The Multiprod project: A comprehensive overview", *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, No. 2017/04, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2069b6a3-en>. [17]
- Berlingieri, G., P. Blanchenay and C. Criscuolo (2017), "The great divergence(s)", *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 39, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/953f3853-en>. [2]
- Berlingieri, G. et al. (2020), "Laggard firms, technology diffusion and its structural and policy determinants", *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 86, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/281bd7a9-en>. [41]

- Boeri, T., A. Caiumi and M. Paccagnella (2020), "Mitigating the work-safety trade-off?", *Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers*, Vol. 1/2, pp. 60-66, <https://cepr.org/sites/default/files/news/CovidEconomics2.pdf>. [54]
- Bøler, E., B. Javorcik and K. Ulltveit-Moe (2018), "Working across time zones: Exporters and the gender wage gap", *Journal of International Economics*, Vol. 111, pp. 122-133, <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2017.12.008>. [32]
- Card, D. et al. (2018), "Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory", *Journal of Labor Economics*, Vol. 36/S1, pp. S13-S70, <https://doi.org/10.1086/694153>. [28]
- Card, D., J. Heining and P. Kline (2013), "Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality*", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128/3, pp. 967-1015, <https://doi.org/10.1093/qje/qjt006>. [7]
- Causa, O., N. Luu and M. Abendschein (2021), "Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1692, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/62c85872-en>. [18]
- Causa, O. and J. Pichelmann (2020), "Should I stay or should I go? Housing and residential mobility across OECD countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1626, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d91329c2-en>. [52]
- Criscuolo, C. et al. (2021), "The firm-level link between productivity dispersion and wage inequality: A symptom of low job mobility?", <http://www.oecd.org/eco/workingpapers>. (accessed on 29 July 2021). [33]
- Demmou, L. and G. Franco (2021), "Mind the financing gap: Enhancing the contribution of intangible assets to productivity", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1681, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7aefd0d9-en>. [40]
- Dingel, J. and B. Neiman (2020), *How Many Jobs Can be Done at Home?*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w26948>. [53]
- Drucker, L., K. Mazirov and D. Neumark (2019), *Who Pays for and Who Benefits from Minimum Wage Increases? Evidence from Israeli Tax Data on Business Owners and Workers*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w26571>. [35]
- Dustmann, C. et al. (2021), "Reallocation Effects of the Minimum Wage", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 137/1, pp. 267-328, <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>. [36]
- Dustmann, C., J. Ludsteck and U. Schönberg (2009), "Revisiting the German Wage Structure", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124/2, pp. 843-881. [23]
- Gal, P. et al. (2019), "Digitalization and Productivity: In Search of the Holy Grail - Firm-level Empirical Evidence from European Countries", *International Productivity Monitor*, Vol. 37, pp. 39-71, <http://www.csls.ca/ipm/37/OECD.pdf>. [45]
- Goldin, C. (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, Vol. 104/4, pp. 1091-1119, <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>. [5]
- Goldschmidt, D. and J. Schmieder (2015), *The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w21366>. [13]

- Håkanson, C., E. Lindqvist and J. Vlachos (2015), "Firms and skills: the evolution of worker sorting", *IFAU Working Paper* 9, pp. 1-84. [27]
- Hijzen, A., M. Lillehagen and W. Zwysen (2021), "Job mobility, reallocation and wage growth: A tale of two countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 254, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/807becdf-en>. [57]
- Johansson, Å. et al. (2017), "Tax planning by multinational firms: Firm-level evidence from a cross-country database", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1355, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ea89b4d-en>. [42]
- Katz, L. and K. Murphy (1992), "Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107/1, pp. 35-78, <https://doi.org/10.2307/2118323>. [10]
- Kettemann, A., F. Kramarz and J. Zweimüller (2017), *Job Mobility and Creative Destruction: Flexicurity in the Land of Schumpeter*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2993376. [49]
- Krueger, A. and O. Ashenfelter (2018), *Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w24831>. [50]
- Langenbucher, K. and M. Vodopivec (2022), "Paying for results: Contracting out employment services through outcome-based payment schemes in OECD countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 267, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c6392a59-en>. [47]
- Lemieux, T. (2006), "Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?", *American Economic Review*, Vol. 93/3, pp. 641-498, <https://doi.org/10.1257/aer.96.3.461>. [6]
- Manning, A. (2020), "Monopsony in Labor Markets: A Review", *ILR Review*, Vol. 74/1, pp. 3-26, <https://doi.org/10.1177/0019793920922499>. [29]
- Matsudaira, J. (2014), "Monopsony in the Low-Wage Labor Market? Evidence from Minimum Nurse Staffing Regulations", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 96/1, pp. 92-102, https://doi.org/10.1162/rest_a_00361. [31]
- Nicoletti, G., C. von Rueden and D. Andrews (2020), "Digital technology diffusion: A matter of capabilities, incentives or both?", *European Economic Review*, Vol. 128, p. 103513, <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103513>. [39]
- OECD (2021), *Does Inequality Matter? : How People Perceive Economic Disparities and Social Mobility*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3023ed40-en>. [58]
- OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>. [14]
- OECD (2021), "Spurring growth and closing gaps through digitalization in a post-COVID world: Policies to LIFT all boats", *OECD contribution to the Framework Working Group of the 2021 G20 Presidency*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/global-forum-productivity/events/Spurring-growth-and-closing-gaps.pdf>. [37]

- OECD (2021), *The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7d9b2208-en>. [22]
- OECD (2021), "Working time and its regulation in OECD countries: How much do we work and how?", in *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c18a4378-en>. [56]
- OECD (2020), *OECD Digital Economy Outlook 2020*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bb167041-en>. [46]
- OECD (2020), "Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a5d52e99-en>. [55]
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [19]
- OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>. [51]
- OECD (2018), "The role of collective bargaining systems for good labour market performance", in *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-7-en. [34]
- OECD (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en. [12]
- OECD (2015), "The Future of Productivity", OECD, Paris, <https://www.oecd.org/eco/OECD-2015-The-future-of-productivity-book.pdf>. [16]
- Skans, O., P. Edin and B. Holmlund (2009), "Wage Dispersion Between and Within Plants: Sweden 1985-2000", <https://www.nber.org/books-and-chapters/structure-wages-international-comparison/wage-dispersion-between-and-within-plants-sweden-1985-2000> (consultado el 14 de febrero de 2022). [26]
- Sokolova, A. and T. Sorensen (2020), "Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis", *ILR Review*, Vol. 74/1, pp. 27-55, <https://doi.org/10.1177/0019793920965562>. [9]
- Song, J. et al. (2018), "Firming Up Inequality*", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 134/1, pp. 1-50, <https://doi.org/10.1093/qje/qjy025>. [8]
- Vilhuber, L. (2007), *Adjusting Imperfect Data: Overview and Case Studies*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w12977>. [24]
- Weil, D. (2014), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, Cambridge, MA. [15]

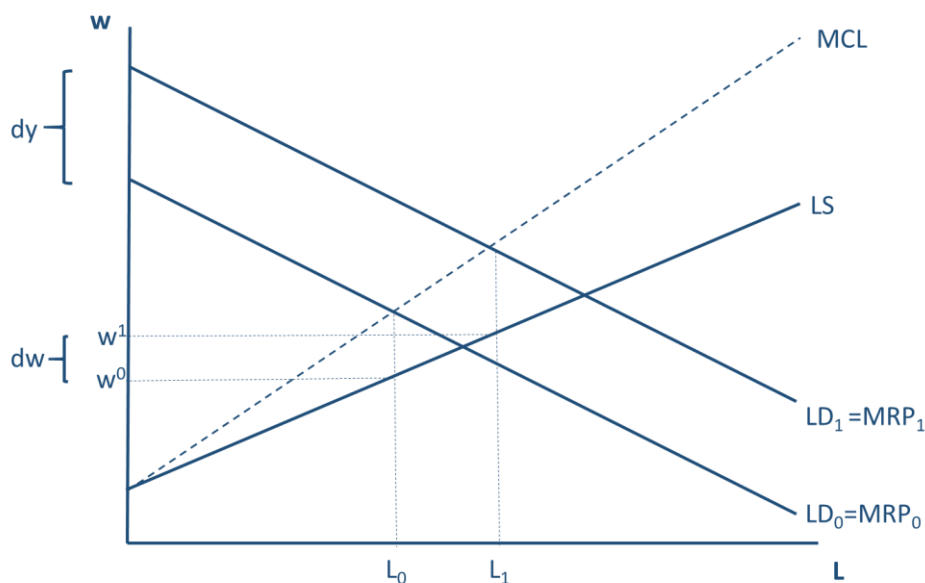
Anexo 4.A. Transferencia de productividad en el modelo de monopsonio estático

En un mercado de trabajo perfectamente competitivo, no hay fricciones relacionadas con los costos de encontrar y cambiar de empleo que limiten las opciones de trabajo de los trabajadores fuera de sus empresas. En este contexto, todas las empresas pagan el mismo salario de mercado, independientemente de su productividad, ya que ningún trabajador aceptaría un salario inferior y pagar un salario superior reduciría los beneficios de las empresas. En términos formales, esto implica que las empresas son tomadoras de precios en los mercados de trabajo, siendo la curva de oferta de trabajo a la que se enfrenta la empresa plana ("perfectamente elástica"). Los trabajadores reciben un salario igual al del mercado, que a su vez es igual al producto marginal de los trabajadores y se iguala entre las empresas. Es importante destacar que las diferencias de productividad entre empresas no se traducen en diferencias salariales entre ellas.

En los mercados de trabajo imperfectamente competitivos con fricciones relacionadas con el costo de encontrar y cambiar de empleo, o con preferencias heterogéneas de los trabajadores sobre las características no salariales de los empleos, las opciones de trabajo de los trabajadores fuera de sus empresas son limitadas. En consecuencia, no todos los trabajadores renuncian cuando se les paga menos que su producto marginal y las empresas individuales se enfrentan a una curva de oferta de mano de obra con pendiente ascendente, que describe los salarios de reserva de los trabajadores marginales (gráfico 4.A.1 del anexo).¹⁹ Del mismo modo, los trabajadores pueden aceptar un puesto de trabajo, aunque se les pague menos que su producto marginal. Suponiendo que las empresas no pueden observar las opciones externas de los trabajadores individuales (es decir, no pueden discriminar los precios entre ellos), el coste de atraer trabajadores adicionales (es decir, el costo marginal de la mano de obra) suele superar su salario de reserva.²⁰ Las empresas fijan los salarios de forma que la oferta de mano de obra a la empresa corresponda a los niveles de empleo que maximizan los beneficios, es decir, cuando el producto marginal del trabajo (PMR) y el costo marginal del trabajo (CMT) son iguales. El nivel de empleo es inferior al que habrían elegido con una oferta de trabajo perfectamente elástica, mientras que los salarios se reducen en relación con la productividad marginal del trabajo. Los trabajadores ganan menos en el equilibrio imperfectamente competitivo que en el perfectamente competitivo.²¹

Una empresa más productiva, con mayor productividad, está dispuesta a pagar un salario más alto en cada nivel de empleo (es decir, la demanda de mano de obra se desplaza hacia fuera) que las empresas de baja productividad, ya que una mayor productividad le permite absorber mayores costos laborales. Así, los salarios de las empresas se mueven en función de la productividad, incluso para trabajadores con idénticas características salariales. La demanda de trabajo de la empresa de alta productividad (empresa 1) es superior a la de la empresa de baja productividad (empresa 0), lo que da lugar a una diferencia salarial positiva entre la empresa de alta productividad y la de baja productividad ($w_1 - w_0$). En otras palabras, existe una transmisión positiva de la productividad a los salarios a nivel de empresa, lo que da lugar a una dispersión salarial proporcional a la dispersión de la productividad.

Anexo Figura 4.A.1. Transferencia de productividad-salario a nivel de empresa en mercados laborales imperfectamente competitivos



Nota: w : logaritmo del salario; dw : logaritmo de la dispersión salarial; dy : logaritmo de la dispersión de la productividad laboral; L : logaritmo del empleo; LS : curva de oferta de trabajo (inversa); LD : curva de demanda de trabajo (inversa); MRP : logaritmo del producto marginal del trabajo; MCL : logaritmo del costo marginal del trabajo.

Fuente: Adaptado de Card et al. (2018_[28]), "Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory", <https://doi.org/10.1086/694153>.

El grado de transmisión de la productividad (i) disminuye con la elasticidad de la oferta de trabajo; (ii) disminuye con el nivel de los pisos salariales institucionales.

1. Una disminución de la elasticidad de la oferta de mano de obra hace girar la curva de la oferta de mano de obra en sentido contrario a las agujas del reloj, de modo que una determinada diferencia de productividad total de los factores entre las empresas se traduce en una mayor diferencia salarial de equilibrio. La elasticidad de la oferta de trabajo aumenta con la movilidad del empleo, que a su vez viene determinada en parte por las fricciones del mercado laboral.
2. Los suelos salariales acordados colectivamente a nivel industrial o los salarios mínimos legales pueden elevar los salarios de las empresas de baja productividad por encima de sus niveles de maximización de beneficios, lo que reduciría las diferencias salariales entre las empresas para cualquier diferencia de productividad.

La transmisión de la productividad disminuye con la elasticidad de la oferta de trabajo

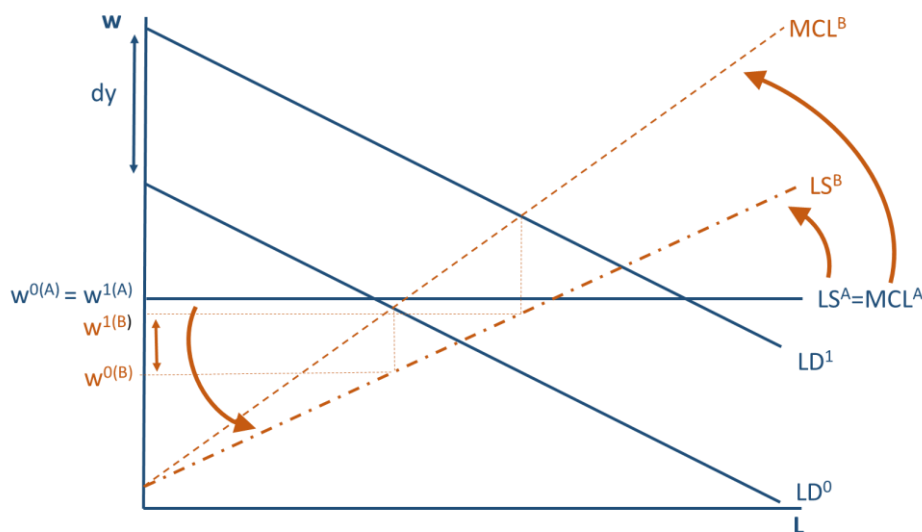
Una reducción de la elasticidad de la oferta de mano de obra hace girar la curva de oferta de mano de obra en el sentido contrario a las agujas del reloj, dando lugar a una curva de oferta de mano de obra con pendiente ascendente (Figura 4.A.2 del Anexo). La diferencia en la productividad total de los factores entre una empresa menos productiva 0 y una empresa más productiva 1 –reflejada por la distancia vertical entre sus curvas de demanda de mano de obra, LD_0 y LD_1 – se traduce en una diferencia en las primas salariales de las empresas ($w_1(B) - w_0(B)$). La transmisión de la productividad a los salarios (y la dispersión salarial en cualquier nivel de dispersión de la productividad) disminuye con la elasticidad de la oferta de trabajo, es decir, cuanto más plana sea la curva de oferta de trabajo.

La dependencia de la transferencia productividad-salario de la elasticidad de la oferta de mano de obra se basa en el enfoque de la productividad total de los factores como desplazador de la curva de demanda de mano de obra. Cuando se centra en la productividad del trabajo, como se hace en el análisis empírico de este capítulo, la transferencia productividad-salario en este modelo será una, independientemente de la elasticidad de la oferta de trabajo (Manning, 2020^[29]). Esto es así porque la respuesta de la brecha salarial entre las empresas a una brecha en la productividad total de los factores se ajustará perfectamente a la respuesta endógena en la brecha de la productividad del trabajo. Solo se obtiene un coeficiente de transmisión menor que uno cuando las empresas más productivas y, por tanto, más grandes, se enfrentan a una oferta de trabajo menos elástica. Este podría ser el caso cuando la elasticidad de la oferta de mano de obra es una función del excedente de la adaptación como en Card et al. (2018^[28]) o la cuota de mercado de la empresa como en Berger et al. (2022^[30]). A su vez, es probable que el aumento del poder de mercado de las empresas más grandes sea más importante en los mercados de trabajo menos competitivos, con una elasticidad media de la oferta de mano de obra más baja entre las empresas.

La elasticidad (media) de la oferta de mano de obra con respecto a la empresa individual viene determinada en parte por la movilidad laboral, que a su vez depende, entre otras cosas, de la concentración del mercado de trabajo local; del número de puestos de trabajo vacantes por empresa; de los costos de contratación y despido (por ejemplo, la protección del empleo); de la disponibilidad de información fácilmente accesible sobre las oportunidades de trabajo (por ejemplo, plataformas en línea, servicios públicos de empleo); y de los obstáculos reglamentarios a la movilidad, como la concesión de licencias profesionales o las distorsiones del mercado de la vivienda (por ejemplo, los elevados impuestos sobre las transacciones de vivienda). En algunos casos, la movilidad laboral también puede verse frenada por acuerdos tácitos entre empresas para no contratar a trabajadores de otras empresas (acuerdos de no contratación furtiva) o cláusulas contractuales que impiden a los trabajadores trasladarse a empresas competidoras durante un periodo determinado (cláusulas de no competencia) –véase el Capítulo 3–.

Anexo Figura 4.A.2. La transferencia de productividad-salario a nivel de empresa disminuye con la elasticidad de la oferta de trabajo

Una oferta de trabajo más elástica reduce la transferencia



Nota: w: salario; L: empleo; LS: curva inversa de oferta de trabajo; LD: curva inversa de demanda de trabajo. Inicialmente, la oferta de trabajo LS^A es perfectamente elástica y es igual al costo marginal del trabajo MCL^A . A continuación, la oferta de trabajo gira en el sentido de las agujas del reloj hacia LS^B (menos elástica) y se abre una cuña con el costo marginal del trabajo MCL^B que se inclina aún más.

Las instituciones que fijan los salarios limitan la transmisión de la productividad a nivel de empresa

Los suelos salariales acordados colectivamente a nivel sectorial o los salarios mínimos legales pueden elevar los salarios de las empresas de baja productividad por encima de sus niveles de maximización de beneficios. Esto reduciría la dispersión de las primas salariales entre empresas en cualquier nivel de dispersión de la productividad, es decir, debilitaría el grado de transmisión de la productividad a los salarios a nivel de empresa. La coordinación de los resultados de la negociación colectiva entre sectores mediante normas o techos salariales también tendería a reducir las diferencias de las primas salariales, pero principalmente entre sectores y no entre empresas (OECD, 2019^[19]). Por el contrario, es probable que la descentralización de la negociación colectiva desde el nivel de la industria al de la empresa aumente la transferencia de productividad-salario a nivel de la empresa con respecto a la negociación colectiva a nivel de la industria o a nivel nacional.

Anexo 4.B. Anexo de datos

Anexo Tabla 4.B.1 Fuentes de datos

	Nombre	Fuente de datos de los ingresos	Estructura de la muestra	Longitudinal	Salario por hora	Habilidades de los trabajadores	Productividad de la empresa	Cobertura de tiempo
Austria	AMS-BMASK Arbeitsmarktdatenbank	Administración de la Seguridad Social	Universo	Sí	No	No hay información	No	2002-2017
Canadá	Longitudinal Worker Files (LWF)	Administración tributaria	Universo	Sí	No	No hay información	No	1991-2016
	Canadian Employer-Employee Dynamics Database (CEEDD)	Administración fiscal	Universo	Solo trabajadores, no empresas	No	No hay información	Sí	2001-2015
Costa Rica	Registro de Variables Económicas (REVEC) del Banco Central de Costa Rica (BCCR)	Administración de la seguridad social combinada con datos registrales	Universo	Sí	No	Ocupación	Sí	2006-2017
Dinamarca	IDA, IDAN, UDDA	Administración fiscal combinada con datos registrales	Universo	Sí	Sí	Educación y ocupación	Sí	2001-2017
Estonia	Data from the Tax and Customs Board Register	Administración fiscal	Universo	Sí	No	No hay información	No	2003-2017
Finlandia	FOLK employment data from Statistics Finland, Employer Payroll Report from Tax Administration	Administración fiscal	Universo	Sí	No	Educación	Sí	2004-2018
Francia	Déclaration annuelle des données sociales unifiée (DADS) panel linked with FARE/FICUS	Encuesta obligatoria a los empleadores	Muestra aleatoria de 1/12 de trabajadores	Sí	Sí	Ocupación	Sí	2002-2017

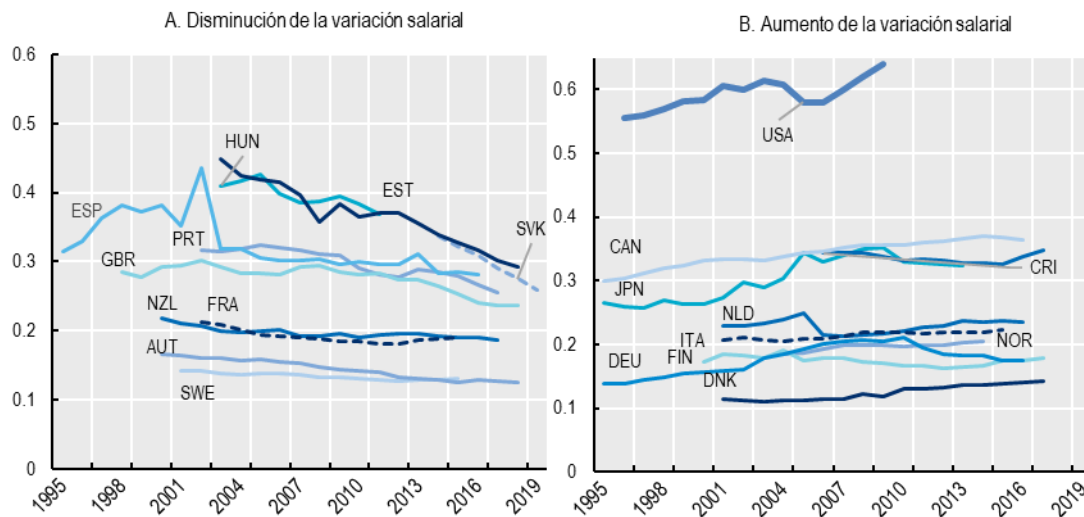
	Nombre	Fuente de datos de los ingresos	Estructura de la muestra	Longitudinal	Salario por hora	Habilidades de los trabajadores	Productividad de la empresa	Cobertura de tiempo
Alemania	LIAB vinculado con BHP (panel de biografías del mercado laboral y de establecimientos vinculado)	Administración de la seguridad social	Todos los trabajadores que han trabajado alguna vez en los aprox. 16 000 establecimientos de BHP	Sí	No	Educación y Ocupación	Sí	1996-2016
	Integrierte Erwerbsbiographien (IEB)	Administración de la seguridad social	Universo (muestreo debido a restricciones computacionales)	Sí	No	Educación y Ocupación	No	1996-2016
	SIEED (Muestra de datos integrados sobre empleadores y empleados)	Administración de la Seguridad Social	1,5% de muestra aleatoria de establecimientos	Sí	No	Educación y Ocupación	Sí	2002-2018
Hungría	ADMIN II - Panel de datos administrativos (OEP, ONYF, NAV, NMH, OH)	Administración de la Seguridad Social	50% de muestra aleatoria de la población, tomada en 2003	Sí	Sí	Ocupación	Sí	2003-2018
Italia	Muestra longitudinal de la seguridad social INPS (LoSai)	Administración de la Seguridad Social	1/15 de muestra aleatoria de trabajadores	Sí	Sí	Medida limitada de la ocupación	No	2002-2015
Japón	Encuesta básica sobre la estructura salarial, Encuesta básica sobre la estructura y las actividades de las empresas japonesas	Encuesta	Muestra estratificada por prefecturas e industria	Solo establecimiento, no trabajador	Sí	Educación	Sí	2001-2016
Países Bajos	SPOLIS, POLIS, GBA, ABR y Hoogsteopltab.	Administración de la Seguridad Social	Universo	Sí	Sí	Educación (para aproximadamente la mitad de la muestra)	Sí	2010-2019

	Nombre	Fuente de datos de los ingresos	Estructura de la muestra	Longitudinal	Salario por hora	Habilidades de los trabajadores	Productividad de la empresa	Cobertura de tiempo
Nueva Zelanda	Infraestructura de datos integrada (IDI) - Datos de la Agencia Tributaria (IR) y del Registro de Empresas	Administración fiscal	Universo	Sí	No	No	Sí (pero actualmente no está disponible en LinkEED)	2000-2017
Noruega	Datos de ingresos (Registro Fiscal), ampliados con el historial de empleo (base de datos de Educación Nacional)	Administración fiscal	Universo	Sí	Sí	Ocupación	Sí (pero actualmente no está disponible en LinkEED)	2004-2014
Portugal	Quadros de Pessoal	Encuesta obligatoria a los empleadores	Universo	Sí	Sí	Educación y ocupación	Sí	2002-2017
República Eslovaca	Base de datos eslovaca de empresas y empleados	Administración de la Seguridad Social	Universo	Sí	No	Educación	No	2014-2019
España	Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales (MCVL-CDF)	Seguridad social y administración fiscal	4% de muestra de trabajadores aleatorios	Sí	No	Educación y Ocupación	No	2002-2017
Suecia	RAMS, LISA, Registro de Empleo. SES	Administración fiscal	RAMS: Universo. SES: 100% del sector público; muestra estratificada que cubre el 50% de todas las empresas del sector privado	Sí	No, uso del equivalente a tiempo completo	Educación y Ocupación	Sí (pero actualmente no está disponible en LinkEED)	2001-2015
Reino Unido	Encuesta Anual de Horas e Ingresos (ASHE)	Encuesta obligatoria a los empleadores	1% muestra aleatoria de registros de la seguridad social	Sí	Sí	Ocupación	Sí (pero actualmente no está disponible en LinkEED)	1997-2019
Estados Unidos	Base de datos Longitudinal de Empresas (LBD)	Registro de empresas, censo económico y otras encuestas	Universo	Solo empresas, no trabajadores	No	No	No	1976-2015


Anexo 4.C. Material Adicional

Evolución de la desigualdad salarial

Anexo Figura 4.C.1. Varianza total de los salarios logarítmicos, todos los años y países



Nota: Esta figura muestra la varianza de los salarios reales logarítmicos para cada país y año en los datos utilizados para este trabajo, para 20 países miembros de la OCDE y en vías de adhesión. Los países se identifican por los códigos ISO 3: Alemania (DEU), Austria (AUT), Canadá (CAN), Costa Rica (CRI), Dinamarca (DNK), España (ESP), Estados Unidos (USA), Estonia (EST), Finlandia (FIN), Francia (FRA), Hungría (HUN), Italia (ITA), Japón (JPN), Noruega (NOR), Nueva Zelanda (NZL), Portugal (PRT), Reino Unido (GBR) y Suecia (SWE). Los datos correspondientes a los Estados Unidos se basan en Barth et al. (2016^[20]), "It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in the United States", <https://doi.org/10.1086/684045>.

StatLink  <https://stat.link/m0ywgz>

Controlar las características no observadas de los trabajadores

Al estimar las primas salariales de las empresas, solo se controlan las características observadas de los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores también pueden elegir entre las empresas basándose en características no observadas, lo que da lugar a una correlación entre el efecto fijo de la empresa y la variable omitida. Si este es el caso, las primas salariales de las empresas estimadas con la ecuación 4.2 sufrirán un sesgo de variable omitida y reflejarán en parte las características medias no observadas de la mano de obra de la empresa. En nuestra muestra de países, se espera que el sesgo sea mayor en los países sin información sobre la ocupación y la educación. Sin embargo, en última instancia, la importancia cuantitativa del sesgo y su efecto sobre la varianza de las primas salariales de las empresas que se presenta en este trabajo es una cuestión empírica.

Como comprobación de solidez, este anexo presenta, para un subconjunto de países, los resultados de un modelo alternativo trabajador-empresa que controla las características invariantes en el tiempo no observadas de los trabajadores (Abowd, Kramarz y Margolis, 1999^[21]):

$$w_{ij} = x_{ij}\beta + \gamma_j + \delta_i + \varepsilon_{ij}$$

Ecuación 4.8

donde w_{ij} denota el salario logarítmico del trabajador i en la empresa j ; x_{ij} denota un vector de características observables del trabajador que varían en el tiempo (por ejemplo, edad, tiempo parcial); β denota el rendimiento estimado de estas características; γ_j denota los efectos fijos estimados de la empresa; δ_i denota los efectos fijos de los trabajadores y ε_{ij} denota el término de error. Esta ecuación se estima por bloques de 4 a 5 años para cada país. Dado que solo puede estimarse sobre el subconjunto de observaciones incluidas en el conjunto conectado de empresas, los resultados presentados en el capítulo principal y en el anexo se basan en muestras algo diferentes.

El control de las características no observadas de los trabajadores reduce la varianza estimada asociada a las primas salariales de las empresas (Tabla 4.C.1, panel A, del anexo), y en particular en los países para los que no se dispone de información sobre educación u ocupación (Tabla 4.C.1, panel B, del anexo). Como se esperaba, para los dos conjuntos de países, la varianza de las primas salariales de las empresas se reduce en términos absolutos y en relación con la varianza salarial total y la varianza entre empresas. En los países en los que se dispone de información sobre educación u ocupación, la varianza de las primas salariales de las empresas es casi un 30% menor. En comparación, se reduce en más de un 45% en los países que carecen de la información. En conjunto, los resultados muestran que, aunque el papel directo de la empresa en la explicación de la desigualdad salarial se reduce al controlar las características no observadas de los trabajadores, sigue siendo considerable. Además, esta reducción se ve totalmente compensada por un aumento de la clasificación de los trabajadores entre las empresas que ofrecen primas salariales elevadas, lo que apunta al papel indirecto de las empresas en las desigualdades salariales entre empresas.

Anexo Tabla 4.C.1. El papel de las características no observadas de los trabajadores en la dispersión de las primas salariales de las empresas

A. Países con información sobre la educación y/o la ocupación			
		Especificación	
		1 – Barth et al.	2 – AKM
PRT	a - Variación salarial total	0.260	0.260
	b - Variación salarial entre empresas	0.130	0.140
	c - Varianza de las primas salariales entre empresas	0.080	0.050
	c/a	33%	21%
	c/b	64%	39%
FRA	a - Variación salarial total	0.190	0.220
	b - Varianza salarial entre empresas	0.070	0.110
	c - Varianza de las primas salariales entre empresas	0.040	0.020
	c/a	22%	10%
	c/b	57%	20%
ITA	a - Variación salarial total	0.230	0.250
	b - Varianza salarial entre empresas	0.145	0.160
	c - Varianza de las primas salariales entre empresas	0.076	0.070
	c/a	33%	28%
	c/b	52%	45%
Media	a - Variación salarial total	0.227	0.243
	b - Varianza salarial entre empresas	0.115	0.137
	c - Varianza de las primas salariales entre empresas	0.065	0.047
	c/a	29%	20%
	c/b	58%	35%
B. Países sin información sobre educación u ocupación			
EST	a - Varianza salarial total	0.290	0.290
	b - Varianza salarial entre empresas	0.157	0.150
	c - Varianza de las primas salariales entre empresas	0.150	0.090
	c/a	52%	30%
	c/b	96%	60%
AUT	a - Variación salarial total	0.126	0.120
	b - Varianza salarial entre empresas	0.059	0.060
	c - Varianza de las primas salariales entre empresas	0.055	0.020
	c/a	44%	13%
	c/b	94%	30%
Media	a - Variación salarial total	0.208	0.205
	b - Varianza salarial entre empresas	0.108	0.105
	c - Varianza de las primas salariales entre empresas	0.103	0.055
	c/a	48%	22%
	c/b	95%	45%

Nota: Esta Tabla muestra las estimaciones de las primas salariales de las empresas utilizando dos procedimientos de estimación alternativos (Barth et al. y AKM).

En la columna (1 - Barth et al.), la varianza de las primas salariales de las empresas se calcula utilizando los efectos fijos de las empresas recuperados de la estimación de la ecuación 4.2, en la que el logaritmo del salario se hace depender de las características observadas de los trabajadores y de los efectos fijos de las empresas utilizando la muestra completa de observaciones. En la columna (2 - AKM), la varianza de las primas salariales de la empresa utilizando los efectos fijos de la empresa recuperados de la estimación de la ecuación 4.8, en la que el salario logarítmico se vuelve a relacionar con las características variables del trabajador, los efectos fijos del trabajador y los efectos fijos de la empresa utilizando el conjunto conectado. Las varianzas se calculan para el último año de datos disponibles en cada uno de los países.

Resultados de la regresión sobre la transferencia de productividad-salario a nivel de empresa y el papel de la movilidad laboral y la instauración de fijación de salarios

Anexo Tabla 4.C.2. Transferencia de productividad - Robustez

Según la ecuación 4.7, 1995-2015

Modelo:	Variable dependiente: Var (primas salariales de la empresa)							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	OLS	OLS	OLS	OLS	IV-2SLS	OLS	OLS	OLS
Var (Productividad de la empresa)	0.06*** (0.01)	0.06*** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.07*** (0.02)	0.05*** (0.01)	0.08*** (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Var (Prod) x Tasa de transición entre empleos de la industria	0.06*** (0.01)	-0.06** (0.01)	-0.04*** (0.01)	-0.07*** (0.01)	-0.04*** (0.01)			-0.02** (0.01)
Var (Prod) x Tasa de desempleo		-0.33** (0.16)						
Var (Prod) x Tasa de empleo			-0.33*** (0.09)					
Var (Prod) x País con negociación colectiva descentralizada							0.07*** (0.02)	0.07*** (0.01)
Var (Prod) x Salario mínimo elevado en relación con el salario medio						-0.05*** (0.02)	-0.01 (0.01)	
Efectos fijos del país	SÍ	SÍ	SÍ			SÍ	SÍ	SÍ
Efectos fijos de la industria	SÍ	SÍ	SÍ			SÍ	SÍ	SÍ
Efectos fijos del año	SÍ	SÍ	SÍ			SÍ	SÍ	SÍ
Efectos fijos de país-año				SÍ	SÍ			
Efectos fijos del sector-año				SÍ	SÍ			
Determinante no interactivo	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Observaciones	2 823	2 823	2 823	2 823	2 823	2 823	2 823	2 823
R2 ajustado	0.72	0.74	0.74	0.74	0.78	0.78	0.80	0.81

Nota: Las variaciones de la productividad y las primas salariales de las empresas dentro de cada celda de industria-país-año se ponderan por el empleo de cada empresa. La productividad se refiere al valor añadido por trabajador. Cada regresión se estima por mínimos cuadrados ordinarios y contiene una interacción completa con un indicador para cualquier valor perdido en las variables independientes. Entre paréntesis, los errores estándar se agrupan por países y sectores. Los símbolos *, ** y *** denotan significación estadística a los niveles del 10%, 5% y 1%. Según la ecuación 4.7, la transferencia de productividad implícita puede calcularse a partir de estos coeficientes como $\sqrt{\bar{p}}$ para el grupo de referencia, y $\sqrt{\bar{p} + \gamma_1} - \sqrt{\bar{p}}$ para la diferencia con respecto al grupo de referencia.

Notas

¹ Este capítulo se basa en el proyecto LinKEED de la OCDE, que pretende mejorar nuestra comprensión del papel de las políticas en la productividad y la desigualdad utilizando datos vinculados entre empleador y empleado. Se trata de una iniciativa conjunta de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELS), la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación (STI) y el Departamento de Economía (ECO). El capítulo ofrece una visión general de las principales conclusiones del informe de la OCDE *The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study* que se publicó en diciembre de 2021 (OECD, 2021^[22]). El capítulo se ha beneficiado de las contribuciones de: Erling Barth (Instituto de Investigación Social de Oslo, Noruega), Antoine Bertheau (Universidad de Copenhague, Dinamarca), Wen-Hao Chen (Statcan, Canadá), Richard Fabling (independiente, Nueva Zelanda), Priscilla Fialho (OCDE, Portugal), Katarzyna Grabska-Romagosa (Universidad de Maastricht, Países Bajos), Ryo Kambayashi (Universidad Hitotsubashi, Japón), Valerie Lankester y Catalina Sandoval (Banco Central de Costa Rica, COSTA RICA), Balázs Murakózy (Universidad de Liverpool, HUNGRÍA), Andrei Gorshkov y Oskar Nordström Skans (Universidad de Uppsala, SUECIA), Satu Nurmi (Statistics Finland/VATT, Finlandia), Vladimir Peciar (Ministerio de Hacienda, REPÚBLICA ESLOVACA), Agnes Puymoyen (OCDE), Duncan Roth (IAB, Alemania), Nathalie Scholl (OCDE), Richard Upward (Universidad de Nottingham, Reino Unido) y Wouter Zwysen (Instituto Sindical de Comercio Europeo, antes OCDE).

² No es fácil determinar qué nivel de desigualdad salarial debe considerarse aceptable o excesivo. Un informe reciente de la OCDE (OECD, 2021^[58]) sugiere que una parte creciente de la población está preocupada por el nivel de ingresos. Sin embargo, existe un considerable desacuerdo sobre lo que deberían hacer los responsables políticos al respecto.

³ Estos efectos sobre el bienestar se suman a los posibles efectos negativos de la limitada movilidad laboral sobre los salarios y el empleo en el marco de la fijación unilateral de salarios, como se analiza en el Capítulo 3. Para un análisis gráfico del papel de los resultados de las empresas y del poder de fijación de salarios en el empleo, los salarios y la dispersión salarial en un modelo de monopsonio estático basado en Card et al. (2018^[28]), véase el Anexo 4.A.

⁴ Como comprobación de robustez, el Anexo 4.C aumenta la ecuación de ganancias del capital humano incluyendo efectos fijos del trabajador además de los de la empresa (Abowd, Kramarz y Margolis, 1999^[21]). De este modo se controlan factores no observados, como el talento o la capacidad.

⁵ Una relación significativa entre las primas salariales y la productividad a nivel de empresa sugiere que las primas salariales de las empresas no solo reflejan diferencias compensatorias relacionadas con las diferencias en las condiciones de trabajo no salariales, sino que también son utilizadas como una señal salarial por las empresas para atraer a los trabajadores en un mercado laboral friccional.

⁶ Dado que es probable que la movilidad laboral sea endógena con respecto a la dispersión de las primas salariales, se emplea un enfoque de variables instrumentales para abordar esta cuestión en una de las especificaciones.

⁷ Más concretamente, la distinción entre las dos grandes familias de sistemas de negociación colectiva se basa en la taxonomía de los sistemas de negociación colectiva de la OCDE, que consta de tres bloques principales (OECD, 2019^[19]): i) el nivel de negociación en el que se negocian los contratos colectivos (por ejemplo, a nivel de empresa, a nivel de sector o incluso a nivel nacional); ii) el papel de la coordinación salarial entre los convenios a nivel de sector (o a nivel de empresa) para tener en cuenta las condiciones

macroeconómicas; iii) el grado de flexibilidad de las empresas para modificar las condiciones establecidas por los convenios de nivel superior.

⁸ Para superar los problemas de confidencialidad que limitan el acceso directo a los datos en muchos países, el análisis de este capítulo se basa en parte en un enfoque de "microdatos distribuidos" que se apoya en una red de socios basados en los países participantes que proporcionan agregaciones relevantes de datos a nivel individual utilizando un código estadístico armonizado.

⁹ En Costa Rica, Hungría, Japón, Noruega y la República Eslovaca, el período de la muestra es significativamente más corto que dos décadas, lo que implica que los cambios generales en la desigualdad salarial pueden no ser directamente comparables en todos los países.

¹⁰ Obsérvese que estas estimaciones reflejan un límite superior de la importancia de la dispersión de las primas salariales de las empresas para la dispersión salarial general debido al papel de las diferencias no observadas en la composición de los trabajadores. El control de las diferencias no observadas de los trabajadores reduce el papel de la dispersión de las primas salariales en la desigualdad salarial general, pero no afecta a la idea principal de que las empresas determinan en gran medida la evolución de la desigualdad salarial (véase el Anexo 4.C). La dispersión de las primas salariales se reduce en aproximadamente un tercio en los países con información sobre la educación/ocupación y algo más en los países en los que no se dispone de dicha información. El componente global de la dispersión salarial entre empresas se mantiene en gran medida, ya que la reducción de la dispersión de las primas salariales entre empresas refleja ahora un mayor papel de la clasificación entre empresas (composición de los trabajadores).

¹¹ Dado que muchos de los estudios revisados en Card et al. (2018^[28]) controlan el papel de las características inobservables de los trabajadores a través de la inclusión de efectos fijos de los trabajadores, es poco probable que los presentes resultados cambien mucho al tener en cuenta esto en la estimación de las primas salariales. Sin embargo, cabría esperar que los presentes resultados sobrestimarán ligeramente el vínculo entre la productividad y las primas salariales debido a la tendencia de las empresas más productivas a emplear trabajadores con mayores habilidades inobservables.

¹² Además, la diferencia en la dispersión de las primas salariales entre los países con alta y baja movilidad tiende a ser especialmente pronunciada cuando la dispersión de la productividad es alta. Por consiguiente, el aumento de la movilidad laboral puede desempeñar un papel importante en la reducción de la desigualdad salarial, especialmente cuando la dispersión de la productividad es elevada (por ejemplo, en Alemania, Hungría y Portugal).

¹³ La tasa media anual de transición entre empleos es de aproximadamente el 5.8% cuando la movilidad laboral es baja (lo que corresponde aproximadamente al valor de Grecia), mientras que es de aproximadamente el 10% cuando la movilidad laboral es alta (lo que corresponde aproximadamente al valor de Suecia).

¹⁴ Para una serie de pruebas de solidez adicionales, véase OECD (2021^[22]).

¹⁵ Las asociaciones se basan efectivamente en la comparación del grado medio de transmisión de la productividad dentro de los sectores entre grupos de países con diferentes sistemas de negociación colectiva. Dado que los sistemas de negociación colectiva tienden a estar profundamente arraigados en la estructura institucional más amplia de un país, es difícil aislar el impacto de los sistemas de negociación

colectiva específicos en el presente marco.

¹⁶ A efectos del análisis econométrico que subyace en la Figura 4.9, se agrupan los sistemas de negociación colectiva "centralizados" y "descentralizados organizados". Los países centralizados son Francia, Italia y Portugal; los países descentralizados organizados son Austria, Alemania, Países Bajos, Noruega y Suecia, y los países amplia o totalmente descentralizados son Canadá, Costa Rica, Hungría, Japón y Nueva Zelanda.

¹⁷ El uso de los salarios mínimos también se ha justificado con los siguientes argumentos: i) promover los incentivos laborales haciendo que el trabajo sea rentable; ii) aumentar los ingresos fiscales y/o el cumplimiento de las obligaciones fiscales limitando el alcance de la infradeclaración salarial; y iii) afianzar la negociación salarial.

¹⁸ Por ejemplo, este puede ser el caso de los mercados de trabajo locales que están fuertemente concentrados. Véase el Capítulo 3 para más detalles.

¹⁹ Las elasticidades laborales a nivel de empresa y agregadas son conceptos fundamentalmente diferentes. Las elasticidades a nivel de empresa captan el grado de competencia entre empresas por los trabajadores (o las oportunidades de los trabajadores fuera de la empresa), mientras que las elasticidades agregadas captan la decisión de participar en el mercado laboral.

²⁰ La incapacidad o falta de voluntad de las empresas para discriminar los precios entre los trabajadores implica que los trabajadores existentes reciben el mismo salario que los recién contratados. Esto significa que los costes laborales aumentan más rápidamente cuando se amplía el empleo de lo que sugiere la curva de oferta de mano de obra. Si las empresas pudieran observar perfectamente los salarios de reserva de los trabajadores, el costo marginal de la mano de obra y la curva de oferta de trabajo coincidirían.

²¹ La reducción del salario por debajo del producto marginal del trabajo (es decir, los salarios están "marcados a la baja") aumenta en proporción a la elasticidad de la oferta de trabajo a la empresa. Si las empresas pudieran observar perfectamente los salarios de reserva de los trabajadores, los salarios de equilibrio serían iguales al producto marginal del trabajo, pero como los productos marginales del trabajo no son iguales en todas las empresas, los salarios serían proporcionales a la productividad media de la empresa. En otras palabras, la transferencia de productividad-salario a nivel de empresa no depende de la hipótesis de salarios de reserva inobservables y de salarios marcados a la baja, sino de una curva de oferta de trabajo con pendiente ascendente.

5

Bienestar, productividad y empleo: la cuadratura del círculo de la política de tiempo de trabajo

Sandrine Cazes, Clara Krämer, Sebastien Martin y Chloé Touzet

El tiempo de trabajo es tanto un elemento clave de la vida de los trabajadores como un factor de producción. Por lo tanto, comprender la relación de la política del tiempo de trabajo con el bienestar y los resultados económicos es crucial para diseñar medidas que equilibren las preocupaciones sobre el bienestar y la eficiencia. Hasta ahora, los datos se han centrado sobre todo en el uso de la regulación de las horas máximas para evitar efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores, y en el efecto de las reducciones de las horas normales en los niveles de empleo. Este capítulo aporta dos nuevas perspectivas: en primer lugar, tiene en cuenta el hecho de que el bienestar de los trabajadores es un objetivo social cada vez más importante de las políticas sobre el tiempo de trabajo y, por lo tanto, considera los efectos del bienestar junto con los de la productividad y el empleo. En segundo lugar, tiene en cuenta el uso de horarios flexibles y el desarrollo del teletrabajo tras la crisis de COVID-19 y considera su impacto en el bienestar, la productividad y el empleo. Sobre la base de estos análisis, el capítulo analiza el potencial de diversas políticas de tiempo de trabajo para mejorar los aspectos no materiales del bienestar de los trabajadores, como la salud, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción ante la vida, al tiempo que se preserva el empleo o la productividad.

En resumen

El tiempo de trabajo es un componente clave de la vida laboral de las personas. Regular su duración y su organización es necesario para corregir las fallas del mercado que conducen a una asignación ineficiente del tiempo de trabajo y a una protección inadecuada de los trabajadores, así como para evitar las externalidades negativas relacionadas con las largas jornadas o los horarios variables. Además, la regulación del tiempo de trabajo puede contribuir –e históricamente lo ha hecho– a mejorar los aspectos no materiales del bienestar de los trabajadores. Al mismo tiempo, al ser el tiempo de trabajo un factor de producción, las políticas que lo afectan también tendrán un impacto en el empleo, los salarios y la productividad y, en última instancia, en el bienestar material de los trabajadores. Sobre esta base, en este capítulo se analiza el potencial de diversas políticas sobre el tiempo de trabajo para mejorar el bienestar de los trabajadores, al tiempo que se tienen en cuenta sus posibles efectos sobre el empleo y la productividad. Aunque la disponibilidad de datos y la heterogeneidad de los países impiden hacer generalizaciones, surgen ideas interesantes.

Horario de trabajo

- La literatura empírica sugiere una estrecha relación entre trabajar muchas horas y los malos resultados en materia de salud (sobre todo cuando los trabajadores tienen poco control sobre su horario de trabajo), pero ofrece resultados menos claros para otros aspectos del bienestar no material de los trabajadores, como la satisfacción ante la vida. Además, los estudios suelen señalar los efectos beneficiosos de la reducción de las horas semanales normales en los aspectos no materiales del bienestar de los trabajadores, si la reducción no se traduce en una mayor intensidad de trabajo.
- Los nuevos datos empíricos sobre algunos países de la OCDE confirman que trabajar muchas horas (por ejemplo, más de 45 horas a la semana) tiende a asociarse con una menor probabilidad de obtener buenos resultados de salud en la mayoría de los países seleccionados. Sin embargo, trabajar una cantidad reducida de horas (por ejemplo, menos de 35 a 30 horas a la semana) no se asocia necesariamente con una mayor probabilidad de declarar buenos resultados de salud en todos los países. De hecho, se observa un patrón en forma de U inversa en Australia, Suiza, el Reino Unido y los datos europeos agrupados, donde trabajar menos de 35 a 30 horas también se asocia con resultados de salud más bajos. Por el contrario, la relación entre las horas de trabajo y otros resultados de bienestar no materiales es generalmente lineal, por ejemplo, trabajar muchas horas disminuye la probabilidad de que un trabajador esté satisfecho con su vida, su trabajo y su tiempo libre, mientras que trabajar una cantidad reducida de horas aumenta estas probabilidades, excepto en Francia.

Estos resultados sugieren que, además de regular las horas máximas y las horas extraordinarias, una reducción de las horas normales también puede considerarse como una posible palanca de la política de tiempo de trabajo para mejorar el bienestar no material de los trabajadores en determinadas condiciones. En particular, estas reducciones de las horas normales deberían considerarse teniendo en cuenta su posible impacto en el empleo y la productividad. Para arrojar luz sobre esto, el capítulo siguiente analiza los efectos de las **reformas legislativas que reducen las horas normales** sobre el empleo y la productividad en los países europeos, así como la relación entre los episodios de **reducciones de horas contractuales a nivel de empresa** observados en los datos y el crecimiento del empleo, el salario medio y la productividad en Alemania, Corea y Portugal.

- Los resultados del análisis de las reformas legislativas aplicadas en Bélgica, Italia, Francia, Portugal y Eslovenia entre 1995 y 2007 revelan una reducción significativa de la media anual de horas de trabajo para los afectados por la reforma, pero ningún efecto significativo sobre el empleo, y efectos similares –aunque todavía insignificantes– sobre los salarios y la productividad. La ausencia de efectos significativos sobre el empleo puede deberse, al menos en parte, a que los efectos heterogéneos se anulan entre sí a nivel agregado. Es importante señalar que estas reformas se llevaron a cabo con salarios mensuales constantes, lo que condujo a un aumento de los salarios por hora, pero no incluyeron sistemáticamente medidas compensatorias (como, por ejemplo, subvenciones públicas) para que las empresas limitaran las posibles repercusiones negativas del aumento de los costos laborales.
- Los análisis a nivel de empresa de la relación entre las **reducciones de horas contractuales** observadas y los resultados económicos en Alemania, Corea y Portugal –apuntan a resultados contrastados– pero sugieren que podrían existir círculos virtuosos en algunos casos, en los que la reducción de horas genera un aumento de la productividad que limita el aumento del costo laboral unitario y, por tanto, evita el efecto potencialmente negativo sobre el crecimiento del empleo. La comprensión de por qué estos círculos virtuosos se manifiestan en algunos casos y no en otros debe ser investigada en futuras investigaciones, pero podría explicarse por las diferencias nacionales en el contexto institucional del proceso de toma de decisiones, especialmente el buen funcionamiento de la negociación colectiva y el fuerte diálogo social.

Estos dos enfoques empíricos evalúan dos tipos diferentes de reducción de horas. El primero examina los efectos sobre el empleo y la productividad de las reformas legislativas nacionales que se aplican generalmente a todas las empresas y sectores y que son ampliamente anticipadas por los empleadores. El segundo se centra en las reducciones de horas contractuales a nivel de empresa que pueden ser resultado de reformas legislativas, de la negociación colectiva o de decisiones unilaterales de los empleadores. Sin embargo, a pesar de sus diferencias, los resultados que se desprenden de estos enfoques son coherentes y coinciden con la mayor parte de la literatura existente. La reducción de la jornada laboral (con un salario mensual constante) podría preservar el empleo en promedio si el impacto sobre el costo laboral unitario sigue siendo limitado (ya sea debido a suficientes ganancias de productividad inducidas o a las subvenciones públicas a las empresas/sectores afectados). Estos resultados también pueden producirse si la reducción de horas tiene lugar en una situación preexistente de monopsonio del mercado de trabajo (en la que la existencia de una renta de beneficios significa que las empresas pueden absorber costos laborales más elevados, véase el Capítulo 3).

Fuera del caso de las empresas que disfrutaban de un poder de monopsonio, los resultados de este capítulo apuntan a la necesidad de tener plenamente en cuenta el posible impacto en los costos laborales unitarios cuando se considere la posibilidad de reducir las horas normales. Esto podría hacerse mediante medidas de acompañamiento específicas, o diseñando la reducción de manera que aproveche el potencial de mejora de la productividad de la reforma. También hay que prestar mucha atención al calendario, las condiciones de aplicación y el alcance de la reducción, que pueden influir en el efecto de la misma.

Horario flexible y teletrabajo

- La capacidad de los trabajadores para trabajar en **horarios flexibles**, es decir, para decidir de forma autónoma su hora de entrada y salida, se asocia con un mayor bienestar no material en todos los resultados considerados, tanto en la literatura como en los nuevos datos a nivel individual disponibles para Alemania, Australia, Corea, el Reino Unido y Suiza (aunque en diferentes grados entre los países). La literatura hasta la fecha también apunta a asociaciones positivas con el empleo, los salarios y la productividad. Los nuevos datos sobre las empresas

alemanas que adoptan un horario flexible sugieren que este sistema podría impulsar el empleo sin afectar significativamente a la productividad por trabajador. Las empresas que optan por la flexibilidad horaria también experimentan una disminución del crecimiento salarial medio, lo que sugiere una posible compensación entre el aumento de los salarios y la mayor autonomía en la determinación de las horas.

- A diferencia de la flexibilidad horaria, la relación entre el **teletrabajo** y el bienestar no material de los trabajadores varía en función de los resultados y de los países, tanto en la literatura como en las nuevas pruebas empíricas presentadas para Australia, el Reino Unido y Suiza. Los resultados empíricos muestran una asociación negativa con la salud autoevaluada, asociaciones positivas con la satisfacción ante la vida y el trabajo y asociaciones contrastadas con el equilibrio entre la vida laboral y personal, que es particularmente alto para los teletrabajadores en Australia, pero muy bajo para los teletrabajadores en Suiza. En cuanto a la productividad y el empleo, las asociaciones con el teletrabajo en la literatura empírica hasta la fecha son generalmente positivas, especialmente en términos de atraer y retener a los trabajadores, así como el aumento de la vinculación de la mano de obra femenina.

Introducción

El tiempo de trabajo es un aspecto que define la vida laboral.¹ El número de horas que los trabajadores pasan en el trabajo, la forma en que se programan sus horas de trabajo y el grado de control que tienen sobre ellas pueden afectar a su salud física y mental, al equilibrio entre la vida laboral y personal, a la satisfacción en el trabajo y al rendimiento. En términos más generales, el tiempo de trabajo afecta directamente a la distribución del tiempo de los trabajadores entre el trabajo y otras actividades, como el ocio, lo que a su vez puede influir en su satisfacción ante la vida. Asimismo, el tiempo de trabajo es un factor de producción clave que puede afectar los resultados económicos como el empleo, la productividad y los salarios, que a su vez repercuten en el bienestar material de los trabajadores. Por lo tanto, entender cómo la política de tiempo de trabajo se relaciona con el bienestar de los trabajadores y los resultados económicos es crucial para identificar y diseñar cuidadosamente medidas que equilibren las preocupaciones de bienestar y eficiencia.

La regulación de la duración y la organización del tiempo de trabajo es necesaria para corregir posibles fallas del mercado (debidos, por ejemplo, a la asimetría del poder de mercado entre los trabajadores y los empleadores) que conducen a una asignación ineficiente del tiempo de trabajo y a una protección inadecuada de la salud de los trabajadores y del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y para evitar las externalidades negativas relacionadas con el exceso de horas de trabajo o los horarios variables. Históricamente, también ha contribuido a mejorar varios aspectos del bienestar de los trabajadores, sobre todo a través de normativas que reducen el tiempo de trabajo. Sin embargo, esta tendencia histórica hacia la reducción de la jornada laboral, que ha ido acompañada de un aumento de la productividad y que se remonta al siglo XIX en la mayoría de los países de la OCDE, se ha ralentizado considerablemente, y casi se ha detenido en varios países (OECD, 2021_[1]). Aunque el tiempo de trabajo está regulado a varios niveles en los países de la OCDE, la normativa legal sobre el tiempo de trabajo es la que más afecta al tiempo de trabajo real en los países de la OCDE, incluso cuando es posible hacer excepciones a niveles inferiores de gobernanza (OECD, 2021_[1]).

Los responsables políticos interesados en utilizar las medidas relativas al tiempo de trabajo como palanca para influir en los resultados de bienestar de los trabajadores tienen varias herramientas a su disposición: pueden regular el número máximo de horas que un trabajador puede trabajar legalmente en un periodo de tiempo determinado y definir una prima salarial para el trabajo en horas

extraordinarias; pueden regular el número de horas normales que se considera que representan un trabajo a tiempo completo; pueden permitir una mayor flexibilidad en los acuerdos sobre el tiempo de trabajo y proporcionar o modificar los incentivos para utilizar diversos acuerdos sobre el tiempo de trabajo –véase OECD (2021^[1])–. A la hora de diseñar la política de tiempo de trabajo, hay que tener en cuenta los pros y los contras de cada uno de estos instrumentos y cómo pueden afectar al bienestar de los trabajadores, así como al empleo, los salarios y la productividad.

Hasta ahora, los debates políticos y los datos empíricos relacionados con la política de tiempo de trabajo se han centrado generalmente en la regulación de las horas máximas para evitar cualquier efecto perjudicial para la salud de los trabajadores, y en la reducción de las horas semanales normales, con el fin de aumentar el empleo. Este capítulo aporta dos nuevas perspectivas: en primer lugar, tiene en cuenta el hecho de que el bienestar de los trabajadores es un objetivo social cada vez más importante de las políticas sobre el tiempo de trabajo y, por tanto, considera los efectos del bienestar junto con los de la productividad y el empleo. En particular, en consonancia con el marco de bienestar de la OCDE, distingue los aspectos materiales (ingresos, situación laboral, etc.) y los aspectos no materiales (salud, equilibrio entre la vida laboral y personal, satisfacción ante la vida, etc.) del bienestar de los trabajadores (OECD, 2015^[2]). En segundo lugar, se tiene en cuenta el uso de horarios flexibles y el desarrollo del teletrabajo, dada su prevalencia y relevancia tras la crisis de COVID-19, y se considera el impacto de estos sistemas en el bienestar no material, la productividad y el empleo. La identificación de círculos virtuosos entre los objetivos de bienestar y eficiencia podría ayudar a cuadrar el círculo de la política de tiempo de trabajo.

El capítulo comienza explorando la relación entre el tiempo de trabajo (horas máximas y normales, tiempo parcial, horario flexible y teletrabajo²) y un conjunto de medidas seleccionadas de bienestar no material, a saber, el estado de salud (tanto mental como física), el equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción con la vida y el trabajo. Basándose en una combinación de revisiones bibliográficas y en el análisis de datos a nivel individual, se investiga en primer lugar cómo se relacionan las horas trabajadas, las modalidades de horario flexible, el trabajo a tiempo parcial y el teletrabajo con los resultados de bienestar no material mencionados anteriormente, para identificar posibles palancas de mejora del bienestar (sección 5.1). Dado que los resultados sugieren que la reducción de las horas semanales normales y el fomento del uso de horarios flexibles y del teletrabajo podrían, en algunas circunstancias, conducir a mejoras en el bienestar, el capítulo pasa a analizar el impacto de estas políticas en el empleo, los salarios y la productividad (sección 5.2). Para arrojar algo de luz sobre estas cuestiones clave, en la sección 5.2 se analizan a continuación los efectos de las reformas legislativas nacionales que redujeron las horas semanales normales sobre el empleo y la productividad en varios países europeos, antes de estudiar la relación entre episodios concretos de reducciones de las horas contractuales a nivel de empresa y el crecimiento de la productividad, el salario medio y el empleo, en Alemania, Corea y Portugal, donde hay datos disponibles. Por último, el capítulo concluye reuniendo todos los resultados y debatiendo las opciones políticas, al tiempo que destaca la importancia del calendario, el alcance y el diseño y la aplicación cuidadosos.

5.1. Tiempo de trabajo y bienestar no material de los trabajadores

La cantidad de tiempo que se pasa en el trabajo, la forma en que se programan las horas y la relativa flexibilidad que tienen los trabajadores para determinar estos horarios –véase OECD (2021^[1])– tienen implicaciones directas en varios resultados del bienestar no material de los trabajadores, como el estado de salud, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción con la vida y el trabajo. La política de tiempo de trabajo podría mejorar estos resultados. Basándose en una combinación de revisiones bibliográficas y nuevos análisis que utilizan datos a nivel individual en los países de la OCDE, esta sección explora la relación entre las horas de trabajo (tanto las horas normales como las horas

extraordinarias), los horarios flexibles, el trabajo a tiempo parcial y el teletrabajo y un conjunto de medidas de bienestar no material (estado de salud, equilibrio entre la vida laboral y personal y satisfacción con el trabajo y la vida), para identificar posibles palancas de mejora del bienestar.

5.1.1. ¿Cómo se relacionan las horas de trabajo con el bienestar no material de los trabajadores?

La relación entre el tiempo de trabajo y el bienestar de los trabajadores (tanto material como no material) se ha investigado inicialmente en la literatura sobre epidemiología y salud laboral que evalúa, en la salud mental y física, los efectos de trabajar muchas horas³ (Beswick y White, 2003^[3]; Sparks et al., 1997^[4]). Esta literatura está plagada del problema de identificación conocido como "el efecto del trabajador sano" –un problema de causalidad inversa cuando se evalúa el impacto del tiempo de trabajo en la salud, ya que los trabajadores sanos tienen más probabilidades de tener un empleo y de poder trabajar muchas horas que los que no están sanos– y de la dificultad de tratar los factores de confusión no observados.⁴ No obstante, los resultados suelen sugerir una estrecha relación entre las largas jornadas y los malos resultados en materia de salud. Trabajar muchas horas y hacer horas extras se asocia con comportamientos poco saludables, como el consumo de alcohol, el tabaquismo y la falta de ejercicio (Ahn, 2016^[5]). Las largas jornadas también están directamente relacionadas con resultados de salud física deficientes, como las enfermedades cardiovasculares o los accidentes cerebrovasculares (Kivimäki et al., 2015^[6]) y se consideran uno de los principales factores de riesgo de accidentes laborales (Dembe, 2005^[7]; Vegso et al., 2007^[8]). Más allá de la salud física y la seguridad de los trabajadores, las largas jornadas laborales también se asocian con el estrés, la depresión y el pensamiento suicida en los empleados jóvenes coreanos (Park et al., 2020^[9]) y también, de forma más general, con un impacto negativo en las funciones cognitivas (Virtanen et al., 2008^[10]). La investigación también ha explorado la relación entre las largas horas y otros resultados de bienestar, como la satisfacción ante la vida, y ha encontrado resultados menos claros. Hamermesh et al. (2017^[11]) encuentran, por ejemplo, efectos beneficiosos de la reducción de las horas extraordinarias en la satisfacción ante la vida de los trabajadores en Japón y Corea; pero otros estudios constatan que los horarios prolongados no están necesariamente relacionados con resultados de bienestar más bajos, especialmente en el caso de los hombres o los padres (Hewlett y Luce, 2006^[12]; Gray et al., 2004^[13]). En el otro lado del espectro de las horas, trabajar un número bajo de horas también tiene un impacto en el bienestar de los trabajadores, principalmente porque da lugar a unos ingresos insuficientes; véase, por ejemplo, Friedland y Price (2003^[14]) y Heyes y Tomlinson (2021^[15]). Esta idea también se menciona en la bibliografía sobre el trabajo a tiempo parcial involuntario, que se analiza con más detalle en la siguiente sección sobre la ordenación del tiempo de trabajo.

Más allá de las repercusiones negativas en el bienestar de las horas de trabajo largas y las insuficientes, los autores también han estudiado la relación entre una reducción de las horas de trabajo semanales normales y los resultados en materia de bienestar. Aunque los resultados varían según los resultados considerados, el alcance de la reducción de horas y el grado de ajuste de los salarios, los estudios concluyen que la reducción de horas tiende a afectar positivamente al bienestar no material. Lee y Lee (2016^[16]) explotan un experimento cuasi natural en Corea, donde las horas normales se redujeron gradualmente de 44 a 40 horas en diferentes momentos por industria y tamaño de establecimiento entre 2004 y 2011, y encuentran que, en promedio, una reducción de una hora en las horas normales de trabajo semanales en Corea disminuye significativamente la tasa de lesiones en alrededor del 8%. Berniel y Bietenbeck (2020^[17]) aportan pruebas causales sobre la reducción del tabaquismo y el menor índice de masa corporal para Francia en el contexto de la reducción de la reforma de las 35 horas. Lepinteur (2019^[18]) muestra efectos beneficiosos de la reducción de las horas normales en la satisfacción laboral y de ocio de los trabajadores en Francia y Portugal, especialmente en el caso de las mujeres y los trabajadores con grandes cargas familiares. Sin embargo, otros estudios señalan efectos menos claros sobre el bienestar en caso de que la reducción de la jornada laboral suponga una

mayor presión horaria para los trabajadores (Askenazy, 2004^[19]). Rudolf (2013^[20]) constata, por ejemplo, que una reducción del horario normal en Corea no tuvo el impacto positivo esperado en la satisfacción laboral y ante la vida de los trabajadores y sugiere que la reducción de horas se vio compensada por una mayor intensidad de trabajo.

Además, se ha comprobado que otros factores, además de la intensidad del trabajo, interactúan en la relación entre el tiempo de trabajo y el bienestar no material de los trabajadores, incluido el control de los trabajadores sobre sus horarios y el desajuste entre sus horas de trabajo deseadas y las reales. La medida en que los trabajadores pueden elegir o controlar el número de horas que trabajan es clave para determinar lo perjudicial que pueden ser las largas jornadas para su salud (Bassanini y Caroli, 2015^[21]; Bell, Otterbach y Sousa-Poza, 2012^[22]; Burke et al., 2009^[23]; Caruso et al., 2006^[24]; Frijters, Johnston y Meng, 2009^[25]). Salo et al. (2014^[26]), por ejemplo, descubrieron que, en el caso de las personas que trabajan 40 horas a la semana, un menor control del tiempo de trabajo se asocia a mayores trastornos del sueño en Finlandia (mientras que los trastornos del sueño eran elevados independientemente del grado de control de los trabajadores en el caso de los que trabajan más horas). En cuanto a la relación entre el desajuste de las horas de trabajo (es decir, la diferencia entre las horas de trabajo preferidas por los trabajadores y las horas reales) y la satisfacción en el trabajo, Grund y Tilkes (2021^[27]) encuentran una relación negativa entre el desajuste de las horas de trabajo y una relación positiva (moderadora) entre la autonomía de las horas de trabajo y la satisfacción en el trabajo en Alemania. Además, Holly y Mohnen (2012^[28]) constatan que el deseo de reducir las horas tiene un impacto negativo en la satisfacción, aunque si las horas extraordinarias se compensan adecuadamente, la satisfacción aumenta y el desajuste del tiempo de trabajo disminuye.

Para arrojar más luz sobre los resultados de esta revisión bibliográfica, las Figura 5.1 y 5.2 presentan nuevos datos empíricos de la OCDE que exploran la relación entre las horas semanales reales en el trabajo principal y varias medidas de bienestar no material de los trabajadores: los resultados de salud autoevaluados, la satisfacción ante la vida y el trabajo y la satisfacción con el tiempo libre (como indicador del equilibrio entre trabajo y vida privada). Los resultados conjuntos de los países europeos se basan en los datos de la Encuesta Social Europea (ESS), mientras que los resultados de Alemania, Australia, Corea, Francia, Japón, el Reino Unido y Suiza se basan en datos de panel específicos de cada país. Los resultados presentados en las figuras corresponden al efecto marginal de trabajar menos (o más) que un umbral concreto, en comparación con los que trabajan más (o menos) que ese umbral: por ejemplo, la barra azul claro de la izquierda del primer gráfico de la Figura 5.1 corresponde a la diferencia de probabilidad (en porcentaje) de estar satisfecho con la propia salud cuando se trabaja menos de 20 horas a la semana, en comparación con cuando se trabaja más de 20 horas a la semana en los países europeos representados en los datos de la ESS.

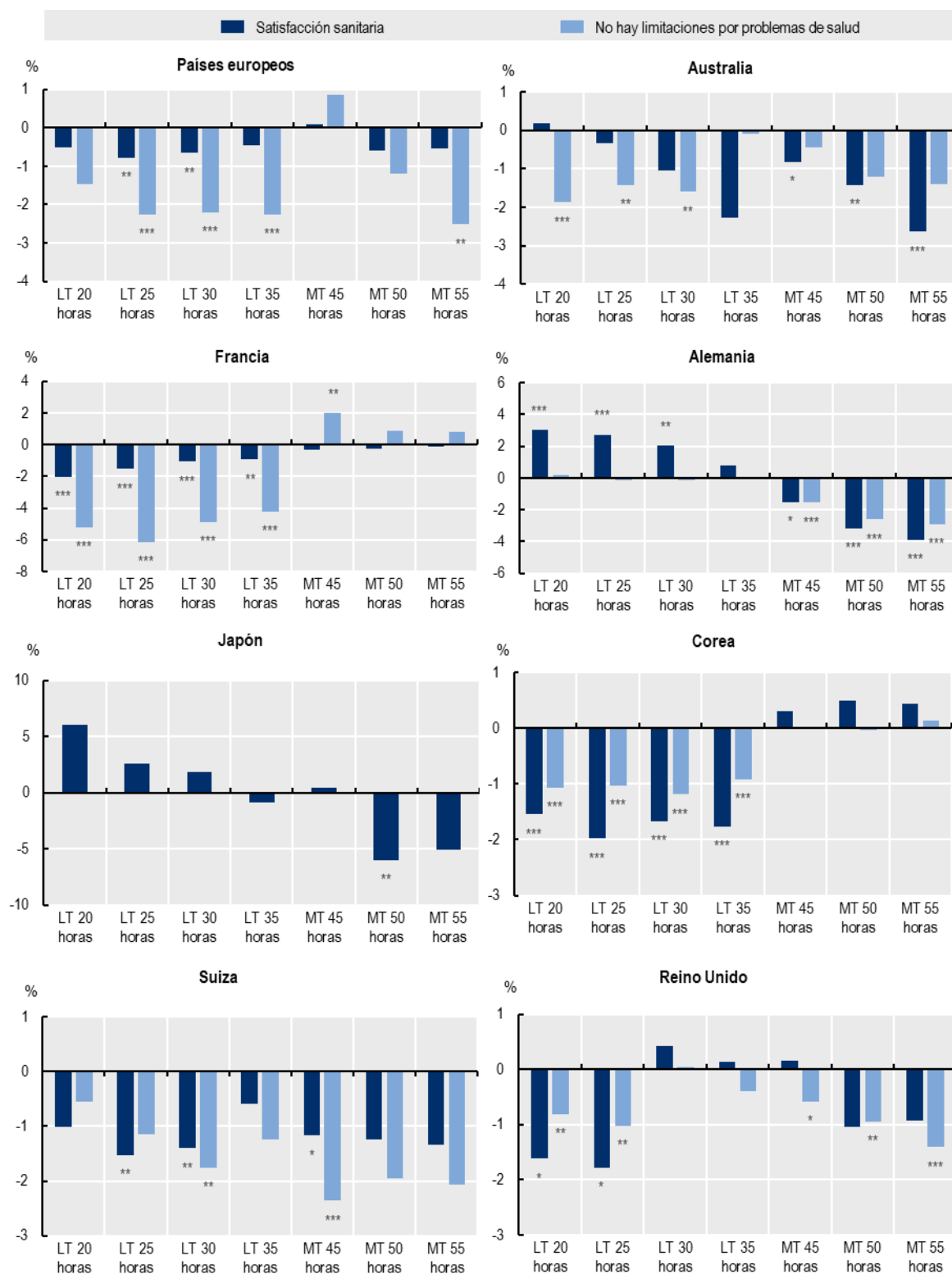
En cuanto a la salud de los trabajadores (Figura 5.1), los resultados confirman, en general, la relación negativa encontrada en la literatura entre trabajar muchas horas y los malos resultados de salud en la mayoría de los países seleccionados. Trabajar más de 45 horas reduce la probabilidad de estar satisfecho con la salud en Australia, Alemania, Suiza y Japón (para los que trabajan más de 50 horas). Los que trabajan más de 45 horas también tienen menos probabilidades de declarar que no tienen limitaciones en su trabajo debido a problemas de salud en Alemania, el Reino Unido y Suiza, y los países cubiertos por los datos de la ESS (para los que trabajan más de 55 horas). Al mismo tiempo, no existe un efecto significativo del trabajo de muchas horas sobre la salud de los trabajadores cuando se mide por la satisfacción con la salud en los datos de la ESS, Francia, Corea y el Reino Unido, o por las limitaciones relacionadas con la salud en Australia y Corea. Sorprendentemente, trabajar más de 45 horas aumenta incluso la probabilidad de no declarar limitaciones relacionadas con la salud en Francia, lo que podría deberse a los problemas de autoselección comentados en la nota 4, a los sesgos de la encuesta o a las diferencias culturales que afectan a los ítems de la encuesta de bienestar subjetivo de forma diferente en los distintos países.

Sin embargo, la relación con los resultados en materia de salud es menos clara en el otro lado del espectro de horas, y trabajar una cantidad de horas reducida (a partir de menos de 35 horas en algunos casos) no se asocia con una mejora lineal de la salud de los trabajadores en todos los países. La probabilidad de estar satisfecho con la salud es mayor para los que trabajan menos de 30, 25 o 20 horas en Alemania, en comparación con los que trabajan más de estos umbrales. La satisfacción con la salud no está relacionada de forma significativa con ninguno de los umbrales de horas cortas en Australia. Por el contrario, la probabilidad de estar satisfecho con la salud es menor para los que trabajan menos de 25 horas en Francia y Corea, 30 horas en los datos del ESS y Suiza y menos de 25 horas en el Reino Unido, en comparación con los que trabajan más de estos umbrales respectivos. Del mismo modo, los trabajadores que trabajan menos de 35 horas a la semana en los datos de la ESS y en Francia, 30 horas a la semana en Australia y Suiza y menos de 25 horas a la semana en el Reino Unido tienen menos probabilidades de declarar que no tienen limitaciones relacionadas con la salud, en comparación con los que trabajan más de estos umbrales respectivos (mientras que la relación no es significativa en Alemania). Por supuesto, estos resultados en la parte inferior de la distribución de horas podrían deberse a algún tipo de efecto de trabajador sano: los trabajadores con mala salud pueden ser más propensos a trabajar menos horas.

En general, estos resultados destacan principalmente la heterogeneidad entre los países de la OCDE. Sin embargo, también confirman la existencia de un vínculo entre las largas jornadas laborales y los malos resultados en materia de salud en la mayoría de los países seleccionados. Además, revelan que los resultados en materia de salud no guardan una relación lineal con las horas, y no siempre mejoran para quienes trabajan menos horas. Más bien, en algunos países (datos de la ESS, Australia, Suiza y el Reino Unido) aparece un patrón en forma de U invertida cuando se consideran los resultados en materia de salud, con una menor probabilidad de estar satisfecho con la propia salud y de no declarar ninguna limitación relacionada con la salud en ambos extremos del espectro.

Figura 5.1. Salud autoevaluada por umbrales de horas de trabajo en países seleccionados de la OCDE

Efectos marginales (en porcentaje) de las horas semanales reales trabajadas en el empleo principal (empleados de 15 a 64 años), de la década de 2000 a la década de 2010



Nota: Los efectos marginales (en la media) se derivan de regresiones probit individuales (es decir, regresión de las horas reales trabajadas por un individuo, medidas como una variable ficticia que capta si el individuo está en un tramo de horas concreto, sobre el resultado de salud autoevaluado de este individuo). Las regresiones se estiman utilizando datos transversales repetidos con errores estándar robustos y controlando los efectos fijos del año, las características demográficas, la composición e ingresos del hogar, las características del trabajo (incluida la duración del contrato) y los acontecimientos vitales. Las categorías de horas reales trabajadas que se muestran en este gráfico se refieren a variables ficticias definidas utilizando un umbral creciente de horas reales trabajadas, de 20 a 55 horas. La satisfacción con la salud también se codifica como una variable ficticia; se considera que los empleados están satisfechos con su salud si su respuesta a la pregunta de satisfacción con la salud está entre 6 y 10 en una escala que va de 0 "nada satisfecho" a 10 "completamente satisfecho". En el caso de los "países europeos" (panel A), Francia y Corea, la satisfacción con la salud se refiere a los empleados que evalúan que se encuentran en buen o muy buen estado de salud. En el caso de Japón, no hay datos sobre las limitaciones debidas a problemas de salud. Para más detalles sobre las definiciones de la satisfacción sanitaria, las limitaciones debidas a problemas de salud y las especificaciones de la regresión por países, véase el Anexo 5.A. "Países europeos" (Panel A) se refiere a los datos agrupados de 24 países: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Lituania, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, República Eslovaca, Suecia y Suiza. ***, **, *: estadísticamente significativo al 1%, 5% y 10%, respectivamente. LT= Menos de; MT= Más de.

Ejemplo de lectura: En Australia, los empleados que trabajan más de 55 horas a la semana tienen un 2.6% menos de probabilidades de estar satisfechos con su salud en comparación con los que trabajan 55 horas o menos a la semana.

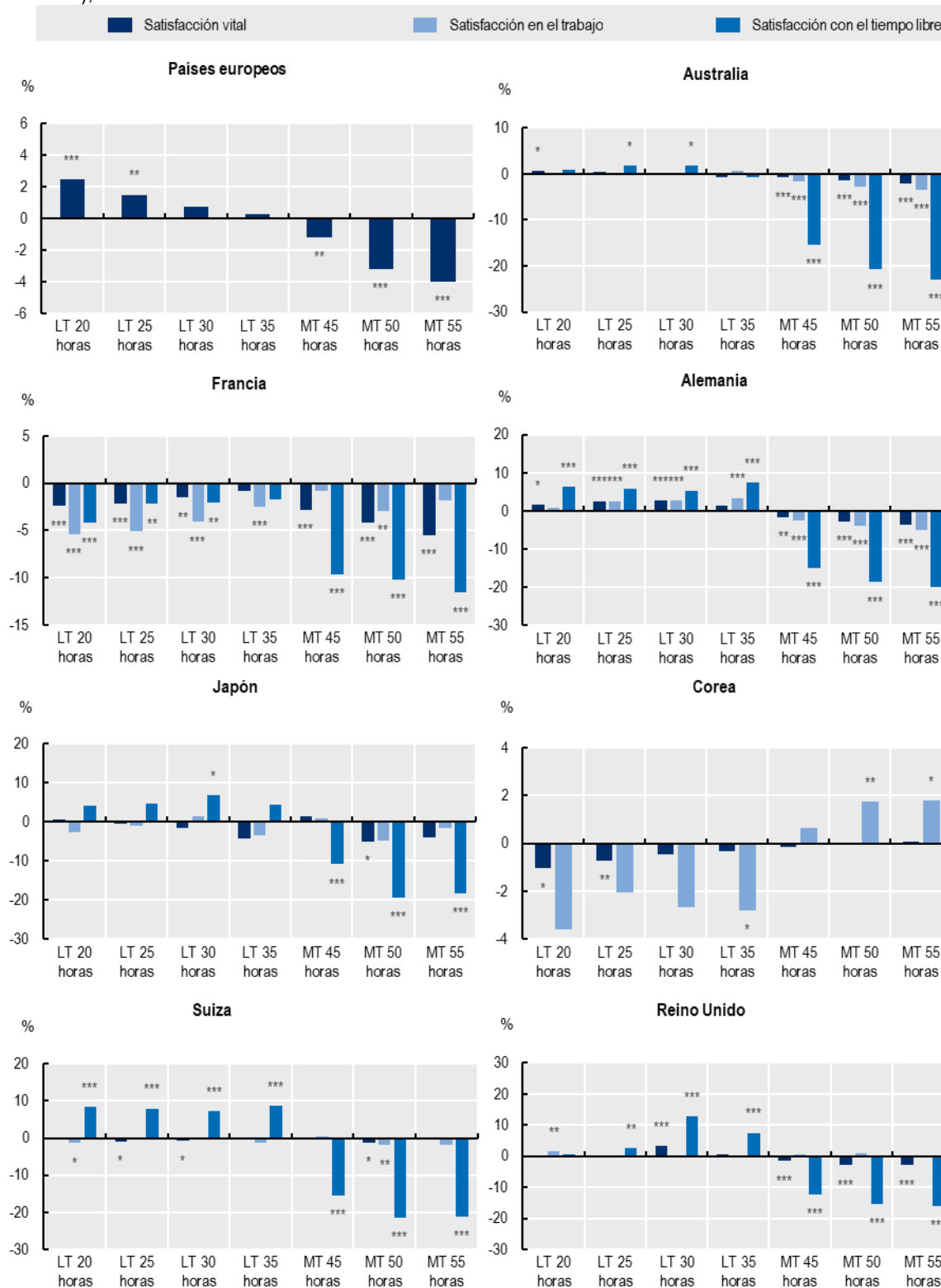
Fuente: Estimaciones de la OCDE basadas en la Encuesta Social Europea (ESS, 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para los países europeos; la *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2005 19) para Australia; la *Enquête statistiques sur les ressources et conditions de vie* (SRCV, 2010 19) para Francia; el *German Socio-Economic Panel* (SOEP, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para Alemania; el *Japan Household Panel Survey* (KHPS/JHPS, 2010 17) para Japón; el *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2005 19) para Corea; el *Swiss Household Panel* (SHP, 2004 19) para Suiza; y University of Essex, Institute for Social and Economic Research, *Understanding Society: Waves 2, 4, 6, 8 and 10* (2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para el Reino Unido.

StatLink  <https://stat.link/9x2f1z>

En cuanto a otros resultados de bienestar no material, la Figura 5.2 muestra el efecto marginal de trabajar menos (o más) de determinados umbrales sobre la probabilidad de estar satisfecho ante la vida, el trabajo y el tiempo libre, este último como indicador del equilibrio entre la vida laboral y personal (los efectos sobre los diferentes resultados se prueban por separado). Los resultados son más lineales que en el caso de los resultados en materia de salud, ya que los horarios prolongados reducen la probabilidad de estar satisfecho con los tres resultados (por ejemplo, el trabajo, la vida o el tiempo libre), y los horarios reducidos aumentan estas probabilidades en la mayoría de los países. En particular, la probabilidad de estar satisfecho con el tiempo libre es mayor para quienes trabajan menos de 30 horas (en Australia y Japón) y menos de 35 horas (en Alemania, Suiza y el Reino Unido), mientras que es menor para quienes trabajan más de 45 horas (Alemania, Australia, Francia, Japón, Suiza y Reino Unido). En cuanto a la satisfacción ante la vida y el trabajo, las relaciones suelen seguir una pauta similar, pero los efectos marginales de trabajar menos horas suelen ser menores y menos significativos. Francia vuelve a ser un caso atípico en este sentido, ya que los efectos marginales de trabajar menos horas muestran una pauta inversa: la probabilidad de estar satisfecho con el trabajo, la vida o el tiempo libre es menor para los que trabajan menos de 30 horas (y menos de 35 para la satisfacción laboral) en comparación con los que trabajan más de estos umbrales.⁵ Otro caso atípico es el de Corea, donde las personas que trabajan menos horas tienen una menor probabilidad de estar satisfechas ante la vida, y las que trabajan muchas horas una mayor probabilidad de estar satisfechas con el trabajo, lo que podría deberse de nuevo a las diferencias culturales que afectan a los elementos de la encuesta de bienestar subjetivo de forma diferente en los distintos países.

Figura 5.2. Satisfacción ante la vida, el trabajo y el tiempo libre según los umbrales de horas de trabajo en los países de la OCDE

Efectos marginales (en porcentaje) de las horas semanales reales trabajadas en el empleo principal (empleados de 15 a 64 años), de la década de 2000 a la década de 2010



Nota: Los efectos marginales (en la media) se derivan de regresiones probit individuales (es decir, regresión de las horas reales trabajadas de un individuo, medidas como una variable ficticia que capta si el individuo está en un tramo de horas concreto, sobre el resultado de satisfacción de este individuo). Las regresiones se estiman utilizando datos transversales repetidos con errores estándar robustos y controlando los efectos fijos del año, las características demográficas, la composición e ingresos del hogar, las características del trabajo (incluida la duración del contrato) y los acontecimientos vitales. Las categorías de horas reales trabajadas que se muestran en esta figura se refieren a variables ficticias definidas utilizando un umbral creciente de horas reales trabajadas, de 20 a 55 horas. La satisfacción ante la vida, la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con el tiempo libre también se codifican como variables ficticias; se considera que los empleados están satisfechos si su respuesta a la pregunta de satisfacción está entre 6 y 10 en una escala que va de 0 "nada satisfecho" a 10 "completamente satisfecho". La satisfacción con el tiempo libre se refiere a la satisfacción con el ocio para Francia. No hay datos sobre la satisfacción con el tiempo libre para Corea y sobre la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con el tiempo libre para los "países europeos" (Panel A). Para más detalles sobre las definiciones y las especificaciones de la regresión por países, véase el Anexo 5.A. "países europeos" (Panel A) se refiere a los datos agrupados de 24 países: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Lituania, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, República Eslovaca, Suecia y Suiza. ***, **, *: estadísticamente significativo al 1%, 5% y 10%, respectivamente. LT= Menos de; MT= Más de.

Ejemplo de lectura: En Australia, los empleados que trabajan más de 55 horas a la semana tienen un 22.9% menos de probabilidades de estar satisfechos con su tiempo libre en comparación con los que trabajan 55 horas o menos a la semana.

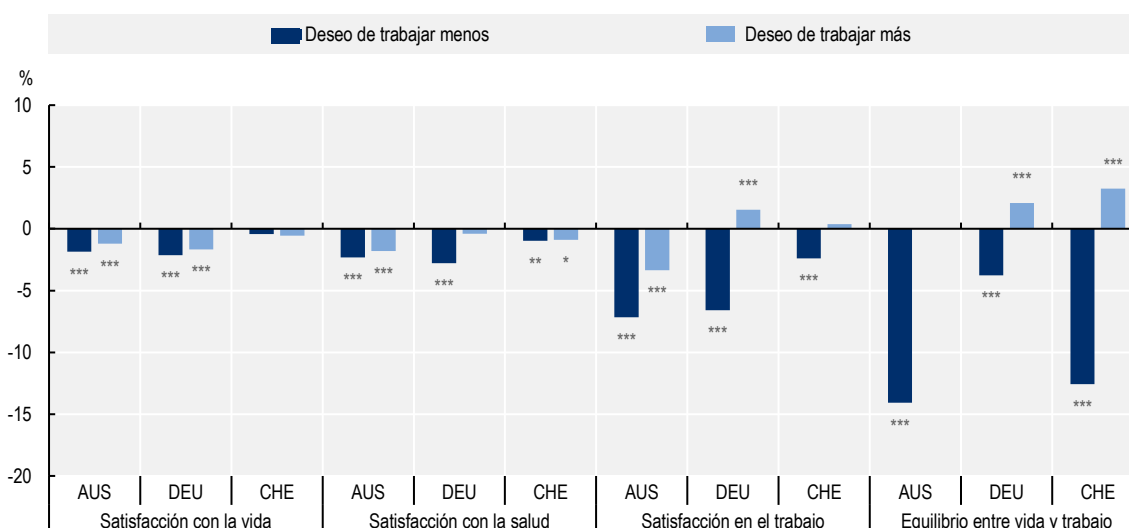
Fuente: Estimaciones de la OCDE basadas en la Encuesta Social Europea (ESS, 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para los países europeos; la *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2005-2019) para Australia; la *Enquête statistiques sur les ressources et conditions de vie* (SRCV, 2010-2019) para Francia; el *German Socio-Economic Panel* (SOEP, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para Alemania; el *Japan Household Panel Survey* (KHPS/JHPS, 2010-2017) para Japón; el *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2005-19) para Corea; el *Swiss Household Panel* (SHP, 2004-2019) para Suiza; y University of Essex, Institute for Social and Economic Research, *Understanding Society: Waves 2, 4, 6, 8 y 10* (2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para el Reino Unido.

StatLink  <https://stat.link/w1iers>

Por último, y en consonancia con la literatura, las estimaciones de la OCDE disponibles para Australia, Alemania y Suiza también revelan una relación negativa significativa que vincula el desajuste entre el tiempo de trabajo preferido por los trabajadores y su tiempo de trabajo real, por un lado, y las medidas seleccionadas de bienestar no material, por otro. Curiosamente, esta relación negativa se debe sobre todo a los que desean trabajar menos en lugar de más: los datos muestran que los efectos marginales de trabajar más horas de las que uno desearía (exceso de horas) son negativos para todos los resultados de bienestar no material, mientras que los efectos marginales de trabajar menos horas de las que uno desearía (insuficiencia de horas) son también negativos, pero menores para la satisfacción ante la vida y la salud, y son positivos para la satisfacción laboral y el equilibrio entre la vida laboral y la personal (Figura 5.3). Mientras que los datos de Australia y Alemania en este análisis se basan en una pregunta precisa de la encuesta en la que se pregunta a los encuestados por su preferencia, al tiempo que se afirma que sus ingresos no se verían afectados, esta precisión falta en el caso de Suiza. Esto podría sesgar las estimaciones a la baja en el caso de Suiza en comparación con Australia y Alemania, si la mayoría de los trabajadores asumen que trabajar menos conllevaría un recorte salarial. También se aplican los límites inherentes a un análisis de regresión de efectos fijos, lo que exige precaución a la hora de interpretar los resultados desde el punto de vista causal, ya que el análisis no puede tener en cuenta los efectos de selección, por ejemplo, el hecho de que los trabajadores con diferente satisfacción ante la vida y de salud puedan elegir trabajos con diferentes horarios normales.

Figura 5.3. Desajuste del tiempo de trabajo y bienestar no material en algunos países de la OCDE


Efectos marginales (en porcentaje), asalariados de 15 a 64 años, de la década de 2000 a la década de 2010



Nota: Los efectos marginales (en la media) se derivan de regresiones probit individuales (es decir, regresión del desajuste horario de un individuo sobre el resultado de satisfacción de este individuo). Las regresiones se estiman utilizando datos transversales repetidos con errores estándar robustos y controlando los efectos fijos del año, las características demográficas, la composición del hogar y los ingresos, las características del trabajo (incluida la duración del contrato) y los acontecimientos vitales. Los desajustes horarios se basan en las horas semanales preferidas que los empleados desean trabajar, teniendo en cuenta que este cambio puede afectar a sus ingresos. Sin embargo, en el caso de Suiza, la pregunta formulada no tiene en cuenta explícitamente cómo pueden verse afectados los ingresos ("¿Cuántas horas semanales le gustaría trabajar en relación con su actividad principal?"). El equilibrio entre el trabajo y la vida privada se refiere a los empleados para los que el trabajo no tiene ninguna o poca repercusión en su vida familiar. En el caso de Alemania, este indicador se basa en la satisfacción con las tareas domésticas. Véanse la Figura 5.1 y la Figura 5.2 para una descripción de los resultados de la satisfacción mostrados en esta figura y el Anexo 5.A para más detalles sobre las definiciones y las especificaciones de la regresión por país. ***, **, *: estadísticamente significativo al 1%, 5% y 10%, respectivamente.

Ejemplo de lectura: En Australia, los empleados que desean trabajar menos horas de las habituales tienen un 1.8% menos de probabilidades de estar satisfechos con su vida en comparación con los que desean trabajar más o el mismo número de horas.

Fuente: Estimaciones de la OCDE basadas en el *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2005-19) para Australia; el *German Socio-Economic Panel* (SOEP, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para Alemania; y el *Swiss Household Panel* (SHP, 2004-19) para Suiza.

StatLink  <https://stat.link/c5ezwr>

5.1.2. La flexibilidad del tiempo de trabajo y el bienestar no material de los trabajadores

Por el contrario, los estudios señalan en general⁶ los efectos positivos sobre el bienestar no material de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo que proporcionan flexibilidad orientada a los trabajadores: horarios flexibles (por ejemplo, una disposición por la que los trabajadores deciden su hora de entrada y salida), teletrabajo y, en menor medida, trabajo a tiempo parcial, lo que pone de relieve una vez más la importancia del control de los trabajadores sobre sus horarios como un factor importante para su bienestar. El mecanismo subyacente es doble: por un lado, la flexibilidad horaria ayuda a conciliar el trabajo con la vida privada y, en el caso de la flexibilidad horaria y el teletrabajo, también a hacer frente a las exigencias del trabajo y a aumentar la autonomía. Además, el teletrabajo reduce el tiempo de desplazamiento. Por otro lado, los acuerdos de horario flexible pueden aumentar la intensidad del trabajo, las horas extraordinarias (no remuneradas) y el conflicto entre la vida laboral y la personal (Tucker y Folkard, 2012^[29]; Hurtado et al., 2015^[30]; Tavares, 2017^[31]; Charalampous et al., 2019^[32]; Samek Lodovici et al., 2021^[33]). Cuál de estos mecanismos prevalece sobre el otro probablemente difiere entre los grupos de

trabajadores y los contextos laborales, pero algunos patrones emergen de la evidencia empírica –principalmente correlacional– hasta la fecha.

En general, los efectos de la flexibilidad horaria en el bienestar no material tienden a ser en gran medida positivos –véase, por ejemplo, la revisión de Tucker y Folkard (2012^[29])–. Moen et al. (2011^[34]), por ejemplo, constatan que la introducción de horarios flexibles en un entorno experimental en Estados Unidos mejoró la salud de los trabajadores, porque les permitió dormir más y mejor, redujo el aplazamiento de las citas médicas y aumentó el tiempo que los trabajadores dedicaban a la actividad física. También se informa de que las medidas de satisfacción ante la vida y laboral son más altas para los trabajadores con horarios flexibles en Europa y Estados Unidos (Atkinson y Hall, 2011^[35]; Golden, Henly y Lambert, 2012^[36]; De Menezes y Kelliher, 2017^[37]; Angelici y Profeta, 2020^[38]; Kröll y Nüesch, 2019^[39]). Al mismo tiempo, algunos estudios no informan de ningún efecto o de efectos negativos, principalmente porque constatan que la flexibilidad horaria está vinculada a un aumento de las horas de trabajo, sobre todo en el caso de los hombres (Lott y Chung, 2016^[40]; Krug, Kemna y Hartosch, 2019^[41]), y a un aumento de los conflictos entre el trabajo y la vida privada, sobre todo en el caso de las mujeres (Kim et al., 2020^[42]). Sin embargo, es importante señalar que estos efectos secundarios negativos pueden disminuir cuando se analizan los horarios flexibles en relación con las políticas de apoyo, como el permiso parental (véase, por ejemplo, Wanger y Zapf (2021^[43])).

Al contrario de lo que ocurre con los horarios flexibles, el uso del teletrabajo se ha extendido recientemente debido a las medidas de cierre inducidas por la COVID-19 en la mayoría de los países de la OCDE –para una visión detallada, véase OECD (2021^[1])– pero a menudo está vinculado a los horarios flexibles como un paquete. Dado que es probable que se mantengan los acuerdos híbridos que mezclan el teletrabajo y el trabajo en la oficina,⁷ la investigación estudia cada vez más los efectos del teletrabajo en el bienestar durante la pandemia de COVID-19. Sin embargo, basarse en las pruebas resultantes sería ambivalente, ya que hay una serie de factores de confusión en juego (véase el Recuadro 5.1). Los datos anteriores a la pandemia sugieren que el impacto del teletrabajo en el bienestar no material de los trabajadores es generalmente positivo, pero más variado que en el caso de los horarios flexibles; véanse, por ejemplo, las revisiones de Tavares (2017^[31]) y Charalampous et al. (2019^[32]). Henke et al. (2016^[44]) descubren, por ejemplo, que el teletrabajo mejora una serie de resultados de salud en Estados Unidos, como un menor riesgo de obesidad, abuso de alcohol, inactividad física, consumo de tabaco y depresión. El teletrabajo también tiene efectos positivos en la conciliación de la vida laboral y familiar, pero sobre todo si es ocasional y se realiza en casa (en lugar de con gran movilidad) (Kim et al., 2020^[42]; Rodríguez-Modroño y López-Igual, 2021^[45]; Pabilonia y Vernon, 2022^[46]). Esto se debe a que la regularidad resultante mitiga algunas de las consecuencias negativas del teletrabajo en el equilibrio entre la vida laboral y la personal por el aumento de las horas de trabajo y de la intensidad, como encontraron, por ejemplo, Felstead y Henseke (2017^[47]) y Song y Gao (2020^[48]). Los efectos beneficiosos del teletrabajo también parecen estar mediados, al menos en parte, por la actitud de los trabajadores hacia el teletrabajo (Adamovic, 2022^[49]) y la autonomía percibida (Gajendran y Harrison, 2007^[50]), que se ha descubierto que disminuye el estrés y amortigua el aumento de la intensificación del trabajo inducido por el teletrabajo (Curzi, Pistoresi y Fabbri, 2020^[51]). El efecto moderador de la autonomía en el bienestar no material de los teletrabajadores debe contrastarse con los riesgos de los nuevos mecanismos de supervisión, por ejemplo en forma de software de vigilancia, que se despliegan para compensar la falta de supervisión física, y su posible efecto adverso en la privacidad, la autonomía y, en última instancia, el bienestar.

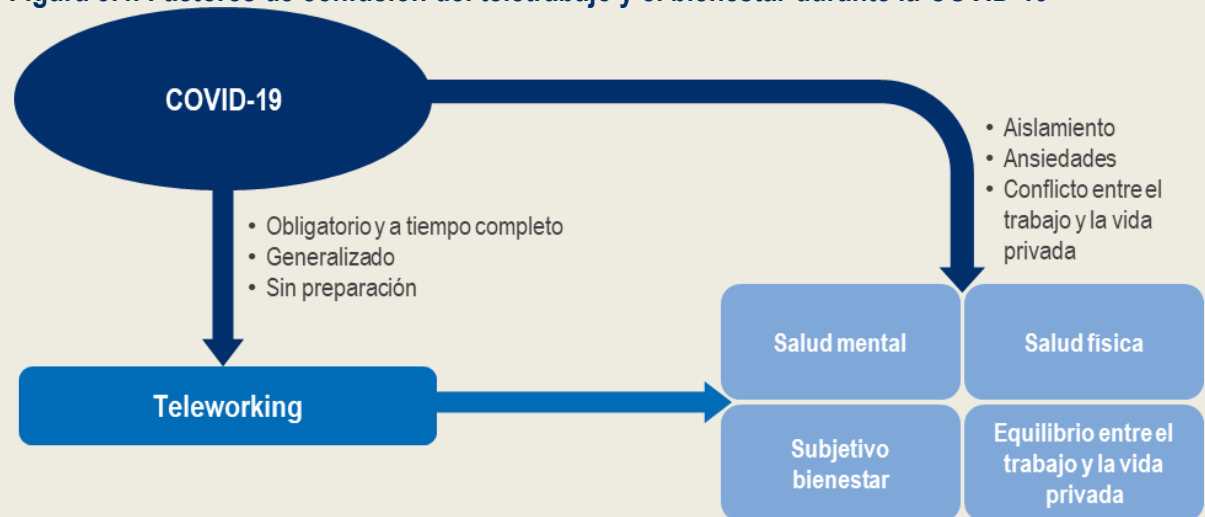
En cuanto al tiempo de desplazamiento, Frazis (2020^[52]) y Pabilonia y Vernon (2022^[46]) estiman que el teletrabajo ahorra a los trabajadores de Estados Unidos entre una hora y 75 minutos diarios de tiempo de desplazamiento y aseo, que en cambio dedican al ocio. Mientras que las medidas objetivas de salud (por ejemplo, los problemas de salud diagnosticados) apenas se ven afectadas por los desplazamientos al trabajo, las medidas subjetivas de salud (por ejemplo, la satisfacción y el estado de salud autopercibidos) son claramente más elevadas para los que se desplazan menos al trabajo, sobre todo para las mujeres y los que se desplazan en coche (Künn-Nelen, 2016^[53]). Giménez-Nadal et al. (2019^[54]) constatan que el

ahorro de tiempo de desplazamiento al trabajo también mejora la satisfacción ante la vida, pero con un aumento mayor para los hombres que para las mujeres, siendo una posible razón que los primeros utilizan el tiempo que ahorran principalmente en el ocio, mientras que las mujeres también aumentan su producción doméstica en un día de trabajo (pero no durante toda la semana laboral), al menos según los datos de uso del tiempo de Estados Unidos (Pabilonia y Vernon, 2022^[46]). Esto coincide con los resultados de Arntz et al. (2019^[55]) en Alemania y Song y Gao (2020^[48]) en Estados Unidos, que encuentran efectos positivos y no negativos del teletrabajo en la satisfacción ante la vida solo para los hombres y las mujeres sin hijos.

Recuadro 5.1. Efectos mixtos del teletrabajo sobre el bienestar durante la pandemia

El estallido de la pandemia de COVID-19 en la primavera de 2020 provocó un cambio masivo hacia el teletrabajo, y un número cada vez mayor de estudios hacen uso de este choque exógeno para analizar el vínculo entre el teletrabajo y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, las restricciones inducidas por la COVID afectaron significativamente tanto a la experiencia del teletrabajo como al bienestar de los trabajadores, por lo que los resultados de estos estudios no pueden extrapolarse sin más a los acuerdos de teletrabajo posteriores a la pandemia. Una cuestión importante es que el teletrabajo durante la COVID-19 fue un experimento forzado. Sin embargo, las pruebas previas a la pandemia sugieren que el bienestar de los teletrabajadores es mayor en los acuerdos ocasionales y voluntarios (Rodríguez-Modroño y López-Igual, 2021^[45]; Adamovic, 2022^[49]). Además, el teletrabajo inducido por la COVID-19 estaba muy extendido, y también afectaba a ocupaciones para las que es factible pero no es óptimo –véase, por ejemplo, Eurofound (2021^[56]) mientras que el apoyo de los compañeros físicamente ubicados en la oficina puede ser importante para aprovechar los beneficios del bienestar del teletrabajo (Raghuram et al., 2019^[57]), dicho apoyo a menudo faltó durante la pandemia. La naturaleza a tiempo completo y generalizada del teletrabajo durante la pandemia también exacerbó los riesgos de conflicto entre la vida laboral y la personal, ya que algunos tuvieron que teletrabajar en un espacio físico limitado, con un equipo técnico insuficiente y con otros miembros de la familia que también teletrabajaban o seguían una formación a distancia (DeFilippis et al., 2020^[58]; Bertoni et al., 2021^[59]). Por último, el cambio al teletrabajo se produjo de forma abrupta en muchos lugares de trabajo, sin tener demasiado en cuenta los requisitos de salud y seguridad que se aplicarían en caso contrario (OIT, 2020^[60]). Debido a esto, los trabajadores también se enfrentaron a un reto sin precedentes para adaptarse rápidamente al teletrabajo, por ejemplo, aprendiendo nuevas habilidades informáticas, lo que es una fuente de angustia mental, especialmente para los trabajadores de mayor edad (Bertoni et al., 2021^[59]).

Figura 5.4. Factores de confusión del teletrabajo y el bienestar durante la COVID-19



En este contexto, algunos estudios ya han intentado aislar el efecto del teletrabajo en el bienestar de los trabajadores del de otros factores de confusión, encontrando resultados mixtos y heterogéneos para diferentes grupos de trabajadores. Sasaki et al. (2020^[61]) encuentran efectos positivos del teletrabajo en el malestar psicológico de los trabajadores en Japón, pero sus datos transversales son muy limitados. Utilizando metadatos del correo electrónico de más de 3 millones de trabajadores de todo el mundo, DeFilippis et al. (2020^[58]) descubren un aumento de la duración media de la jornada laboral, pero su análisis está sujeto a un sesgo de agregación y no tiene implicaciones claras para el bienestar de los trabajadores. Esto coincide con una reciente encuesta en línea de Eurofound (2021^[56]), en la que más

de una quinta parte de los teletrabajadores afirmaron haber trabajado durante su tiempo libre todos los días o uno de cada dos durante la pandemia, pero al mismo tiempo apreciaron la ausencia de desplazamientos a la oficina, el hecho de pasar más tiempo con sus hijos y cónyuges y la flexibilidad de los horarios de trabajo. Utilizando datos longitudinales europeos, Bertoni et al. (2021^[59]) encuentran efectos positivos del teletrabajo en la salud mental solo para los hombres y mujeres sin hijos comunes.

Mientras que los horarios flexibles y el teletrabajo son compatibles con el empleo a tiempo completo, el trabajo a tiempo parcial, por definición, no lo es. En este sentido, los empleos a tiempo parcial en la mayoría de los países de la OCDE tienden a asociarse con muchas desventajas en el mercado laboral, como unos ingresos más bajos, una menor seguridad laboral y un menor acceso a las prestaciones por desempleo, la formación y la promoción (OECD, 2020^[62]), que son factores importantes para la calidad del empleo y el bienestar (Cazes, Hijzen y Saint-Martin, 2015^[63]). Por un lado, las desventajas asociadas al trabajo a tiempo parcial parecen compensarse con una mejor salud y un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal –véase, por ejemplo, el informe *OECD Employment Outlook* (2010^[64])–. Por otro lado, los trabajadores a tiempo parcial tienden a trabajar más horas extras no remuneradas en relación con los trabajadores a tiempo completo (Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2011^[65]; Chung y van der Horst, 2020^[66]), lo que puede obstaculizar algunos de los efectos de bienestar no material asociados al tiempo parcial. Pruebas más recientes confirman los efectos positivos del trabajo a tiempo parcial en las medidas de salud objetivas y subjetivas en los Estados Unidos y el Reino Unido (Benson et al., 2017^[67]; Cho, 2018^[68]), y en la satisfacción de los trabajadores con el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, pero principalmente en los países más igualitarios desde el punto de vista del género (Beham et al., 2019^[69]) o en los que es más probable que el trabajo a tiempo parcial sea la norma (Nikolova y Graham, 2014^[70]).⁸ Sin embargo, en la práctica, el trabajo a tiempo parcial no es la norma en la mayoría de los países de la OCDE, donde las mujeres constituyen la gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial (OECD, 2021^[11]) y experimentan impactos negativos en su progresión profesional como resultado (OECD, 2018^[71]).

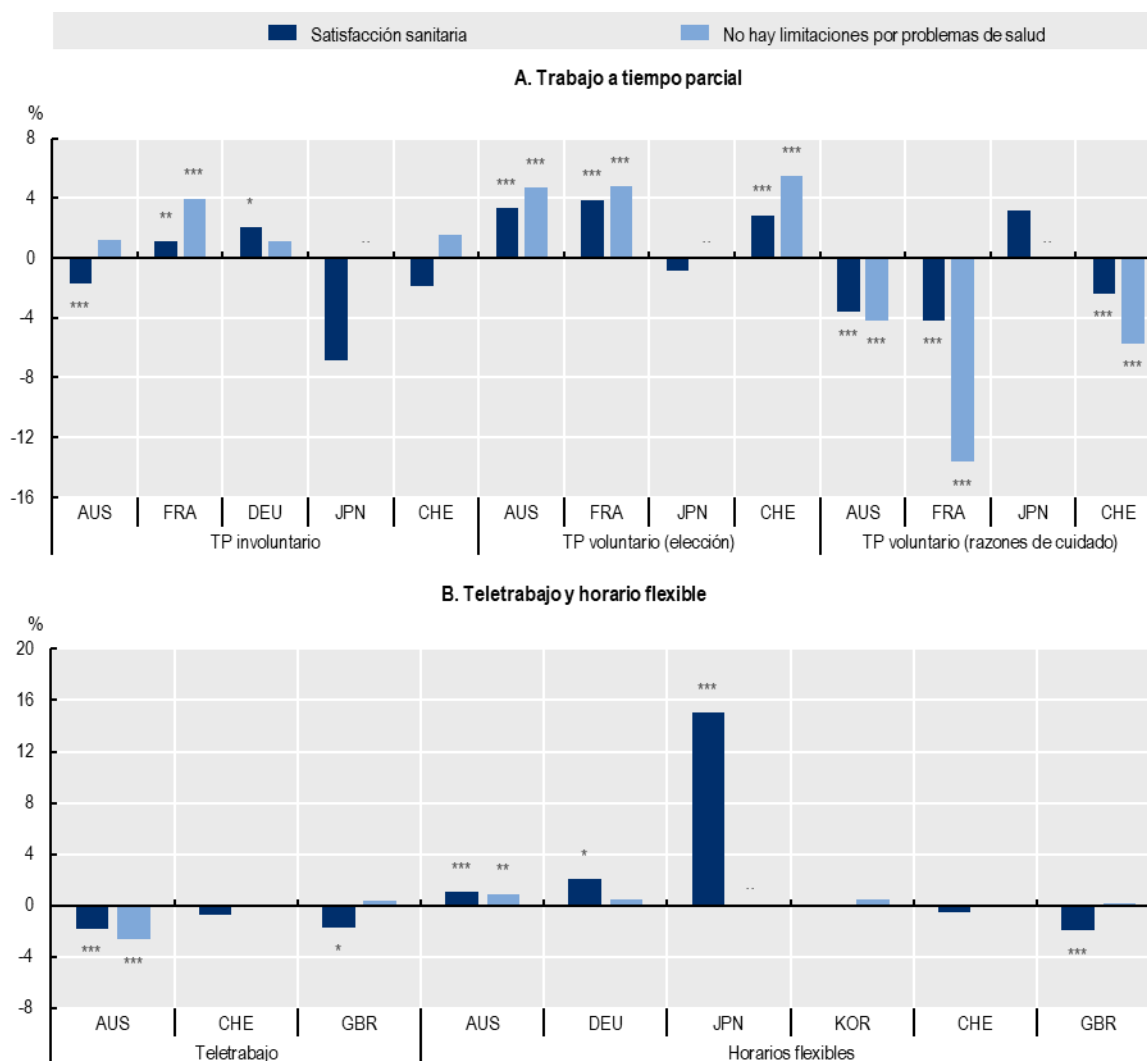
Por último, un factor crucial que garantiza los efectos positivos en el bienestar de los horarios flexibles, el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial es que se adoptan de forma voluntaria (Joyce et al., 2010^[72]; Nikolova y Graham, 2014^[70]; Pirani, 2015^[73]; Bell y Blanchflower, 2019^[74]; Adamovic, 2022^[49]). Además, los trabajadores pueden tener diferentes razones para aceptar voluntariamente acuerdos de tiempo de trabajo flexible, lo que puede tener un impacto diferente en el bienestar y estar conformado por las razones de los empleadores para ofrecer estos acuerdos en primer lugar. Los estudiosos han señalado, por ejemplo, que los acuerdos de flexibilidad provocan más efectos secundarios negativos, como el aumento de las horas extraordinarias, si se ofrecen principalmente para reducir los costos o para incentivar a los trabajadores a aumentar su rendimiento (Chung y van der Horst, 2020^[66]). En esta línea y más allá del nivel de la empresa, la promoción del trabajo a tiempo parcial, por ejemplo, no solo forma parte de los esfuerzos de los países por ayudar a los trabajadores a conciliar el trabajo con la vida privada, sino también por reducir el desempleo y aumentar la flexibilidad del mercado laboral en las ocupaciones mal pagadas (Carrillo-Tudela, Launov y Robin, 2018^[75]; Biewen, Fitzenberger y de Lazzer, 2018^[76]; Barbieri et al., 2019^[77]). Estas y otras formas de trabajo a tiempo parcial involuntario pueden ser problemáticas, ya que no solo obstaculizan el bienestar a través del menor nivel de vida resultante de las pérdidas de ingresos asociadas al trabajo a tiempo parcial (Bell y Blanchflower, 2019^[74]), sino que también impiden cualquiera de los efectos compensatorios sobre la salud y el equilibrio entre la vida laboral y la personal que se han comentado anteriormente. Quienes aceptan un trabajo a tiempo parcial pero preferirían trabajar más son especialmente propensos a experimentar efectos negativos sobre el bienestar, ya que la insuficiencia de horas de trabajo afecta negativamente a su bienestar material, como se ha comentado en el apartado anterior. Además, y en relación con la naturaleza de género de los trabajos a tiempo parcial, las mujeres tienden a estar más limitadas en su adopción de acuerdos de tiempo de trabajo flexible, teniendo que optar más a menudo por el trabajo a tiempo parcial, mientras que los hombres tienden a ser

capaces de utilizar acuerdos de tiempo de trabajo flexible con un mayor grado de elección, y optar más a menudo por la flexibilidad de horarios (Wheatley, 2017^[78]).

Los nuevos datos a nivel individual de la OCDE que se presentan aquí (Figura 5.5 y Figura 5.6) exploran la relación entre tres modalidades de tiempo de trabajo flexible que promueven la flexibilidad orientada al empleado (tiempo parcial, horario flexible y teletrabajo) y los mismos aspectos del bienestar no material de los trabajadores que los anteriores (por ejemplo, la salud, el equilibrio entre el trabajo y la vida y la satisfacción con el trabajo y la vida). Dado que solo se dispone de datos para entre tres y siete países de la OCDE en función de la modalidad de trabajo considerada (Alemania, Australia, Corea, Francia, Japón, Reino Unido y Suiza), hay que ser prudentes a la hora de generalizar los resultados. No obstante, los resultados son interesantes. En primer lugar, los resultados confirman los patrones generales de la literatura: de las tres modalidades de tiempo de trabajo consideradas, los horarios flexibles están positivamente asociados con todos los resultados de bienestar no material, a saber, la salud autoevaluada, la satisfacción ante la vida y el trabajo, y el equilibrio entre la vida laboral y personal (aproximado por la satisfacción con el tiempo libre en Japón y el Reino Unido). En segundo lugar, la relación entre el teletrabajo y el bienestar no material es más variada, indicando una asociación negativa con la salud autoevaluada, asociaciones pequeñas pero positivas con la satisfacción ante la vida y el trabajo y asociaciones contrastadas con el equilibrio entre la vida laboral y personal: mientras que el equilibrio entre la vida laboral y personal es particularmente alto para los teletrabajadores en Australia, es particularmente bajo en Suiza. Por último, tanto el trabajo a tiempo parcial voluntario como el involuntario están asociados negativamente con todos los indicadores de bienestar no material. Sin embargo, es interesante distinguir a los trabajadores a tiempo parcial voluntarios entre los que simplemente lo prefieren al trabajo a tiempo completo y los que (tienen que) optar por él por razones de cuidado, lo que revela que este último está asociado con impactos negativos en el bienestar, mientras que el trabajo a tiempo parcial realmente adoptado voluntariamente está asociado con un alto bienestar. Esta información tan detallada no está disponible (todavía) en muchas encuestas y, en cualquier caso, no se refiere al teletrabajo ni a los horarios flexibles, pero señala una vía muy importante de investigación futura.

Figura 5.5. Salud autoevaluada en función de la flexibilidad del tiempo de trabajo en algunos países de la OCDE

Efectos marginales (en porcentaje) de la flexibilidad horaria (empleados de 15 a 64 años), de la década de 2000 a la década de 2010



Nota: Los efectos marginales (en la media) se derivan de regresiones probit individuales (es decir, la regresión de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo flexible de un individuo, sobre el resultado de salud autoevaluado de este individuo). Las regresiones se estiman utilizando datos transversales repetidos con errores estándar robustos y controlando los efectos fijos del año, las características demográficas, la composición del hogar y los ingresos, las características del trabajo (incluida la duración del contrato) y los acontecimientos vitales. "TP involuntario" se refiere a los empleados a tiempo parcial que no pudieron encontrar un trabajo a tiempo completo; "TP voluntario (elección)" se refiere a los empleados a tiempo parcial que prefieren un trabajo a tiempo parcial o no están interesados en un trabajo a tiempo completo; y "TP voluntario (razones de cuidado)" se refiere a los empleados que tienen un trabajo a tiempo parcial debido a su propia enfermedad o discapacidad, al cuidado de niños, familiares discapacitados o ancianos o a otras responsabilidades personales o familiares; "Teletrabajo" se refiere a los empleados que trabajan cualquier hora en casa; "Flexitime" se refiere a los empleados que pueden decidir, dentro de ciertos límites, cuándo empezar y terminar el trabajo cada día. Véase la Figura 5.1 para una descripción de los resultados de salud autoevaluados y el Anexo 5.A para más detalles sobre las definiciones de los acuerdos de tiempo de trabajo flexible y las especificaciones de regresión por país.

...: no disponible. ***, **, *: estadísticamente significativo al 1%, 5% y 10%, respectivamente. TP: tiempo parcial.

Ejemplo de lectura: En Australia, los empleados a tiempo parcial involuntario tienen un 1.8% menos de probabilidades de estar satisfechos con su salud en comparación con los trabajadores a tiempo completo y otros trabajadores a tiempo parcial.

Fuente: Estimaciones de la OCDE basadas en el estudio *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2005-19) para Australia; la *Enquête statistiques sur les ressources et conditions de vie* (SRCV, 2010-19) para Francia; el *German Socio-Economic Panel* (SOEP, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para Alemania; la *Japan Household Panel Survey* (KHPS/JHPS, 2010-2017) para Japón; el *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2005-19) para Corea; el *Swiss Household Panel* (SHP, 2004-2019) para Suiza; y University of Essex, Institute for Social and Economic Research, *Understanding Society: Waves 2, 4, 6, 8 y 10* (2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para el Reino Unido.


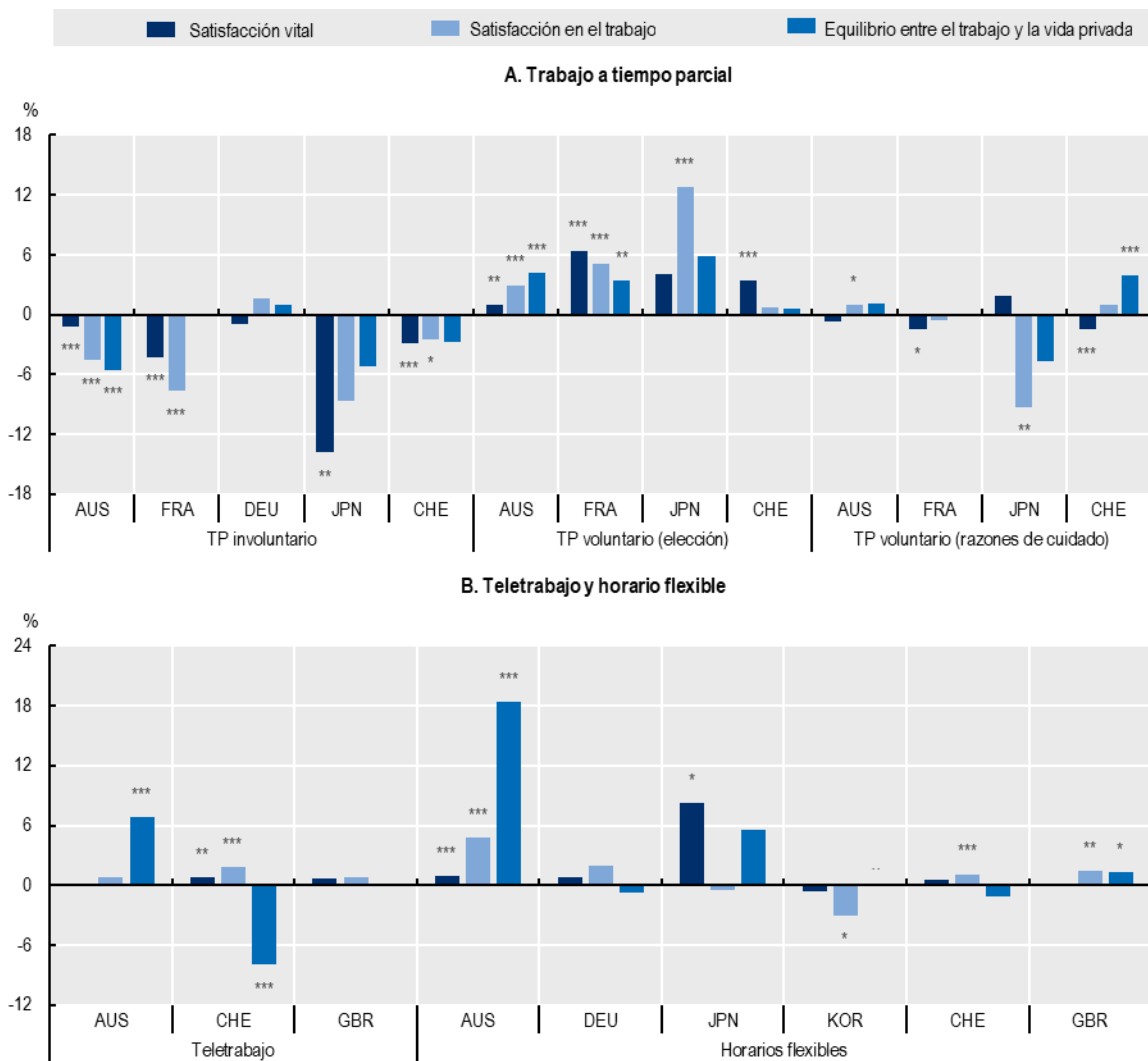
StatLink  <https://stat.link/82m1kg>

Figura 5.6. Satisfacción con el trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción con el tiempo libre según las modalidades de horario flexible en determinados países de la OCDE

Efectos marginales (en porcentaje) de la flexibilidad horaria (empleados de 15 a 64 años), de la década de 2000 a la década de 2010




Nota: Los efectos marginales (en la media) se derivan de regresiones probit individuales (es decir, la regresión de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo flexible de un individuo, sobre el resultado de salud autoevaluado de este individuo). Las regresiones se estiman utilizando datos transversales repetidos con errores estándar robustos y controlando los efectos fijos del año, las características demográficas, la composición del hogar y los ingresos, las características del trabajo (incluida la duración del contrato) y los acontecimientos vitales. El equilibrio entre la vida laboral y personal se refiere a la satisfacción con el tiempo libre para Japón y el Reino Unido. No hay datos sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal en el caso de Corea. En la Figura 5.3 se describen los indicadores de bienestar (satisfacción ante la vida, satisfacción con el trabajo y equilibrio entre vida y trabajo) y en la Figura 5.5 los indicadores de ordenación del tiempo de trabajo (TP involuntaria, TP voluntaria por elección, TP voluntaria por motivos de cuidado, teletrabajo y horario flexible) y en el Anexo 5.A se detallan las definiciones de las ordenaciones flexibles del tiempo de trabajo y las especificaciones de la regresión por países.

...: no disponible. ***, **, *: estadísticamente significativo al 1%, 5% y 10%, respectivamente. TP: tiempo parcial.

Ejemplo de lectura: En Australia, los empleados a tiempo parcial involuntario tienen un 1.2% menos de probabilidades de estar satisfechos con su vida en comparación con los trabajadores a tiempo completo y otros trabajadores a tiempo parcial.

Fuente: Estimaciones de la OCDE basadas en el estudio *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA, 2005-19) para Australia; la *Enquête statistiques sur les ressources et conditions de vie* (SRCV, 2010-2019) para Francia; el *German Socio-Economic Panel* (SOEP, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para Alemania; la *Japan Household Panel Survey* (KHPS/JHPS, 2010-2017) para Japón; el *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS, 2005-2019) para Corea; el *Swiss Household Panel* (SHP, 2004-2019) para Suiza; y la *University of Essex, Institute for Social and Economic Research, Understanding Society: Waves 2, 4, 6, 8 y 10* (2010, 2012, 2014, 2016 y 2018) para el Reino Unido.

StatLink  <https://stat.link/cz0bkh>

5.1.3. ¿Posibilidades de mejora? Palancas de la política de tiempo de trabajo para mejorar el bienestar no material de los trabajadores

Los resultados de la literatura y los nuevos datos empíricos de la OCDE sobre el tiempo de trabajo y el bienestar no material de los trabajadores presentados en los párrafos anteriores sugieren que existen algunas palancas de las políticas de tiempo de trabajo que podrían mejorar el bienestar no material de los trabajadores, como las políticas de regulación de las horas de trabajo (máximas y normales). Mientras que en la mayoría de los países de la OCDE ya existen límites a las horas máximas y a las horas extraordinarias para evitar su efecto perjudicial sobre la salud de los trabajadores (OECD, 2021^[1]), la regulación de las horas semanales normales se ha considerado con menos frecuencia como un instrumento potencial para fomentar el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, los datos disponibles sobre la relación entre las horas de trabajo reales y diversos resultados de bienestar no material presentados anteriormente sugieren con cautela que una reducción de las horas semanales normales podría mejorar el bienestar no material de los trabajadores. Otras opciones para mejorar el bienestar no material de los trabajadores que se han analizado anteriormente son los horarios flexibles, el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, como se muestra en las figuras 5.5 y 5.6, el trabajo a tiempo parcial, incluso cuando es voluntario, podría estar asociado a resultados negativos en materia de bienestar, en los casos en que se elige por razones de cuidado, lo que probablemente sea el caso de una gran proporción de trabajadoras en particular. Además, la amplia investigación ya existente sobre el trabajo a tiempo parcial también sugiere que incluso las formas voluntarias tienen un potencial limitado para aumentar el bienestar no material de los trabajadores, y mucho menos el material. Por el contrario, los resultados de las figuras 5.5 y 5.6 sugieren que la flexibilidad horaria podría ser un medio más prometedor para mejorar el bienestar no material de los trabajadores, y que ha sido menos investigado hasta ahora.

Además de evaluar su impacto en el bienestar no material, también debería evaluarse el efecto de estas opciones políticas en el empleo y la productividad, ya que estos dos resultados tienen efectos en cadena sobre el bienestar material de los trabajadores. Un elemento crucial a tener en cuenta en este análisis es hasta qué punto una reducción de la jornada laboral normal mantendría los mismos ingresos mensuales/semanales para los trabajadores, induciendo así un aumento de la remuneración por hora y potencialmente en el costo laboral si los aumentos de la productividad por hora no compensan los aumentos de la remuneración. Los efectos sobre los niveles de empleo también deben ser evaluados cuidadosamente.

El resto de este capítulo se propone investigar el efecto de las reducciones horarias normales y de los horarios flexibles sobre el empleo y la productividad. Aunque el efecto del teletrabajo sobre los resultados de bienestar no material es menos claro, también se evalúa su efecto sobre el empleo y la productividad, debido a su mayor prevalencia y relevancia tras la crisis de COVID-19 –y dado que el teletrabajo y los horarios flexibles suelen venir como un paquete–.

5.2. Tiempo de trabajo, productividad y empleo

Con el fin de debatir con detenimiento la viabilidad de las políticas identificadas anteriormente como potencialmente potenciadoras del bienestar, esta sección comienza presentando revisiones exhaustivas de la literatura sobre los efectos en el empleo y la productividad de los cambios en las horas normales. Esta evaluación de la literatura se complementa con nuevas pruebas que analizan los efectos de las reformas legislativas nacionales que reducen las horas normales en los países de la Unión Europea y de los episodios de reducción de horas contractuales a nivel de empresa en Alemania, Corea y Portugal. Este enfoque empírico doble ayuda a comprender el efecto de episodios concretos de reducción de horas aplicados de diferentes maneras. Por último, la sección revisa la literatura sobre los efectos en el empleo y la productividad de la flexibilidad horaria y el teletrabajo (este último, como se ha explicado anteriormente, debido a su mayor prevalencia tras la crisis de COVID-19), y presenta nuevos datos sobre el efecto en la productividad y el empleo de la flexibilidad horaria en las empresas alemanas.

5.2.1. El impacto económico de la reducción del horario normal: Una revisión de la literatura

El efecto del empleo

En esta sección se presenta un resumen de los argumentos teóricos más destacados y de los resultados empíricos más sólidos –en la Tabla 5.C.1 del anexo se ofrece una revisión bibliográfica más completa–. Las predicciones teóricas sobre el efecto de la reducción de las horas normales en el empleo dependen de los mecanismos subyacentes y de los supuestos que entran en juego por el lado de la demanda de trabajo. A este respecto, hay dos factores que revisten especial importancia: si la reducción de horas tiene lugar con un salario mensual (o anual) constante –lo que provocaría un aumento del costo laboral por hora, y podría tener un efecto adverso sobre el empleo– o no, y si pueden generarse ganancias de productividad por hora que mitiguen este posible efecto perjudicial sobre el empleo.

Los trabajos teóricos, por ejemplo, suelen suponer que las reducciones del tiempo de trabajo tienen lugar con un salario mensual (o anual) constante.⁹ Bajo este supuesto, una reducción del horario normal tiene un efecto ambiguo sobre el empleo.¹⁰ Las versiones simplificadas de los principales argumentos son las siguientes (véase, por ejemplo, Kapteyn et al. (2004_[79]) para una revisión más exhaustiva). Siguiendo una lógica simple, se podría suponer que en las empresas que no suelen recurrir a las horas extraordinarias (es decir, las empresas en las que el tiempo de trabajo normal antes de la reforma era equivalente al tiempo de trabajo óptimo), la reducción de las horas normales podría incentivar a las empresas a contratar más trabajadores para poder cumplir con los pedidos, lo que tendría un efecto positivo en el empleo. Sin embargo, esta lógica¹¹ supone que el tiempo de trabajo óptimo sigue siendo el mismo después del cambio, y que las horas y los trabajadores son sustituibles (ignorando especialmente los costos fijos asociados a cada trabajador adicional). En las empresas que ya utilizaban horas extraordinarias antes de la reducción del horario normal, el costo marginal de contratar a un trabajador adicional aumenta tras el cambio (ya que ahora hay que pagar una mayor proporción de su tiempo por la prima de horas extraordinarias), mientras que el costo marginal de una hora adicional no cambia: para compensar la reducción del horario normal, estas empresas podrían optar por pagar más horas extraordinarias en lugar de contratar a nuevos trabajadores, lo que tendría un efecto negativo en el empleo (Cahuc et al., 2014_[80]; Calmfors y Hoel,

1988_[81]).¹² En términos más generales, el aumento del costo laboral por hora tras una reducción de las horas normales podría llevar a las empresas a sustituir la mano de obra por capital, lo que provocaría una reducción del empleo. Sin embargo, el aumento de la remuneración por hora podría verse compensado por las ganancias de productividad por hora inducidas por la reducción de horas, por ejemplo, mediante cambios organizativos que aumenten la productividad, una mayor inversión, la contratación de trabajadores más productivos o mediante respuestas de la oferta de mano de obra (los trabajadores más descansados podrían tener una mayor productividad por hora). El aumento de la productividad por hora limitaría al mismo tiempo el efecto negativo sobre el empleo, pero también suprimiría los incentivos a la contratación de más trabajadores, preservando así el empleo.

En cuanto a los resultados empíricos, los estudios puramente correlacionales (es decir, estudios que no tienen en cuenta ninguna posible endogeneidad, y que se centran en medir la significación estadística de las covariaciones¹³) tienden a arrojar resultados mixtos, que van desde los estudios que encuentran un impacto negativo de la reducción de horas en el empleo (Steiner, Peters y Steiner, 2000_[82]; Sagyndykova y Oaxaca, 2019_[83]), hasta la mayoría de los estudios correlacionales que encuentran efectos no significativos (Andrews, Schank y Simmons, 2005_[84]; Hunt, 1999_[85]; Trejo et al, 2016_[86]; Kramarz et al., 2008_[87]; Brown y Hamermesh, 2019_[88]),¹⁴ hasta los que encontraron un efecto positivo (Fiole, Roger y Rouilleault, 2002_[89]; Husson, 2002_[90]; Kapteyn, Kalwij y Zaidi, 2004_[79]). Entre los autores que utilizan un diseño de investigación cuasi causal (que, a diferencia de los puramente correlacionales, pretenden dar cuenta de algunas formas de endogeneidad, aunque no la corrigen en su totalidad), Crépon y Kramarz (2002_[91]) encuentran un efecto negativo de la reducción legal de la jornada laboral de 1996 de 40 a 39 horas en Francia sobre el empleo. Raposo y van Ours (2010_[92]) constatan que la reducción de la jornada laboral en Portugal disminuyó la tasa de separación de los trabajadores afectados por la reducción del tiempo de trabajo. Crépon et al. (2004_[93]) constatan que el empleo aumentó en las empresas que redujeron su horario en Francia (argumentan que es probable que al menos una parte de este aumento se deba a la reducción concomitante de las cotizaciones a la seguridad social y a la contención salarial, más que a la reducción del horario –aunque sobre esta cuestión, el metaanálisis de Gubian et al. (2004_[94]) atribuye un mayor efecto positivo a la propia reducción–). Por último, la mayoría de los estudios cuasi causales encuentran resultados no significativos –véase, por ejemplo, (Estevão y Sá, 2006_[95]; Costa, 2000_[96]; Skuterud, 2007_[97]; Sánchez, 2013_[98]; Chemin y Wasmer, 2009_[99]; Kawaguchi, Naito y Yokoyama, 2017_[100])–.

Por supuesto, los distintos estudios se basan en el análisis de diferentes reformas y/o contextos. Por lo tanto, las diferencias en los resultados podrían deberse a diferencias en los parámetros de las reformas analizadas, como su tamaño y punto de partida, y su aplicación. Del mismo modo, los resultados no significativos en los análisis específicos de cada país podrían deberse a efectos heterogéneos en el conjunto de empresas observadas. Por lo tanto, aunque la revisión de la literatura existente presentada anteriormente sugiere que en la mayoría de los casos no hubo efectos significativos sobre el empleo, implica que no se debe considerar una reducción de las horas normales sin prestar una cuidadosa atención a su diseño y aplicación.

Como se ha explicado anteriormente, la predicción teórica de que la reducción de las horas normales podría tener efectos adversos sobre el empleo se basa en dos supuestos: en primer lugar, que los salarios mensuales (o anuales) se mantienen constantes; en segundo lugar, que la productividad por hora no aumenta lo suficiente como para mantener el costo laboral unitario aproximadamente constante. Los resultados no significativos observados en muchos trabajos empíricos podrían explicarse por el hecho de que cualquiera de estos supuestos no se cumple en la práctica.¹⁵ En lo que respecta al primer supuesto, dos de los trabajos revisados en el cuadro 5.C.1 del anexo que utilizan un diseño de investigación cuasi causal y consideran los salarios como un resultado encuentran efectivamente pruebas de recortes o contención salarial (lo que significa que el crecimiento de los salarios se ralentizó): Sánchez (2013_[98]) en el caso de Chile, y Crépon, Leclair y Roux (2004_[93]) en el caso de Francia. Sin embargo, todos los demás trabajos encuentran que la reducción de la jornada laboral aumentó los salarios por hora, pero sin afectar

negativamente al empleo (Estevão y Sá, 2006^[95]; Raposo y van Ours, 2010^[92]; Kawaguchi, Naito y Yokoyama, 2017^[100]). Una posible explicación de los resultados de este segundo grupo de trabajos es que el segundo supuesto no se cumpla realmente y que la productividad horaria haya aumentado lo suficiente como para mantener el costo laboral unitario aproximadamente constante. Esta posibilidad se considera en la revisión de la literatura sobre los efectos de la productividad que se presenta a continuación (en las secciones 5.2.2 y 5.2.3 se presentan nuevas pruebas sobre esta cuestión).

Otra posible explicación de los estudios que no encuentran ningún efecto negativo sobre el empleo a pesar de un aumento del costo laboral por hora es que la reducción de horas tiene lugar en un contexto en el que los salarios no se han ajustado completamente al crecimiento de la productividad en el pasado: en esa situación, las empresas pueden absorber unos costos laborales más elevados preservando el empleo gracias a su renta acumulada. Tales rentas pueden existir típicamente en los mercados laborales monopsónicos. En estos contextos, caracterizados por una asimetría en el poder de mercado entre empleadores y trabajadores que conduce a una asignación ineficiente del tiempo de trabajo, o a un crecimiento salarial subóptimo, una reducción de horas que induzca un aumento del salario por hora puede tener, de hecho, un impacto similar al de un aumento del salario mínimo en los modelos de monopsonio estándar, por ejemplo, contrarrestar el excesivo poder de mercado de los empleadores sin crear más desempleo –véase, por ejemplo, Manning (2020^[101]) y el Capítulo 3–. La posibilidad de que la reducción de la jornada laboral pueda preservar el empleo en los mercados laborales monopsónicos se reconoce y discute en la literatura.¹⁶

El efecto de la productividad

En comparación con el empleo, la relación entre las horas de trabajo y la productividad sigue siendo poco estudiada en la literatura empírica. Desde un punto de vista teórico, la reducción de las horas normales podría dar lugar a un aumento de la productividad horaria por trabajador, manteniendo la productividad total por trabajador¹⁷ a través de al menos dos canales. En primer lugar, la reducción de las horas de trabajo podría reducir la fatiga de los trabajadores y aumentar su compromiso con el trabajo, lo que daría lugar a un aumento de la productividad por hora. En segundo lugar, la reducción de las horas de trabajo podría llevar a las empresas a replantearse sus procesos de producción y a realizar inversiones que mejoren la productividad, así como a introducir innovaciones organizativas y de gestión, incluso sustituyendo a los trabajadores menos productivos por otros más productivos para compensar la reducción de horas. Más allá de estos dos canales, la productividad también podría mejorar a un nivel más agregado si el tiempo liberado del trabajo ayuda a impulsar la innovación y la creación de nuevas empresas (Gomes, 2021^[102]).

Sin embargo, el limitado número de estudios existentes sobre las horas de trabajo y la productividad se centra casi exclusivamente en el posible efecto sobre la productividad de la reducción de la fatiga de los trabajadores mediante la regulación de las horas máximas y las horas extraordinarias. Respecto a esto último, los datos de la bibliografía son bastante unánimes:¹⁸ la productividad disminuye con los horarios prolongados. Los datos sobre el efecto en la productividad de la reducción de las horas normales son más escasos.¹⁹ El análisis de Delmez y Vandenberghe (2017^[103]) sobre el total de horas (que, por lo tanto, promedia linealmente los efectos de las horas normales y las horas extraordinarias) muestra una clara evidencia de una productividad decreciente de las horas en las empresas belgas (con un aumento del 1% en las horas a nivel de empresa que conduce a un aumento del 0.8% en el valor añadido a nivel de empresa). Crépon et al. (2004^[93]), sin embargo, observan una ligera disminución de la productividad total de los factores tras la reducción de las horas normales de 39 a 35 horas en Francia a principios de la década de 2000. Por el contrario, Park y Park (2019^[104]) explotan la reducción gradual de las horas normales de 44 a 40 horas entre 2004 y 2011 en las empresas manufactureras coreanas, y descubren que incluso aumentó la producción total por trabajador (es decir, no solo la productividad por hora). Se han encontrado pruebas de la disminución de los rendimientos marginales de las horas de trabajo normales en análisis transnacionales (Cette, Chang y Konte, 2011^[105]) así como a nivel micro (Collewet y

Sauermann, 2017^[106]). Este último estudio, basado en un experimento –y, por tanto, con resultados especialmente robustos– con trabajadores de locutorios holandeses en la década de 2010, es especialmente esclarecedor. En efecto, aprovecha la variación del tiempo de trabajo efectivo (es decir, excluyendo las pausas, las horas de inactividad o de formación) debida a cambios aleatorios en los horarios semanales, de trabajadores pagados por horas y empleados en promedio durante 6 horas al día, 4 días a la semana (y que trabajan efectivamente 17.7 horas a la semana). Utilizando estos datos precisos, Collewet y Sauermann encuentran fuertes evidencias de un efecto de fatiga, con una productividad horaria que disminuye con las horas, incluso para los trabajadores con trabajos intensivos a tiempo parcial.

Todo lo anterior sugiere que podría haber cierto potencial para que la política de tiempo de trabajo mejore la productividad, más allá de la reducción de las jornadas largas y de las horas extraordinarias y de centrarse también en la reducción de la jornada laboral normal. Por tanto, la búsqueda de la duración "óptima" de la jornada laboral no ha terminado, y es probable que las respuestas varíen en función de las características del trabajo (Pencavel, 2016^[107]; Dolton, Howorth y Abouziza, 2016^[108]).

5.2.2. Datos sobre los efectos de las reformas legislativas nacionales europeas que reducen las horas normales

Como se ha señalado anteriormente (y véase también la Tabla 5.C.1 del anexo), gran parte de la literatura empírica sobre el impacto de las reformas del tiempo de trabajo, y en particular sobre la reducción del tiempo de trabajo, se concentra en el efecto sobre el empleo. Cuando se consideran los efectos sobre la productividad, a menudo se hace de forma aislada de los efectos sobre el empleo, por lo que el impacto económico más amplio de las reformas del tiempo de trabajo (y la posible interacción entre los efectos sobre el empleo y la productividad) sigue siendo poco conocido. Para superar estas limitaciones, esta sección se basa en los resultados de Batut, Garnero y Tondini (2022^[109]) para considerar el efecto sobre el empleo y la productividad de varias reformas del tiempo de trabajo que tuvieron lugar en Europa entre 1995 y 2007, teniendo en cuenta los efectos de equilibrio general.

El análisis se centra en las reformas nacionales de reducción del tiempo de trabajo que se aplicaron en cinco países europeos de la OCDE; si bien estas reformas mantuvieron constantes los salarios mensuales, lo que dio lugar a un aumento de los salarios por hora, no todas incluyeron medidas compensatorias para las empresas con el fin de amortiguar el impacto en el costo laboral (véase la Tabla 5.1 para una visión general de las reformas). Al agrupar varias reformas en un periodo de tiempo relativamente corto, en países con un marco legislativo similar (la Directiva sobre el tiempo de trabajo de la UE) y con preferencias sociales relativamente similares, este análisis permite presentar los efectos medios y minimizar las idiosincrasias vinculadas a las reformas nacionales específicas. El efecto causal de las reducciones del tiempo de trabajo sobre los resultados de interés (horas trabajadas, empleo, salario por hora y productividad por hora) se identifica a través de un enfoque de diferencia en diferencia que explota las diferencias iniciales en la proporción de trabajadores expuestos a las reformas entre los sectores.²⁰ El grupo de tratamiento está compuesto por los sectores de los países reformadores que se encuentran por encima de la mediana de la proporción de trabajadores afectados antes de la reforma, es decir, aquellos que anteriormente trabajaban más horas que el nuevo umbral especificado en la reforma (véase el Recuadro 5.2 para un análisis de la especificación). El análisis utiliza información de múltiples fuentes para documentar las reformas del tiempo de trabajo en los países de la Unión Europea.²¹ Se basa en los datos sectoriales de 22 países sobre las horas trabajadas, el empleo, los salarios y la productividad de los KLEMS de la UE, ya que se encuentran entre las fuentes comparables más fiables entre países para los datos a nivel industrial. De los 22 países, 17 sirven de control completo.

Los resultados se presentan en la Figura 5.7 para una variable de tratamiento discreta (como en la ecuación 5.1 del Recuadro 5.2) y para una medida de exposición tanto discreta como continua (panel A y panel B del Anexo 5.A, como se define en las ecuaciones 5.1 y 5.2 del Recuadro 5.2). Muestran que las reformas examinadas parecen reducir significativamente la proporción de trabajadores que trabajaban

más que el nuevo umbral introducido por la reforma (en unos 5 puntos porcentuales con la especificación con la variable de tratamiento discreto, es decir, una reducción de un tercio en comparación con la diferencia anterior a la reforma entre los sectores más y menos expuestos) y el número anual de horas trabajadas por término medio por los trabajadores (en un 1.3%, en relación con los sectores situados por debajo de la mediana, con la variable de tratamiento discreto, es decir, una reducción de dos tercios en comparación con la diferencia anterior a la reforma²²). Sin embargo, las reformas no tuvieron efectos significativos en el empleo, en la remuneración de los trabajadores ni en la productividad por hora (Figura 5.7). Aunque no son significativos, los datos mostrados sobre la reducción del empleo sugieren que los efectos variaron mucho entre los distintos sectores, reflejando quizás diferentes grados de situaciones de mercado laboral monopsónico; así que, en general, la ausencia de efectos significativos para el empleo es probablemente la media de efectos positivos y negativos heterogéneos.

Los resultados no varían cuando la estimación se realiza únicamente sobre la muestra de países que aplican una reforma (es decir, Bélgica, Eslovenia, Francia, Italia y Portugal, aprovechando así las diferencias sectoriales en la exposición a las reformas solo en estos países) y son robustos a las comprobaciones ampliadas de especificaciones, muestras y estimadores alternativos.²³

Tabla 5.1. Resumen de las reformas que reducen la jornada laboral normal en Europa, 1995-2007

País	Año	Implementación	Reducción del tiempo de trabajo semanal	Salario mensual	Compensaciones para las empresas
Portugal	1996	1997-1998	44h-> 40h	Constante	Ninguno
Italia	1997	1998	48h->40h	Sin ajuste específico.	Ninguno
Francia	1998	2000	39h->35h	Constante	Reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social
Bélgica	2001	2002	40h->38h	Constante	Reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social
Eslovenia	2002	2003	42->40h	Constante	Ninguna

Nota: La adopción se refiere al año de aprobación de la legislación, mientras que la aplicación se refiere al año en que la legislación se aplicó realmente.

En 1997 y 2002, Polonia también redujo el tiempo de trabajo semanal, pero los datos de la EPA para Polonia no cubren estos años y, por tanto, estas reformas no forman parte del análisis de esta sección.

Fuente: Batut C., Garnero A. y Tondini A. (2022_[109]) "The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms", FBK-IRVAPP Working Papers Series.

Recuadro 5.2. Estimación del impacto de la reducción del tiempo de trabajo en Europa

Batut, Garnero y Tondini (2022_[109]) estiman el efecto de la reducción de la jornada laboral sobre el valor añadido por hora trabajada, el empleo y los salarios, utilizando la siguiente especificación:

$$Y_{i,c,t} = \gamma_{i,c} + \beta Treated_{i,c} \times Post_{c,t} + \gamma_{i,c} + \theta_{c,t} + \theta_{i,t} + X'_{i,c,t} + \varepsilon_{i,c,t}$$

Ecuación 5.1

donde Y representa la variable dependiente (por ejemplo, productividad, empleo, etc.), X' es un vector de controles que varían según el sector y el tiempo a nivel de país (porcentaje de autónomos, género, tiempo parcial, contrato temporal, ocupación, educación y edad), γ y θ son efectos fijos (respectivamente sector \times país, sector \times año y país \times año), ε es el término de error, i indexa el sector, c el país y t es el año. $Treated$ es una variable binaria que indica si un sector está por encima de la mediana de la proporción de trabajadores afectados antes de la reforma (por ejemplo, los que trabajan

más horas que el umbral especificado por la reforma) interactuada con *Post* que indica el escalonamiento de la aplicación de la reforma en los distintos países. El coeficiente de interés, β , se identifica por la evolución de los sectores más afectados en relación con los sectores menos afectados en los países reformadores en el momento de la reforma.

Hay dos advertencias importantes que señalar sobre el coeficiente β : en primer lugar, solo se identifica a través de la variación dentro de los países reformadores, por lo que los países no reformadores solo desempeñan un papel en la estimación del conjunto de efectos fijos sector \times año; en segundo lugar, solo identifica un efecto relativo, es decir, el efecto de los sectores más tratados en relación con los sectores menos tratados.

Además, se prueba una segunda especificación que introduce una medida continua de exposición sectorial a la reforma (y no una discreta como en la ecuación 5.1.). Esto también permite recuperar un efecto relativo, aprovechando toda la variación de la exposición a la reforma, al precio de suponer una relación lineal entre el efecto y la medida de exposición. La ecuación 5.1 se reescribe como sigue:

$$Y_{i,c,t} = \gamma_{i,c} + \beta Exposure_{i,c} \times Post_{c,t} + \gamma_{i,c} + \theta_{c,t} + \theta_{i,t} + X'_{i,c,t} + \varepsilon_{i,c,t}$$

Ecuación 5.2

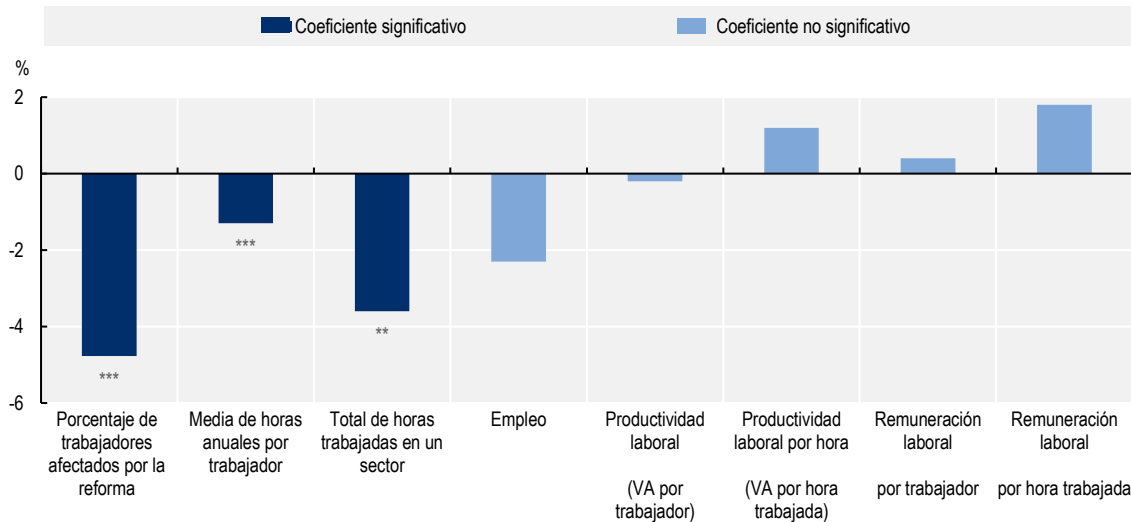
donde la exposición indica la proporción de trabajadores por encima del nivel de reforma en cada sector.

Fuente: Batut, Garnero y Tondini (2022^[109]), "The Employment effects of Working Time Reductions in Europe", FBK-IRVAPP Working Papers Series.

Estos resultados podrían deberse a varias explicaciones, en consonancia con los argumentos teóricos expuestos en la sección 5.2.1. En primer lugar, entre 1995 y 2007, todos los países europeos (a excepción de Italia) experimentaron un crecimiento relativamente sólido, junto con un aumento de la productividad y de los salarios (aunque con mucha heterogeneidad entre sectores/países) y una inflación estable y baja. Por lo tanto, es posible que, incluso en el contexto de un modelo competitivo estándar, la reducción del tiempo de trabajo y el aumento del costo laboral por hora trabajada se hayan absorbido rápidamente sin efecto alguno sobre el empleo (en consonancia con los resultados observados de efecto insignificante pero positivo sobre la productividad). En segundo lugar, una explicación parcial alternativa sería que las hipótesis clásicas no se sostienen, y las reducciones del tiempo de trabajo con un salario mensual constante actúan como un aumento del salario mínimo en un modelo de monopsonio (por ejemplo, el aumento del costo laboral por hora inducido por la reducción de las horas contrarresta el excesivo poder de mercado preexistente de los empleadores, como se describe en la sección 5.2.1). Una tercera explicación posible podría ser que algunos mecanismos limitasen el aumento de los costos laborales en la práctica, como una disminución de las cotizaciones a la seguridad social (como en las reformas francesa y belga²⁴) o alguna contención salarial voluntaria por parte de los interlocutores sociales en las negociaciones salariales. Por último, como se ha señalado anteriormente, aunque no sea estadísticamente significativo, el efecto medio estimado sobre el empleo es negativo y no es pequeño: se estima que el empleo ha disminuido en un 2.3% en las industrias más expuestas con respecto a las menos expuestas. Estos resultados sugieren que el efecto medio estimado podría ser el resultado de la agregación de efectos positivos y negativos heterogéneos en diferentes industrias y mercados laborales locales, por ejemplo, porque ciertos mercados laborales locales son más monopsonícos mientras que otros son más competitivos (véase el Capítulo 3).

Figura 5.7. Impacto diferencial medio de las reducciones de horas normales entre los sectores con una intensidad de horas largas superior e inferior a la media, 1995-2007

Efecto de estar en un sector por encima de la mediana de los trabajadores expuestos antes de la reforma



Nota: Esta figura muestra las estimaciones basadas en la ecuación 5.1 presentada en el Recuadro 5.2 (es decir, variable de tratamiento discreta) con errores estándar agrupados a nivel de país × sector e incluyendo controles a nivel de sector (2 dígitos de la NACE Rev.1.1. a partir de una extracción puntual de EUROSTAT) por edad, educación, sexo, tipo de contratos, permanencia y ocupación. La proporción de trabajadores afectados por la reforma indica la proporción de trabajadores que trabajan por encima del valor especificado por la legislación vigente (para los países sin reforma) o introducido por la reforma (para los países con reforma). Los sectores están ponderados por la cuota de empleo dentro del país en el periodo anterior a la reforma.

Fuente: Batut, Garnero y Tondini (2022^[109]), "The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms", FBK-IRVAPP Working Papers Series.

StatLink <https://stat.link/5j74e0>

5.2.3. Pasando al nivel de la empresa: ¿Cómo afectan las reducciones de horas contractuales a la productividad, los salarios y el empleo?

Para obtener pruebas adicionales sobre las relaciones entre la reducción de las horas normales, el empleo y la productividad, esta sección examina cómo se materializan estas relaciones a nivel de empresa. Utilizando datos de panel a nivel de empresa, se explora el efecto de los episodios observados de reducción de la media de horas contractuales sobre el crecimiento de la productividad por trabajador, el empleo y el salario medio, en tres países de los que se dispone de datos: Alemania, Corea y Portugal. El análisis adopta un marco de diferencia en diferencia, comparando los cambios logarítmicos en la productividad por trabajador (utilizando información sobre el valor añadido y el número de trabajadores en los datos), en el número de empleados y en el salario medio, entre las empresas que redujeron sus horas de trabajo contractuales y las empresas similares que no lo hicieron,²⁵ alrededor del momento del cambio. Las empresas tratadas se emparejan con las empresas de control sobre la base de una serie de variables descriptivas a nivel de empresa, incluidas sus trayectorias anteriores al cambio en términos de valor añadido por trabajador, empleo total y salario medio. La estrategia de identificación detallada se presenta en el Recuadro 5.3.

Recuadro 5.3. ¿Cómo se relacionan las reducciones de las horas contractuales con la productividad y el empleo? Una estrategia de identificación a nivel de empresa

La estrategia de identificación aplicada en este análisis requiere el acceso a datos de panel a nivel de empresa con información sobre las horas normales contractuales (a diferencia de las horas efectivas, que tienen en cuenta las horas extraordinarias y las bajas por enfermedad, y por tanto no son un buen medio para medir el impacto de un cambio en las horas normales). Esta información está disponible en tres países: Alemania, Portugal y Corea.

En el caso de Alemania, el análisis utiliza datos del *Panel de Establecimientos IAB*, una encuesta representativa de los empleadores a nivel nacional realizada por el Instituto Alemán de Investigación del Empleo (IAB). Los datos sobre las características individuales de los establecimientos, así como sobre muchos temas relacionados con la política de empleo, se recogen anualmente de los empleadores en 15 500 empresas alemanas, de todas las categorías de sectores y tamaños de empresa. El conjunto de datos longitudinales se remonta a 1993 en Alemania Occidental y a 1996 en Alemania Oriental y permite obtener información sobre las variaciones interanuales del valor añadido por trabajador (a partir de información sobre el volumen de negocio y los insumos a medio plazo), el número de empleados y el salario medio anual (que es la masa salarial total dividida por el número de trabajadores en un año determinado).

El conjunto de datos utilizado en el análisis portugués es una fusión de dos fuentes, los *Quadros de Pessoal* (QP) y el *Sistema de Contas Integrado das Empresas* (SCIE). El conjunto de datos QP es un conjunto de datos administrativos emparejados entre empleador y empleado que cubre todas las empresas portuguesas con al menos un asalariado en el sector privado. Los datos a nivel individual sobre los empleados de las empresas, así como algunos datos sobre las empresas (por ejemplo, industria, ventas, propiedad, tamaño, situación jurídica...) se recogen anualmente desde 1985. La información a nivel de empresa se completa con datos del SCIE, un conjunto de datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a partir del sistema de Información Empresarial Simplificada (IES) en línea utilizado por la autoridad fiscal, el Ministerio de Justicia, el Banco de Portugal y el Instituto Nacional de Estadística. Todas las empresas no financieras están incluidas en el conjunto de datos, que existe desde 2004.¹ El conjunto de datos del SCIE incluye información detallada sobre el balance y la cuenta de resultados anuales de las empresas, así como variables sobre el valor añadido anual, el empleo total anual y los gastos brutos de personal anuales que permiten derivar las tres variables dependientes utilizadas en el análisis (variaciones interanuales del valor añadido por trabajador, el salario medio anual y el número de empleados). La muestra final abarca, por tanto, todas las empresas del sector privado no financiero entre 2004 y 2019.

Por último, los datos sobre Corea proceden de la *Encuesta de Panel de Lugares de Trabajo* (WPS), una encuesta longitudinal de 4 300 empresas con más de 30 empleados en todos los sectores, excepto la agricultura y la minería, realizada cada dos años por el Instituto Laboral de Corea desde 2005. La WPS recoge información sobre las diversas características de los centros de trabajo individuales y cubre una amplia gama de temas relacionados con el empleo, incluyendo el volumen de negocio, el empleo y la masa salarial, lo que permite obtener información sobre el cambio de una onda a otra (*wave-on-wave*) en el volumen de negocio por trabajador, el empleo y el salario medio (masa salarial total dividida por el número de trabajadores).

El tratamiento se define como una reducción de las horas contractuales a nivel de la empresa y se identifica por periodos: un periodo de tratamiento se compone de un periodo de cuatro años² alrededor del año en que se observa la reducción de las horas contractuales, con un año anterior y dos posteriores sin cambios en las horas contractuales. Por lo tanto, se pueden identificar varios periodos de tratamiento para una misma empresa. Los periodos en los que se incrementan las horas se excluyen de la muestra, pero la posibilidad de que las empresas aumenten el uso de las horas

extraordinarias como resultado de la reducción de las horas contractuales se tiene en cuenta emparejando a las empresas según su uso de las horas extraordinarias antes del cambio, así como añadiendo un control específico en la regresión que figura a continuación (véase la Ecuación 5.3).

Para estimar el efecto del tratamiento sobre la productividad y el empleo, se identifica un grupo de control mediante el siguiente procedimiento de emparejamiento. Los periodos se agrupan en conglomerados por conjuntos de cuatro años,³ industria y tamaño de la empresa. Cada grupo contiene periodos tratados y no tratados. Variables de evento (t-1, t, t+1, t+2)⁴ permiten una identificación común del tiempo a través de los conglomerados. Dentro de los conglomerados, se utiliza un algoritmo de proximidad para emparejar los periodos tratados con los cinco periodos no tratados más cercanos. El algoritmo de emparejamiento utiliza las siguientes características de la empresa en t-1⁵ en los tres países: la variación porcentual interanual⁶ del número de empleados, del valor añadido por empleado⁷ y del salario medio, una variable ficticia que refleja si la empresa realiza horas extraordinarias y una variable categórica que describe la situación de los beneficios de la empresa. Otras variables incluyen una variable ficticia que refleja la presencia de representación de los trabajadores (por ejemplo, un comité de empresa) en Alemania y Corea, el nivel de negociación del convenio colectivo que cubre la empresa y la proporción de las exportaciones en el volumen de negocio en Portugal y Alemania, la proporción de empleados con un alto nivel de formación en Portugal y el nivel medio de formación de los trabajadores en el grupo profesional más importante en Corea, así como la proporción de trabajadores permanentes y de trabajadores a tiempo completo, la proporción de la inversión en el valor añadido y la variación del volumen de negocio en Portugal. Esto permite obtener tres muestras equilibradas⁸ formadas por conjuntos de rachas tratadas y sus controles emparejados –la Tabla 5.D.1 del Anexo presenta las estadísticas descriptivas de la muestra equilibrada en cada país–.

La Ecuación 5.3 se estima en cada muestra equilibrada (una por país):

$$Y_{f,t} = \alpha Treatment_f \times Post + \mu X_{f,t} + \gamma t + \delta f + \beta matchgroup + \varepsilon_{f,t}$$

Ecuación 5.3

Donde α es el coeficiente de interés, Y representa la variable de resultado analizada (es decir, la variación logarítmica del valor añadido por trabajador, del número de empleados o del salario medio anual por trabajador) en la empresa f en el momento t ; $Treatment_f$ es una variable ficticia que identifica los periodos tratados; $Post$ es un vector de variables temporales posteriores al tratamiento. $X_{f,t}$ es un vector de características observables de la empresa que varían en el tiempo y de posibles factores de confusión, a saber: el cambio logarítmico anual de la remuneración salarial real por trabajador, el cambio en el uso de horas extraordinarias por parte de la empresa, la inversión en tecnología de la comunicación/procesamiento de datos, el nivel del convenio colectivo aplicable y la región. Por último, γt representa los efectos fijos del año, δf “efectos fijos del periodos”, $\beta matchgroup$ es un efecto fijo para cada grupo de un periodos tratado y sus cinco controles emparejados, y $\varepsilon_{f,t}$ es un término de error idiosincrásico. Los errores se agrupan a nivel de periodos.

Esta estrategia de identificación tiene tres fuentes de error principales. En primer lugar, la autoselección: las empresas que *ya tienen un mayor crecimiento de la productividad* podrían decidir reducir sus horas contractuales. Sin embargo, dado que los periodos tratados se emparejan con periodos no tratados con trayectorias de productividad comparables en el año anterior al cambio, esta fuente de error debería neutralizarse en gran medida. En segundo lugar, la causalidad inversa: un aumento del crecimiento de la productividad por trabajador podría ser la causa, y no la consecuencia, de una reducción de las horas de trabajo. Este problema también debería tratarse en parte utilizando resultados anteriores al cambio en el algoritmo de emparejamiento, aunque esto no es suficiente para excluir la posibilidad de que un cambio en el crecimiento de la productividad cause *simultáneamente* una reducción del tiempo de trabajo. En tercer lugar, los factores de confusión no observados: los

factores de confusión invariables en el tiempo se neutralizan, en principio, mediante la introducción de efectos fijos de hechura y el emparejamiento de las empresas en las variables de resultado; sin embargo, los factores de confusión no observados que *varían en el tiempo* también podrían estar en juego. Por ejemplo, algunas empresas pueden introducir reducciones del tiempo de trabajo junto con (o justo después de) un proceso de reorganización que también las hace más productivas (mediante, por ejemplo, procesos más eficientes o la contratación de trabajadores más productivos). Esta última fuente de error no puede resolverse con esta estrategia de identificación.

1. Al fusionar los dos conjuntos de datos, la muestra portuguesa se reduce de facto al periodo 2004-2019.
2. Excepto en los datos coreanos, para los que los periodos son periodos de cinco años identificados durante al menos tres oleadas consecutivas en las cuatro que están disponibles (2007, 2009, 2011 y 2013).
3. Cinco años en los datos coreanos.
4. En los datos coreanos esto solo puede hacerse para t-2, t y t+2.
5. t 2 en los datos coreanos.
6. Dado que el análisis se centra en las tasas de crecimiento y no en los niveles, las variables de tasas de crecimiento (y no de niveles) también se utilizan en el algoritmo de emparejamiento.
7. En Corea, la productividad se mide como el cambio logarítmico del volumen de negocio por trabajador, ya que la variable sobre el valor añadido tiene demasiados casos de valor perdido.
8. En t-1, no hay diferencias estadísticamente significativas en las variables dependientes de interés, es decir, los cambios logarítmicos en el valor añadido por trabajador, en el número de empleados y en el salario medio entre el conjunto de observaciones tratadas y el de observaciones de control en ninguno de los tres países, lo que significa que las tendencias de cambio previo en la variable independiente entre t-2 y t-1 (t-4 y t-2 en Corea) son paralelas. Como se muestra en la Tabla 5.D.1 del Anexo, las muestras de los tres países están equilibradas cuando se consideran los niveles y los cambios porcentuales en el número total de empleados, el tamaño de la empresa, la industria, el cambio en el volumen de negocio, la situación de los beneficios, la proporción de las exportaciones en el volumen de negocio, la proporción de empleados a tiempo completo, la proporción de trabajadores permanentes, el uso de horas extraordinarias y el cambio en el uso de horas extraordinarias, el nivel de educación, el nivel del convenio colectivo aplicable y, solo para Alemania y Corea, la cobertura de un convenio colectivo sobre los salarios y la presencia de un comité de empresa, y solo para Alemania y Portugal, el crecimiento de la inversión, la proporción de la inversión en el valor añadido o el volumen de negocio y la inversión en tecnología. Las muestras de Corea y Alemania también están equilibradas en cuanto a los niveles y la variación porcentual del valor añadido por trabajador y el salario medio. En Portugal, la muestra está equilibrada en cuanto a los cambios porcentuales y logarítmicos, pero no cuando se consideran los niveles de valor añadido por trabajador y el salario medio: las empresas que reducen sus horas tienen un nivel significativamente mayor de valor añadido por trabajador y pagan un salario medio más alto en t-1. Esto no afecta a la estrategia de identificación, ya que el análisis se basa en el crecimiento y no en los niveles. Sin embargo, para corregir este desequilibrio, se añaden controles para los niveles de valor añadido por trabajador y de salario medio antes del cambio en el análisis de referencia para Portugal y, por tanto, se reflejan en los resultados presentados en la Figura 5.8 siguiente.

Los resultados de los tres países se presentan en la figura 5.8. Muestran asociaciones positivas y significativas con el crecimiento de la productividad en dos de los tres países (Alemania y Corea, aunque los efectos acumulados a t+2²⁶ desaparece en Alemania; los resultados son positivos pero no significativos en Portugal). En cuanto al crecimiento del empleo, los resultados muestran asociaciones insignificantes en dos de los tres países (Alemania y Corea), pero una asociación significativa negativa en uno (Portugal). Por último, hay asociaciones insignificantes con el crecimiento salarial en Corea y Portugal, y resultados positivos y significativos sobre el crecimiento salarial en Alemania.

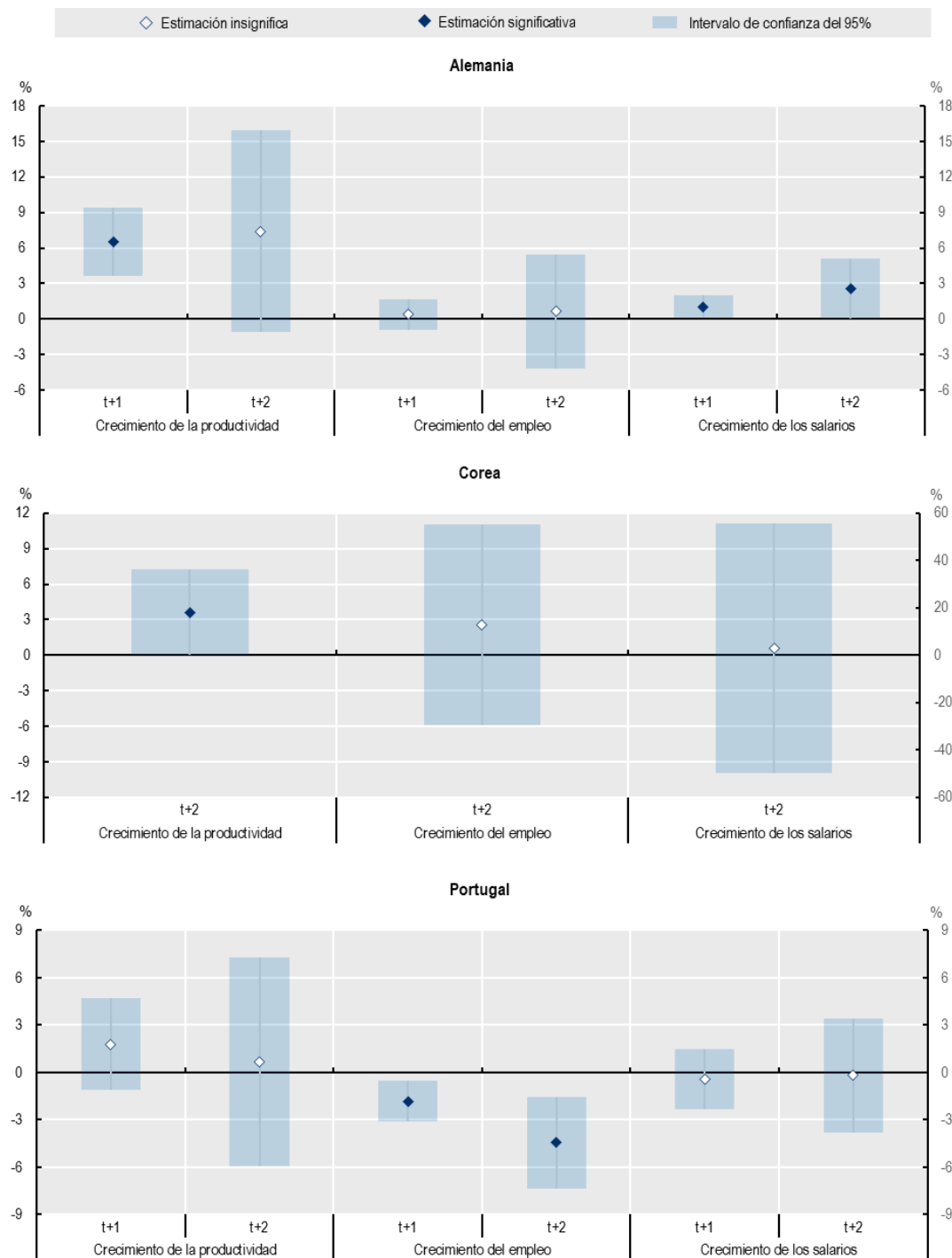
Si se observan los resultados específicos de cada país, la Figura 5.8 sugiere que en Alemania los episodios de reducción de horas contractuales observados en los datos provocaron, en promedio, un aumento de la productividad y del crecimiento salarial, mientras que no afectaron significativamente al crecimiento del empleo. El análisis aprovecha la variación en el empleo, la productividad por trabajador y el salario medio anual observados en 204 periodos (el 3.7% del total de periodos de la muestra)²⁷ de reducción de horas (que en promedio ascienden a una reducción de 2.1 horas por semana), en comparación con la variación observada en los episodios de control emparejados. La asociación entre la reducción de horas contractuales y la variación logarítmica del empleo es insignificante en ambos años posteriores al cambio. En cambio, la variación de la productividad por trabajador está relacionada de forma

significativa y positiva con la reducción de horas contractuales en t+1 (pero la asociación se vuelve insignificante a t+2). La variación logarítmica del salario medio real está positiva y significativamente relacionada con la reducción de las horas contractuales en t+1, y esta asociación sigue siendo estadísticamente significativa en t+2. Los periodos de reducción de horas se concentran más en 2002, 2004 y 2006;²⁸ los resultados se mantienen cuando se excluyen 2004 y 2006 del análisis como prueba de robustez, sin embargo, cuando se excluye 2002, el efecto sobre el crecimiento salarial medio se vuelve insignificante en ambos años, y el efecto positivo de la productividad observado en t+1 sigue manteniéndose en t+2. Los resultados también son robustos al añadir un control de la presencia de un comité de empresa, del cambio organizativo y de la inversión total.

Para comprobar la hipótesis de que la asociación positiva con la productividad está mediada por un aumento de la inversión provocado por el cambio de las horas contractuales, la ecuación 5.3 se estima también con el crecimiento de la inversión total como variable de resultado. La asociación entre la reducción de las horas contractuales y el crecimiento de las inversiones totales es positiva y significativa en t+1 (y pierde importancia en t+2), lo que apoya la idea de que el efecto positivo sobre la productividad podría estar mediado por un aumento de la inversión de las empresas tras la reducción de las horas.

Figura 5.8. ¿Cómo se relacionan las reducciones de las horas contractuales con los cambios en la productividad, el empleo y los salarios en Alemania, Corea y Portugal?

Cambio logarítmico expresado en porcentaje




Nota: Resultados de una regresión que mide la asociación entre la interacción de estar en el grupo tratado y el tiempo, por un lado, y la variación logarítmica del valor añadido por trabajador, el número de empleados y la variación del salario medio, por otro. Los efectos en t+1 reflejan los cambios entre t y t+1, mientras que los efectos en t+2 reflejan el efecto acumulado observado en t+2 (es decir, el cambio entre t y t+2). Véase el Recuadro 5.3 para la especificación detallada.

Alemania: La regresión se estima con 2 955 observaciones para la variación logarítmica del valor añadido real por trabajador (de las cuales 434 son tratadas); 3 305 observaciones para la variación logarítmica del número de empleados (470 tratadas); y 3 316 observaciones para la variación logarítmica del salario medio real (472 tratadas).

Corea: La regresión se estima con 498 observaciones para la variación logarítmica del volumen de negocio real por trabajador (de las cuales 74 son tratadas); 506 observaciones para la variación logarítmica del número de empleados (76 tratadas); y 506 para la variación logarítmica del salario real medio (76 tratadas). En los datos coreanos, los resultados solo pueden medirse en $t+2$. La productividad se mide como el cambio logarítmico del volumen de negocio por trabajador (los datos sobre el valor añadido tienen demasiados casos de variables perdidas). Los datos solo están disponibles cada dos años, por lo que solo podemos medir los efectos dos años después del cambio.

Portugal: La regresión se estima con 15 745 observaciones para el cambio logarítmico del valor añadido real por trabajador (de las cuales 2 625 son observaciones tratadas); 15 503 observaciones para el cambio logarítmico del número de empleados (2 594 tratadas); y 15 745 observaciones para el cambio logarítmico del salario medio real (2 625 tratadas). Para evitar problemas al calcular la productividad logarítmica relacionados con la presencia de instancias negativas de la variable de valor añadido en los datos del SCIE, el panel fusionado de QP y SCIE se recorta (antes del emparejamiento) en un 5.8% en la parte inferior; para garantizar el equilibrio de la muestra, se elimina el mismo porcentaje de observaciones en la parte superior de la distribución del valor añadido (es decir, en total se elimina el 11.6% de los datos, lo que corresponde a 339 038 observaciones).

Fuente: Estimaciones de la OCDE basadas en el panel *IAB Establishment* (1993-2018) para Alemania; la *Encuesta del panel de lugares de trabajo* (2007-2013) para Corea; y *Quadros de Pessoal* (1986-2019) y *Sistema de Contas Integradas das Empresas* (2004-2019).

StatLink  <https://stat.link/5pemda>

La historia coreana que se desprende de la Figura 5.8 coincide con la alemana: los episodios de reducción de horas contractuales observados en los datos coreanos provocaron, en promedio, un aumento del crecimiento de la productividad por trabajador, mientras que no afectaron significativamente al crecimiento del empleo. A diferencia del caso alemán, el crecimiento de los salarios tampoco se vio afectado de forma significativa. La muestra que respalda estos resultados contiene 31 periodos (5.5% del total de episodios de la muestra) de reducción de horas, en 4 horas semanales por término medio. La estructura de los datos coreanos (oleadas de encuestas con un tamaño de muestra limitado) solo permite buscar episodios de reducción de horas contractuales en dos años, 2009 y 2011. Esto corresponde al periodo de aplicación de una reforma que reduce las horas de trabajo normales en Corea: entre 2004 y 2011, las horas semanales normales se redujeron de 44 a 40 horas por semana, lo que coincide con la reducción media observada en nuestra muestra. La reforma se aplicó gradualmente para dar a las pequeñas empresas más tiempo para adaptarse (Hijzen y Thewissen, 2020_[110]). Dado que las empresas tratadas y las de control están emparejadas dentro de grupos similares de tamaño de empresa e industria, esta aplicación escalonada no invalida la estrategia de identificación detallada en el Recuadro 5.3.

La asociación entre la reducción de las horas contractuales y la variación logarítmica de la productividad por trabajador en Corea es positiva y significativa en $t+2$. En cambio, las asociaciones con la variación logarítmica del número de trabajadores y la variación logarítmica del salario real medio no son significativas. El pequeño tamaño de la muestra del análisis coreano debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados; sin embargo, los resultados son robustos si se utiliza una especificación alternativa de la variable de negociación colectiva y se añade un control del cambio organizativo.

Por último, la historia observada en los datos portugueses difiere de la que se desprende de los análisis alemán y coreano. En Portugal, por término medio en los datos, los episodios observados de reducción de las horas contractuales no afectaron significativamente al crecimiento de la productividad y de los salarios, pero afectaron negativamente al crecimiento del empleo. Esto se basa en los datos de 668 periodos de reducción de horas observados en la muestra portuguesa (el 4.2% del total de periodos de la muestra), durante los cuales las horas contractuales se redujeron en 3 horas semanales por término medio. La asociación entre las reducciones de horas contractuales y el crecimiento del valor añadido por trabajador es insignificante en los dos años posteriores al cambio. Asimismo, no hay asociaciones significativas entre el crecimiento del salario real medio y las reducciones de las horas contractuales. Por el contrario, el crecimiento del empleo se asocia significativa y negativamente con las reducciones de las horas contractuales cuando se consideran tanto los cambios entre t y $t+1$, como los que se producen entre t y $t+2$.²⁹ Los resultados se mantienen cuando se excluyen del análisis los años 2012 y 2013 –que

presentan una mayor concentración de casos³⁰ y cuando se sustituye el control de la inversión en tecnología por un control más preciso de la inversión en software (para comprobar la posibilidad de que se adopten soluciones digitales para compensar las horas de trabajo perdidas).

En cuanto a los resultados no significativos, mientras que los observados en el análisis coreano (sobre el crecimiento del empleo y el crecimiento de los salarios medios) podrían ser difíciles de interpretar debido al limitado tamaño de las muestras disponibles, los datos de panel utilizados para los análisis alemanes y portugueses son lo suficientemente ricos como para interpretar con cautela los resultados que no son significativos (es decir, los resultados sobre el crecimiento del empleo en Alemania, y sobre el crecimiento del valor añadido por trabajador y el crecimiento de los salarios medios en Portugal) como una ausencia real de relación estadística en promedio (posiblemente debido a que los efectos heterogéneos se anulan entre sí) y no como el efecto de una potencia estadística débil. En general, estos resultados muestran que las reducciones de las horas contractuales pueden producir resultados positivos en términos de crecimiento de la productividad y no afectar al crecimiento del empleo por término medio en algunos casos (por ejemplo, el caso alemán), mientras que pueden no afectar al crecimiento de la productividad y producir resultados negativos en términos de crecimiento del empleo en otros (por ejemplo, el caso portugués). Considerados en conjunto, estos resultados sugieren (aunque no prueban) que podría haber un círculo virtuoso en algunos casos –que sin embargo no se materializa en todos– con aumentos de productividad que podrían limitar el aumento del costo laboral unitario y, por tanto, el efecto potencialmente negativo sobre el crecimiento del empleo.

En cuanto a las causas del aumento de la productividad tras una reducción de las horas contractuales, los análisis anteriores no permiten dar una respuesta definitiva. Hay algunas pruebas que sugieren que el crecimiento de la inversión inducido por la reducción de horas podría estar en juego (por ejemplo, en Alemania), aunque también podrían estar en juego otros mecanismos, por ejemplo, el cambio organizativo, la recomposición de la plantilla o la reducción de la fatiga de los trabajadores. Independientemente de los factores que intervienen en el aumento de la productividad, la razón por la que la reducción de la jornada laboral condujo a un aumento del crecimiento de la productividad en Alemania y Corea, pero no en Portugal, debería estudiarse más a fondo en el futuro; tentativamente, se puede plantear que podría tener que ver con las diferencias en las instituciones de representación colectiva y negociación a nivel de empresa entre estos países, y/o con los diferentes contextos institucionales en los que se produjo la reducción de la jornada laboral.

Más allá del aumento de la productividad, otros factores (analizados en el apartado 5.2.1) podrían haber limitado el impacto sobre el costo laboral unitario y, por tanto, explicar la ausencia de efectos negativos sobre el empleo en Alemania y Corea, concretamente la contención salarial o las subvenciones públicas que compensan el aumento del salario por hora de los trabajadores. Mientras que la contención salarial puede descartarse en Alemania y Corea (ya que el crecimiento salarial medio no se ve afectado negativamente), no hay información sobre si las subvenciones públicas desempeñaron un papel o no. Mientras que esto es poco probable en el caso alemán, que aprovecha episodios de reducción de periodos dispersos durante más de 20 años, en Corea, como se ha explicado anteriormente, la mayoría de las periodos de reducción observadas son el resultado de una reforma legislativa, que incluía medidas de acompañamiento para las empresas, aunque sin subvenciones directas (Hijzen y Thewissen, 2020_[110]).³¹ Por último, además de los casos de impacto limitado en el costo laboral unitario, la ausencia de efectos significativos en el crecimiento del empleo en Corea y Alemania podría explicarse si el aumento del salario por hora inducido por las reducciones de las horas contractuales fuera absorbido por una renta de beneficios preexistente en las empresas, generada, por ejemplo, si el crecimiento de los salarios y del tiempo de trabajo no siguiera los aumentos de productividad anteriores, lo que sería el caso típico de los mercados laborales monopsónicos descritos en el Capítulo 3.

5.2.4. El impacto económico de fomentar el uso de horarios flexibles y el teletrabajo: una revisión de la literatura

El efecto del empleo

En la literatura, se espera que los horarios flexibles y el teletrabajo tengan teóricamente un impacto positivo en el empleo, principalmente porque podrían permitir a los trabajadores permanecer en el empleo a tiempo completo cuando se enfrentan a limitaciones de horario o responsabilidades familiares –véase, por ejemplo, Chung y van der Horst (2018^[111]) y Fuller y Hirsh (2019^[112]). Los horarios flexibles y el teletrabajo podrían representar, en particular, formas de aumentar el apego de las mujeres a la fuerza de trabajo –y también pueden conducir a mayores ingresos para las mujeres, véase más adelante–. Sin embargo, el efecto esperado del teletrabajo y los horarios flexibles en la progresión de la carrera profesional es menos claro –y podría depender de si su uso es excepcional o relativamente generalizado en una empresa determinada–.

Las pruebas empíricas sobre los horarios flexibles y el teletrabajo hasta la fecha siguen siendo principalmente correlativas, con efectos generales³² positivos para los resultados del empleo. La oferta de horarios flexibles y el teletrabajo, en particular, han demostrado sistemáticamente tener efectos positivos en la atracción de los trabajadores (He, Neumark y Weng, 2021^[113]; Wiswall y Zafar, 2016^[114]; Mas y Pallais, 2017^[115]; Maestas et al., 2018^[116]) y también reducir parcialmente las tasas de abandono (Bloom et al., 2015^[117]; Kröll y Nüesch, 2019^[39]). Los trabajadores de todos los países de la OCDE valoran los horarios flexibles y el teletrabajo, lo que podría ser cada vez más importante para las empresas que buscan atraer talento en tiempos de escasez de mano de obra. De acuerdo con las expectativas, los horarios flexibles y el teletrabajo parecen ser, de hecho, un medio exitoso para aumentar la vinculación de las mujeres a la fuerza laboral, especialmente después del parto (Chung y van der Horst, 2018^[111]; Arntz, Sarra y Berlingieri, 2019^[55]). Sin embargo, en la actualidad siguen faltando pruebas sólidas sobre el efecto (diferenciado por género) del teletrabajo y los horarios flexibles en la progresión de la carrera profesional a largo plazo, y sería un enfoque bienvenido para futuras investigaciones.

El efecto salarial

El efecto teórico del teletrabajo y la flexibilidad horaria sobre los salarios no está claro. Pueden reducir los salarios si son costosos para los empleadores, pero pueden aumentar los salarios si también aumentan la productividad (Arntz, Sarra y Berlingieri, 2019^[55]). En términos de género, los horarios flexibles y el teletrabajo son formas de aumentar la vinculación de las mujeres a la fuerza de trabajo y, por lo tanto, pueden conducir a mayores ingresos para las mujeres. Sin embargo, estos acuerdos también pueden aumentar la brecha salarial de género si las mujeres ven la flexibilidad como una comodidad laboral y aceptan un salario inferior a cambio, mientras que los hombres pueden ver la flexibilidad como una demanda laboral y seleccionar trabajos que pagan una prima de flexibilidad (Pablonia y Vernon, 2022^[46]).

Los estudios empíricos realizados en Canadá y Alemania encuentran efectos salariales positivos tanto de la flexibilidad horaria como del teletrabajo para las mujeres, pero sugieren que estos operan en gran medida reduciendo las barreras a su empleo en establecimientos con salarios más altos: mientras que las mujeres parecen recibir salarios más altos cuando se cambian a puestos de trabajo que permiten la flexibilidad horaria y el teletrabajo, este es menos el caso cuando optan por estos acuerdos mientras permanecen en la misma empresa (Fuller y Hirsh, 2019^[112]; Arntz, Sarra y Berlingieri, 2019^[55]). Los autores conjeturan que esto podría deberse a un estigma de flexibilidad que se adhiere más a las mujeres o a que el poder de negociación de las mujeres dentro de las empresas es más débil para volver a negociar los salarios que para los hombres. No obstante, en general, aunque es difícil obtener estimaciones generalizables de los efectos salariales debido a la concentración de la flexibilidad horaria y el teletrabajo en un número limitado de puestos de trabajo, las estimaciones existentes de los efectos salariales de ambas modalidades tienden a ser positivas en general (Bonacini, Gallo y Scicchitano, 2020^[118]; Weeden,

2005_[119]; Pabilonia y Vernon, 2022_[46]; Oettinger, 2011_[120]; White, 2019_[121]; Fuller y Hirsh, 2019_[112]), pero mixtas para las mujeres y los padres.

En cuanto a los horarios flexibles, mientras que Weeden (2005_[119]) encuentra que las primas salariales por los horarios flexibles en los Estados Unidos no varían según el género, pruebas más recientes de Alemania sugieren que solo los hombres reciben recompensas financieras por trabajar en horarios flexibles (Lott y Chung, 2016_[40]). Giménez-Nadal et al. (2019_[54]) encuentran una relación en forma de U entre los horarios flexibles y las tasas salariales tanto de las madres como de los padres en Estados Unidos, siendo los salarios más altos para los padres que trabajan en horarios muy flexibles o muy inflexibles. Paralelamente, Yu y Kuo (2017_[122]) constatan que las penalizaciones salariales que suelen experimentar las mujeres tras el parto (OECD, 2018_[71]), son menores en los lugares de trabajo con horarios flexibles.

En cuanto al teletrabajo, los datos experimentales de Estados Unidos sugieren que el trabajador medio está dispuesto a renunciar al 8% de su salario por la opción de teletrabajar, pero aunque las mujeres valoran el teletrabajo hasta dos veces más que los hombres, esta preferencia no puede explicar gran parte de las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres (Mas y Pallais, 2017_[115]). Sin embargo, a diferencia de la explotación de un entorno experimental, pero analizando en cambio datos detallados sobre el uso del tiempo en Estados Unidos, Pabilonia y Vernon (2022_[46]) sí encuentran primas salariales derivadas de la aceptación real del teletrabajo, pero no para todos: para los padres, independientemente de la frecuencia con la que teletrabajan, y para las mujeres sin hijos que teletrabajan ocasionalmente. A este respecto, los datos de Italia muestran que, sin políticas específicas, un aumento del teletrabajo aumentaría el salario de los empleados masculinos, de mayor edad, con un alto nivel de educación y con un alto salario, pero no de los demás, aumentando así las desigualdades de ingresos (Bonacini, Gallo y Scicchitano, 2020_[118]).

El efecto de la productividad

Los efectos del teletrabajo y la flexibilidad horaria sobre el empleo y los salarios dependen en parte de cómo afectan a la productividad de los trabajadores. El efecto del teletrabajo y de la flexibilidad horaria sobre la productividad ha sido objeto de mayor atención en los últimos años, aunque las pruebas siguen siendo irregulares. La mayoría de los estudios previos a la pandemia³³ examinan el efecto del horario flexible y del teletrabajo juntos (ya que ambos suelen ofrecerse juntos y, por tanto, son difíciles de separar), analizando el efecto en la productividad de las empresas que permiten a los trabajadores elegir tanto el lugar como el momento de trabajar. Dado que la integración del teletrabajo y el horario flexible en las prácticas laborales habituales implica la transición de un sistema de control de los insumos, y el registro del tiempo de trabajo, a un sistema de control de los resultados, en el que el rendimiento se evalúa mediante objetivos medibles distintos de la cantidad de tiempo que los trabajadores pasan en el trabajo, estos acuerdos se han etiquetado a veces como acuerdos "basados en la confianza". Viète y Erdsiek (2018_[123]), por ejemplo, descubren que las empresas alemanas que utilizan prácticas de trabajo "basadas en la confianza" experimentaron un mayor rendimiento de la productividad de los equipos TIC móviles como resultado. Además, un experimento aleatorio sobre una muestra de trabajadores de una gran empresa italiana muestra de forma causal que los trabajadores que realizan "trabajo inteligente" (otro término para la combinación de teletrabajo y horario flexible) un día a la semana tienen una mayor productividad (Angelici y Profeta, 2020_[38]). Beckmann (2016_[124]) encuentra igualmente un efecto positivo en la productividad de las empresas al introducir prácticas de trabajo "autogestionadas", en las que los trabajadores tienen control sobre la duración, el horario y la ubicación de su trabajo. En un artículo posterior, Beckmann et al. (2017_[125]) explican este efecto positivo en la productividad por el hecho de que los trabajadores con este tipo de acuerdos de trabajo flexible ejercen niveles de esfuerzo más altos que sus compañeros con horarios de trabajo fijos. En consecuencia, Godart et al. (2017_[126]) constatan que las empresas alemanas que adoptan prácticas de trabajo basadas en la confianza (en cuanto a horarios y lugar) son más propensas a mejorar los productos y a participar en la innovación de procesos.

En cuanto al teletrabajo,³⁴ Bloom et al. (2015_[117]) llevaron a cabo un experimento en un centro de llamadas chino en el que asignaron aleatoriamente a los trabajadores a teletrabajar o a trabajar en la oficina, y descubrieron que el teletrabajo provocaba un aumento del rendimiento del 13%. Por el contrario, Monteiro et al. (2019_[127]) encontraron un efecto pequeño pero significativamente negativo en la productividad de las empresas portuguesas que permitían el teletrabajo, aunque con un gran grado de heterogeneidad: el efecto era positivo para las empresas que realizaban actividades de I+D, pero negativo en otras, y en particular en las pequeñas empresas del sector protegido que empleaban una mano de obra de nivel inferior a la media. El experimento realizado por Dutcher (2012_[128]) demostró que el teletrabajo también podía tener efectos de productividad heterogéneos según la naturaleza de las tareas afectadas, con efectos negativos sobre la productividad cuando se trata de tareas rutinarias, pero efectos positivos para las tareas creativas.

En cuanto a la flexibilidad horaria, el experimento de Boltz et al. (2020_[129]) con trabajadores de trabajos rutinarios en Colombia reveló que permitir a los trabajadores decidir sus horas de inicio y finalización aumentaba la productividad total por trabajador hasta en un 50%. Es probable que estas ganancias de productividad se contrapongan a los costos organizativos inducidos por la transición al trabajo flexible; sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha llevado a las empresas a identificar las tareas que pueden realizarse de forma flexible y muchas empresas ya han pagado los costos fijos de esa transición (Pabilonia y Vernon, 2020_[130]).

En resumen, la mayoría de los estudios empíricos realizados hasta la fecha apuntan a efectos positivos o neutros del teletrabajo y la flexibilidad horaria sobre el empleo y la productividad, aunque con resultados más heterogéneos en el caso del teletrabajo. Al mismo tiempo, hay pruebas de que los efectos salariales aumentan las diferencias de género preexistentes y las brechas salariales, si no se aplican medidas para contrarrestarlas (por ejemplo, políticas de transparencia salarial y mecanismos similares (OECD, 2021_[131]) para reforzar el poder de negociación de las mujeres en las empresas que adoptan el teletrabajo y los horarios flexibles. La investigación futura debería tener como objetivo examinar sistemáticamente los efectos diferenciados por género cuando sea posible. Otro objetivo crucial para la investigación futura sería abordar dos de las principales limitaciones que plagan los estudios existentes, a saber, la falta de comparabilidad en las definiciones de teletrabajo y horario flexible utilizadas en los estudios, y el hecho de que muchos estudios solo consideran las empresas que adoptan voluntariamente el teletrabajo, lo que limita la posible extrapolación de los resultados al universo de las empresas (OECD, de próxima publicación_[132]). En general, todavía se necesitan más pruebas sobre la productividad, el empleo y el efecto salarial del teletrabajo y la flexibilidad horaria. La siguiente sección pretende contribuir a este esfuerzo examinando cómo la adopción de horarios flexibles afecta al empleo y a la productividad a nivel de empresa en Alemania.

5.2.5. ¿Cómo afecta la adopción de horarios flexibles a la productividad y al empleo en las empresas? Un análisis con datos alemanes

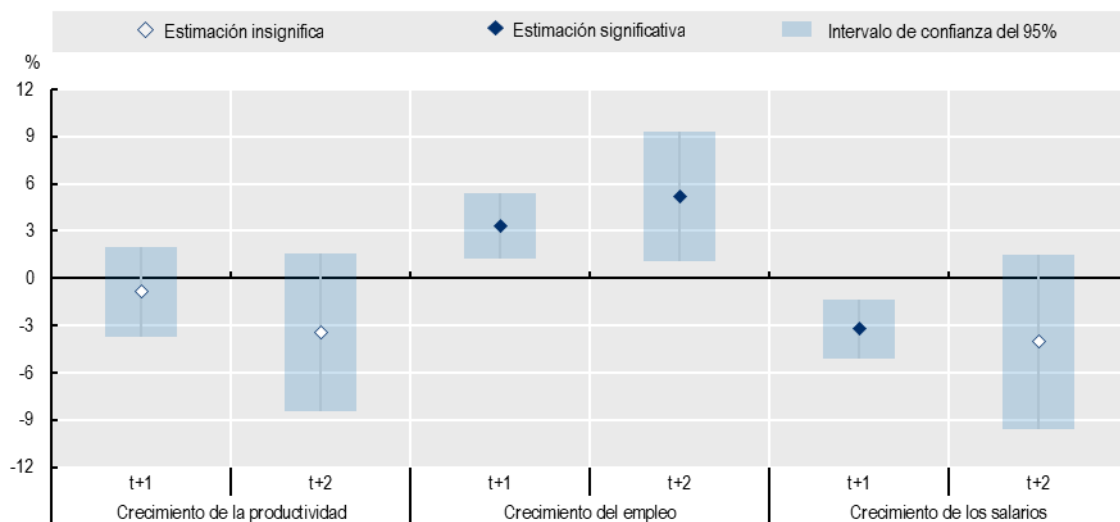
Los datos del panel *IAB Establishment* de Alemania utilizados para el análisis a nivel de empresa sobre la reducción de las horas contractuales antes mencionado también contienen datos sobre si las empresas tienen un sistema de horario flexible (por el que los trabajadores pueden determinar de forma autónoma sus horas de entrada y salida). Esto permite replicar el análisis, adaptando la estrategia de identificación descrita en el recuadro 5.3. El tratamiento se define ahora como la adopción de horarios flexibles a nivel de empresa, cuando una empresa que antes no ofrecía horarios flexibles empieza a hacerlo; se sigue identificando por periodos: un periodo tratado se compone de un periodo de cuatro años alrededor del año en que se observa la adopción de horarios flexibles, con al menos un año anterior y dos posteriores sin cambios en los horarios. Los periodos de control son periodos estables de no adopción (periodos de cuatro años consecutivos durante los cuales una empresa que anteriormente no tenía horarios flexibles continúa sin hacerlo). El análisis utiliza el mismo algoritmo de emparejamiento y la misma especificación

de regresión que se describen en el recuadro 5.3, añadiendo una variable sobre la proporción de trabajadores con educación universitaria y una variable ficticia sobre si las empresas han cambiado su uso de las horas extraordinarias (han empezado a utilizarlas o han dejado de hacerlo) ese año, para obtener una muestra equilibrada. En la Tabla 5.D.2 del Anexo se presentan las estadísticas descriptivas de la muestra equilibrada en la que se basa este análisis.

Los resultados se presentan en la Figura 5.9. La adopción de horarios flexibles no se asocia significativamente con el crecimiento de la productividad por trabajador en t+1 ni en t+2. En cambio, la adopción de horarios flexibles está positiva y significativamente relacionada con el crecimiento del empleo en t+1 y t+2. Este resultado está en consonancia con los hallazgos de la literatura, que encuentran que los horarios flexibles tienen un impacto positivo en la atracción y retención de los trabajadores.³⁵ Por último, la adopción de horarios flexibles está significativa y negativamente relacionada con el crecimiento salarial medio en el primer año tras el cambio (mientras que la relación se vuelve insignificante en t+2). Por lo tanto, se observa una disminución del crecimiento salarial medio en las empresas que adoptan un horario flexible, en el año posterior a la adopción del horario flexible. Una posible interpretación es que el aumento de la autonomía en la determinación de las horas a través de la flexibilidad horaria podría ser compensado con aumentos salariales en la negociación de los salarios, como sugieren otros resultados en la literatura.

Figura 5.9. ¿Cómo se relaciona la adopción de horarios flexibles con los cambios en la productividad, el empleo y los salarios en Alemania?

Cambio logarítmico expresado en porcentaje



Nota: Resultados de una regresión que mide la asociación entre la interacción de estar en el grupo tratado y el tiempo, por un lado, y la variación logarítmica del valor añadido por trabajador, el número de empleados y la variación del salario medio, por otro. La regresión se estima con 2 944 observaciones para la variación logarítmica del valor añadido real por trabajador (de las cuales 504 son tratadas); 3 322 observaciones para la variación logarítmica del número de empleados (563 tratadas); y 3 330 observaciones para la variación logarítmica del salario medio real (565 tratadas). Los efectos en t+1 reflejan los cambios entre t y t+1, mientras que los efectos en t+2 reflejan el efecto acumulado observado en t+2 (es decir, el cambio entre t y t+2). En el Recuadro 5.3 se explica detalladamente la especificación utilizada. En comparación con la estrategia presentada en el recuadro, aquí el tratamiento se define como una adopción de horarios flexibles a nivel de empresa y se identifica por periodos: un periodo tratado está formado por un periodo de cuatro años alrededor del año en que se observa la adopción de horarios flexibles, con al menos un año anterior y dos posteriores sin cambios en los horarios. También se añadieron dos variables en el algoritmo de emparejamiento para llegar a una muestra equilibrada: la proporción de trabajadores con formación universitaria y una variable ficticia que capta el cambio en el uso de las horas extraordinarias.

Fuente: Estimaciones de la OCDE basadas en el panel *IAB Establishment* (1993-2018).

StatLink <https://stat.link/972wbz>

5.3. Observaciones finales

En este capítulo se analizan los pros y los contras de las distintas políticas de tiempo de trabajo a disposición de los responsables políticos interesados en mejorar el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta al mismo tiempo sus posibles efectos adversos sobre el empleo, los salarios y la productividad. Los resultados de la bibliografía, así como los nuevos datos empíricos presentados en este capítulo, sugieren que la reducción de la jornada laboral normal y la facilitación del uso de horarios flexibles podrían, en algunas circunstancias, contribuir a mejorar el bienestar no material de los trabajadores. En particular, la reducción de la jornada laboral podría contribuir a mejorar la satisfacción de los trabajadores con su tiempo libre, su trabajo y su vida en general, mientras que el fomento del uso de la flexibilidad horaria también podría contribuir a mejorar estos tres resultados, junto con la satisfacción con la salud. Otros análisis sobre los efectos de estas políticas en la productividad y el empleo sugieren que, en algunas circunstancias, podrían ser opciones válidas que merecen ser revisadas por los responsables políticos, pero las repercusiones en la productividad y el empleo deberían ser objeto de un estrecho seguimiento tras la reforma. Las recomendaciones de amplio alcance no son aconsejables, ya que la política de tiempo de trabajo debe analizarse siempre en sus contextos institucionales y nacionales concretos.

Reducción del horario normal

Dado que se diseñaron y aplicaron cuidadosamente, los datos presentados en este capítulo sugieren que una reducción de la jornada laboral normal podría mejorar el bienestar de los trabajadores sin efectos adversos sobre el empleo y la productividad. El análisis de los efectos de una serie de reformas legislativas nacionales y de reducciones contractuales a nivel de empresa indica que la reducción de la jornada laboral normal (con un salario mensual o anual constante) podría preservar el empleo y mejorar el bienestar de los trabajadores si el impacto en el costo laboral unitario sigue siendo limitado, ya sea debido a un aumento suficiente de la productividad inducida o a las subvenciones públicas, o si la reducción tiene lugar en una situación preexistente de monopsonio del mercado laboral. Por lo tanto, cualquier reducción prevista de la jornada laboral en el futuro debería diseñarse cuidadosamente para aprovechar el potencial de mejora de la productividad que supone trabajar menos horas, para generar un bucle de retroalimentación positivo y preservar el empleo. Además, podrían considerarse medidas de acompañamiento que limiten el impacto sobre los costos laborales unitarios.

Tomando en cuenta que una de las cuestiones clave en este caso es identificar cómo garantizar que la reducción de las horas normales genere suficientes ganancias de productividad, una forma prometedora de estructurar estos análisis previos al diseño de políticas sería examinar, dentro de cada país y posiblemente de cada sector, los diversos canales a través de los cuales la reducción de las horas podría estar asociada o estimular dichas ganancias de productividad (por ejemplo, el aumento de la inversión, la reorganización de la gestión y la innovación). Las reformas deben diseñarse para proporcionar los incentivos adecuados para que se activen estos canales. Por ejemplo, podrían incorporarse incentivos para la inversión en tecnologías de la información o en innovaciones organizativas para maximizar el potencial de mejora de la productividad de la reducción de horas.

Más allá de las medidas que fomentan el aumento de la productividad, un parámetro importante que también debería tenerse en cuenta a la hora de diseñar las reformas de la política del tiempo de trabajo es la progresión salarial negociada a lo largo del periodo de aplicación. A este respecto, la negociación conjunta de la reducción del tiempo de trabajo y de los aumentos salariales, como un paquete de medidas a más largo plazo, permitiría suavizar el aumento inducido de los salarios por hora durante un periodo de tiempo más largo y, por tanto, limitar el aumento de los costos laborales unitarios.

En términos más generales, debería prestarse especial atención al proceso de aplicación, empezando por:

- *El nivel inicial de horas normales semanales* que se aplica en el país, así como el alcance de la reducción, son también parámetros clave que pueden influir en el efecto de la reducción de horas.
- En segundo lugar, *la oportunidad de la medida política*, ya que un crecimiento económico sólido –junto con el crecimiento de la productividad y los salarios– podría proporcionar un margen para aliviar la presión sobre los costos laborales unitarios.
- En tercer lugar, *el modo de adopción*, por ejemplo, por ley o por negociación colectiva, también es importante: las reformas legislativas, por un lado, pueden garantizar una cobertura máxima de la medida, pero, por otro, podrían percibirse como una camisa de fuerza para algunas empresas o sectores; en ese sentido, la negociación colectiva ha demostrado ser una herramienta eficaz para negociar la reducción de horas a nivel sectorial en los últimos años (OCDE, 2019^[133]). Al mismo tiempo, si las decisiones sobre las horas de trabajo son demasiado individualizadas y no están influidas por las normas legales o negociadas, la política de tiempo de trabajo corre el riesgo de perder por completo su poder como palanca política.
- En cuarto lugar, los responsables políticos también podrían considerar la posibilidad de introducir *cambios graduales* a la hora de aplicar la reducción de horas, por ejemplo, para dar a las pequeñas empresas más tiempo para adaptarse.
- Por último, hay que tener muy en cuenta los efectos *contraproducentes*: por ejemplo, para evitar los efectos heterogéneos entre empresas/trabajadores y evitar que una reducción de horas suponga una mayor intensidad de trabajo para los trabajadores.

Fomentar el uso de horarios flexibles

Dado que los horarios flexibles también se identifican como una medida potencial para aumentar el bienestar no material de los trabajadores, el capítulo considera el efecto de la adopción de dicho acuerdo en el empleo y la productividad. Los resultados de la bibliografía sugieren que el horario flexible puede ser un medio eficaz para aumentar la vinculación laboral de las mujeres con hijos, al tiempo que les permite permanecer en su puesto de trabajo, su ocupación y su nivel de cualificación (por oposición a las mujeres que optan por el tiempo parcial, que a menudo tienen que seleccionar puestos de trabajo y ocupaciones peor pagados que permiten esta disposición). Las estimaciones existentes sobre los efectos salariales de la flexibilidad horaria también tienden a ser positivas en la literatura, pero indican el riesgo de que aumenten las diferencias de género preexistentes y las brechas salariales, si no se aplican medidas para contrarrestarlas (por ejemplo, políticas de transparencia salarial y mecanismos similares) para reforzar el poder de negociación de las mujeres en las empresas que adoptan el teletrabajo y la flexibilidad horaria.

Los resultados de un análisis realizado en empresas alemanas revelan que las empresas que adoptan horarios flexibles también experimentan una disminución del crecimiento salarial medio, lo que sugiere que, de acuerdo con los supuestos teóricos, también puede haber una posible compensación entre los aumentos salariales y una mayor autonomía en la determinación de los horarios. En este contexto, la cuestión relevante para las empresas podría girar cada vez más en torno a cómo pueden aplicar acuerdos flexibles para seguir siendo atractivas para los trabajadores de la manera más beneficiosa con respecto a otros resultados como la productividad y el empleo. Si bien son necesarios análisis adicionales en otros contextos antes de permitir una mayor generalización, los resultados del análisis en las empresas alemanas sugieren que esto es posible: la adopción de horarios flexibles dio lugar a un aumento medio del empleo, mientras que no afectó significativamente a la productividad por trabajador en la muestra de empresas estudiadas.

Seguimiento del desarrollo del teletrabajo

Teniendo en cuenta el desarrollo generalizado del teletrabajo tras la crisis de COVID-19, el capítulo también considera sus relaciones con los resultados de bienestar no material, el empleo, el salario y la productividad. Se encuentra una relación más ambigua entre el teletrabajo y el bienestar no material de los trabajadores que cuando se considera la flexibilidad horaria: los resultados varían para los diferentes resultados y entre los países, en la literatura y en la nueva evidencia empírica. En particular, los resultados empíricos muestran una asociación negativa con la salud autoevaluada, y asociaciones contrastadas con el equilibrio entre la vida laboral y personal en los distintos países. En cuanto a la productividad y el empleo, aunque las asociaciones con el teletrabajo en la literatura empírica hasta la fecha son generalmente positivas, especialmente en términos de atraer y retener a los trabajadores, así como el aumento de la vinculación de las mujeres a la fuerza de trabajo, hay heterogeneidad entre los estudios y entre los tipos de tareas. La bibliografía también sugiere que, si no se adoptan políticas específicas para contrarrestarlo, la adopción del teletrabajo corre el riesgo de favorecer desproporcionadamente el salario de los empleados masculinos, de mayor edad, con un alto nivel de educación y con un alto salario, pero no el de los demás, aumentando así las desigualdades generales de ingresos.

Estas conclusiones sugieren que los responsables políticos deberían aspirar a garantizar un derecho de acceso al teletrabajo aplicable a todos los grupos, a fin de limitar las disparidades vinculadas a las diferencias en los marcos jurídicos entre los distintos empleados; a este respecto, la tipología de la OCDE sobre el acceso al teletrabajo podría ser una base útil (OCDE, 2021^[131]). Fundamentalmente, el limitado número de resultados disponibles hasta la fecha sugiere que el efecto del teletrabajo en varios resultados todavía tendrá que ser supervisado de cerca en el futuro. A este respecto, una cuestión importante que hay que abordar es la falta de datos de buena calidad. Concebir ahora estrategias adecuadas de recogida de datos será clave para garantizar una investigación de buena calidad capaz de informar la elaboración de políticas y considerar las numerosas repercusiones posibles (en las disparidades de género, en las disparidades geográficas, etc.) en el futuro.

Referencias

- Adamovic, M. (2022), “How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework”, *International Journal of Information Management*, Vol. 62, p. 102437, <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>. [49]
- Adams, Z., L. Bishop and S. Deakin (2010), *CBR Labour Regulation Index (dataset of 117 countries)*, Centre for Business Research, Cambridge. [156]
- Ahn, T. (2016), “Reduction of Working Time: Does It Lead to a Healthy Lifestyle?”, *Health Economics*, Vol. 25/8, pp. 969-983, <https://doi.org/10.1002/hec.3198>. [5]
- Andrews, M. et al. (2015), “More hours, more jobs? The employment effects of longer working hours”, *Oxford Economic Papers*, Vol. 67/2, pp. 245-268, <https://doi.org/10.1093/OEP/GPU026>. [142]
- Andrews, M., T. Schank and R. Simmons (2005), “Does worksharing work? Some empirical evidence from the iab-establishment panel”, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 52/2, pp. 141-176, <https://doi.org/10.1111/J.0036-9292.2005.00339.X>. [84]
- Angelici, M. and P. Profeta (2020), “Smart-Working: Work Flexibility Without Constraints”, *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3556304>. [38]

- Arntz, M., B. Sarra and F. Berlingieri (2019), "Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages", *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3383408>. [55]
- Askenazy, P. (2004), "Shorter Work Time, Hours Flexibility, and Labor Intensification", *Eastern Economic Journal*, Vol. 30/4, <https://www.jstor.org/stable/40326151> (consultado el 24 de noviembre de 2021). [19]
- Atkinson, C. and L. Hall (2011), "Flexible working and happiness in the NHS", *Employee Relations*, Vol. 33/2, pp. 88-105, <https://doi.org/10.1108/01425451111096659>. [35]
- Barbieri, P. et al. (2019), "Part-time employment as a way to increase women's employment: (Where) does it work?", *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 60/4, pp. 249-268, <https://doi.org/10.1177/0020715219849463>. [77]
- Barrero, J., N. Bloom and S. Davis (2021), *Why Working from Home Will Stick*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w28731>. [150]
- Bassanini and Caroli (2015), "Is Work Bad for Health? The Role of Constraint versus Choice", *Annals of Economics and Statistics* 119/120, p. 13, <https://doi.org/10.15609/annaeconstat2009.119-120.13>. [21]
- Batut, C., A. Garnero and A. Tondini (2022), "The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms", *FBK-IRVAPP Working Papers Series*, pp. 2022-04. [109]
- Beckmann, M. (2016), "Self-managed working time and firm performance: Microeconomic evidence", *WWZ Working Papers*, WWZ, University of Basel, <https://edoc.unibas.ch/61322/>. [124]
- Beckmann, M., T. Cornelissen and M. Kräkel (2017), "Self-managed working time and employee effort: Theory and evidence", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 133, pp. 285-302, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.11.013>. [125]
- Beham, B. et al. (2019), "Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative analysis of satisfaction with work-life balance", *European Societies*, Vol. 21/3, pp. 378-402, <https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1473627>. [69]
- Bell, D. and D. Blanchflower (2019), "The well-being of the overemployed and the underemployed and the rise in depression in the UK", *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 161, pp. 180-196, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.03.018>. [74]
- Bell, D., S. Otterbach and A. Sousa-Poza (2012), "Work Hours Constraints and Health", *Annals of Economics and Statistics* 105/106, pp. 35-54, <https://www.jstor.org/stable/23646455> (consultado el 9 de febrero de 2022). [22]
- Benson, R. et al. (2017), "Do work and family care histories predict health in older women?", *European Journal of Public Health*, Vol. 27/6, pp. 1010-1015, <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx128>. [67]
- Berniell, I. and J. Bietenbeck (2020), "The effect of working hours on health", *Economics & Human Biology*, Vol. 39, p. 100901, <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2020.100901>. [17]
- Bertoni, M. et al. (2021), "Remote working and mental health during the first wave of Covid-19 pandemic", *IZA Discussion Paper Series*, Vol. No. 14773. [59]

- Beswick, J. and J. White (2003), "Working Long Hours", *Health and safety laboratory working papers* HSL/2003/02, <http://www.si-whp.eu/resources/working-long-hours.pdf> (consultado el 9 de febrero de 2022). [3]
- Biewen, M., B. Fitzenberger and J. de Lazzer (2018), "The role of employment interruptions and part-time work for the rise in wage inequality", *IZA Journal of Labor Economics*, Vol. 7/1, p. 10, <https://doi.org/10.1186/s40172-018-0070-y>. [76]
- Bloom, N. et al. (2015), "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment **", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 130/1, pp. 165-218, <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>. [117]
- Boltz, M. et al. (2020), "How Does Working-Time Flexibility Affect Workers' Productivity in a Routine Job? Evidence from a Field Experiment", *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/SSRN.3725302>. [129]
- Bonacini, L., G. Gallo and S. Scicchitano (2020), "Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19", *Journal of Population Economics*, Vol. 34/1, pp. 303-360, <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00800-7>. [118]
- Brachet, T., G. David and A. Drechsler (2012), "The effect of shift structure on performance", *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 4/2, pp. 219-246, <https://doi.org/10.1257/app.4.2.219>. [148]
- Brown, C. and D. Hamermesh (2019), "Wages and Hours Laws: What Do We Know? What Can Be Done?", *SSRN*, <https://doi.org/10.3386/W25942>. [88]
- Burke, R. et al. (2009), "Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among Turkish manufacturing managers", *Europe's Journal of Psychology*, Vol. 5/2, <https://doi.org/10.5964/ejop.v5i2.264>. [23]
- Cahuc, P. et al. (2014), *Labor Economics*, MIT press. [80]
- Cahuc, P. and S. Carcillo (2014), "The Detaxation of overtime hours: Lessons from the French experiment", *Journal of Labor Economics*, Vol. 32/2, pp. 361-400, https://doi.org/10.1086/674987/SUPPL_FILE/11256DATA.ZIP. [143]
- Calmfors, L. and M. Hoel (1988), "Work Sharing and Overtime", *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 90/1, p. 45, <https://doi.org/10.2307/3440149>. [81]
- Carrillo-Tudela, C., A. Launov and J. Robin (2018), "The Fall in German Unemployment: A Flow Analysis", *IZA Discussion Paper Series* No. 11442, <https://www.iza.org/publications/dp/11442/the-fall-in-german-unemployment-a-flow-analysis> (consultado el 14 de diciembre de 2021). [75]
- Caruso, C. et al. (2006), "Long working hours, safety, and health: Toward a national research agenda", *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 49/11, pp. 930-942, <https://doi.org/10.1002/ajim.20373>. [24]
- Cazes, S., A. Hijzen and A. Saint-Martin (2015), "Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>. [63]

- Cette, G., S. Chang and M. Konte (2011), "The decreasing returns on working time: an empirical analysis on panel country data", *Applied Economics Letters*, Vol. 18/17, pp. 1677-1682, <https://doi.org/10.1080/13504851.2011.558473>. [105]
- Charalampous, M. et al. (2019), "Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 28/1, pp. 51-73, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>. [32]
- Chemin, M. and E. Wasmer (2009), "Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France", *Journal of Labor Economics*, Vol. 27/4, pp. 487-524, <https://doi.org/10.1086/605426>. [99]
- Cho, Y. (2018), "Part-time employment and worker health in the United States", *The Social Science Journal*, Vol. 55/2, pp. 97-107, <https://doi.org/10.1016/j.sosci.2017.09.004>. [68]
- Chung, H. and M. van der Horst (2020), "Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status", *Social Indicators Research*, Vol. 151/2, pp. 495-520, <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7>. [66]
- Chung, H. and M. van der Horst (2018), "Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking", *Human Relations*, Vol. 71/1, pp. 47-72, <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>. [111]
- Collewet, M. and J. Sauermann (2017), "Working hours and productivity", *Labour Economics*, Vol. 47, pp. 96-106, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.03.006>. [106]
- Contensou, F. and R. Vranceanu (2000), "A Model of Working Time under Utility Competition in the Labor Market on JSTOR", *Journal of Economics*, Vol. 67/2, pp. 145-166, <https://www.jstor.org/stable/41770445>. [139]
- Costa, D. (2000), "Hours of Work and the Fair Labor Standards Act: A Study of Retail and Wholesale Trade, 1938-1950", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53/4, p. 648, <https://doi.org/10.2307/2696141>. [96]
- Crépon, B. and F. Kramarz (2002), "Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek", *Journal of Political Economy*, Vol. 110/6, pp. 1355-1389, <https://doi.org/10.1086/342807>. [91]
- Crépon, B., M. Leclair and S. Roux (2004), "RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises", *Economie et Statistique*, Vol. 376/1, pp. 55-89, <https://doi.org/10.3406/ESTAT.2004.7234>. [93]
- Criscuolo, C. et al. (2021), "The role of telework for productivity during and post-COVID-19: Results from an OECD survey among managers and workers", *OECD Productivity Working Papers*, No. 31, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7fe47de2-en>. [155]
- Curzi, Y., B. Pistoresi and T. Fabbri (2020), "Understanding the stressful implications of remote e-working: Evidence from Europe", *DEMB Working Paper Series* No. 165, https://doi.org/10.25431/11380_1196359. [51]

- De Menezes, L. and C. Kelliher (2017), "Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements", *Human Resource Management*, Vol. 56/6, pp. 1051-1070, <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>. [37]
- DeFilippis, E. et al. (2020), *Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w27612>. [58]
- Delmez, F. and V. Vandenberghe (2017), *Working long hours: less productive but less costly? Firm-level evidence from Belgium*. [103]
- Dembe, A. (2005), "The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62/9, pp. 588-597, <https://doi.org/10.1136/oem.2004.016667>. [7]
- Dolton, P., C. Howorth and M. Abouaziza (2016), *The Optimal Length of the Working Day : Evidence from Hawthorne Experiments.*, <https://www.ucl.ac.uk/ioe/events/2017/oct/optimal-length-working-day-evidence-hawthorne-experiments>. [108]
- Elridge, L. and S. Pabilonia (2010), "Bringing work home: implications for BLS productivity measures", *Monthly Labor Review*, Vol. 133/12, pp. 18-35, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2010/article/bringing-work-home-implications-for-bls-productivity-measures.htm> (consultado el 2 de mayo de 2022). [153]
- Estevão, M. and F. Sá (2006), "Are the French Happy with the 35-Hour Workweek?", *IMF Working papers*, https://www.imf.org/-/media/Websites/IMF/imported-full-text-pdf/external/pubs/ft/wp/2006/_wp06251.ashx. [95]
- Eurofound and European Commission Joint Research Centre (2021), *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/what-just-happened-covid-19-lockdowns-and-change-in-the-labour-market> (consultado el 22 de noviembre de 2021). [56]
- Fagnart, J., M. Germain and B. Van der Linden (2020), "Working Time Reduction and Employment in a Finite World | IZA - Institute of Labor Economics", *IZA DP*, No. 13880, IZA, Bonn, <https://www.iza.org/publications/dp/13880/working-time-reduction-and-employment-in-a-finite-world> (consultado el 5 de enero de 2022). [135]
- Felstead, A. and G. Henseke (2017), "Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance", *New Technology, Work and Employment*, Vol. 32/3, pp. 195-212, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>. [47]
- Fernández-Kranz, D. and N. Rodríguez-Planas (2011), "The part-time pay penalty in a segmented labor market", *Labour Economics*, Vol. 18/5, pp. 591-606, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.01.001>. [65]
- Fiole, M., M. Roger and H. Rouilleault (2002), "Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail ; suivi d'un commentaire de Henri Rouilleault", *Economie et Statistique*, Vol. 357/1, pp. 3-22, https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2002_num_357_1_7661 (consultado el 26 de noviembre de 2021). [89]

- Frazis, H. (2020), "Who Telecommutes? Where is the Time Saved Spent?", *BLS Working Papers* No. 523, <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2020/ec200050.htm> (consultado el 29 de noviembre de 2021). [52]
- Friedland, D. and R. Price (2003), "Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers", *American Journal of Community Psychology*, Vol. 32/1-2, pp. 33-45, <https://doi.org/10.1023/A:1025638705649>. [14]
- Friesen, J. (2001), "Overtime pay regulation and weekly hours of work in Canada", *Labour Economics*, Vol. 8/6, pp. 691-720, [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00053-7](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00053-7). [140]
- Frijters, P., D. Johnston and X. Meng (2009), "The mental health cost of long working hours: the case of rural Chinese migrants", *mimeo*, https://conference.iza.org/conference_files/LabEco2009/frijters_p931.pdf (consultado el 9 de febrero de 2022). [25]
- Fuller, S. and C. Hirsh (2019), "'Family-Friendly' Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum", *Work and Occupations*, Vol. 46/1, pp. 3-44, <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>. [112]
- Gajendran, R. and D. Harrison (2007), "The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences.", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92/6, pp. 1524-1541, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>. [50]
- Giménez-Nadal, J., J. Molina and J. Velilla (2019), "Work time and well-being for workers at home: evidence from the American Time Use Survey", *International Journal of Manpower*, Vol. 41/2, pp. 184-206, <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0134>. [54]
- Glenn Dutcher, E. (2012), "The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks", *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 84/1, pp. 355-363, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.04.009>. [128]
- Godart, O., H. Görg and A. Hanley (2017), "Trust-Based Work Time and Innovation: Evidence from Firm-Level Data", *ILR Review*, Vol. 70/4, pp. 894-918, <https://doi.org/10.1177/0019793916676259>. [126]
- Golden, L., J. Henly and S. Lambert (2012), "Work Schedule Flexibility for Workers: A Path to Employee Happiness?", *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2129520>. [36]
- Gomes, P. (2021), *Friday is the New Saturday: How a Four-Day Working Week Will Save the Economy*, The History Press Ltd, London. [102]
- Gray, M. et al. (2004), "Long Work Hours and the Wellbeing of Fathers and their Families | Australian Journal of Labour Economics", *Australian Journal of Labour Economics*, Vol. 7/4, pp. 255-273, <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/jelapa.072475979217429>. [13]
- Grund, C. and K. Tilkes (2021), "Working Time Mismatch and Job Satisfaction – the Role of Employees' Time Autonomy and Gender", *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3934749>. [27]

- Gubian, A. et al. (2004), "Les effets de la RTT sur l'emploi : des estimations ex ante aux évaluations ex post", *Economie et Statistique*, Vol. 376/1, pp. 25-54, <https://doi.org/10.3406/ESTAT.2004.7233>. [94]
- Hamermesh, D., D. Kawaguchi and J. Lee (2017), "Does labor legislation benefit workers? Well-being after an hours reduction", *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 44, pp. 1-12, <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2017.02.003>. [11]
- Hart, A. and S. Krall (2007), "220: Productivity: Do 8-9 Hour Shifts Make a Difference?", *Annals of Emergency Medicine*, Vol. 50/3, pp. S69-S70, <https://doi.org/10.1016/j.annemergmed.2007.06.372>. [145]
- He, H., D. Neumark and Q. Weng (2021), "Do Workers Value Flexible Jobs? A Field Experiment", *Journal of Labor Economics*, Vol. 39/3, pp. 709-738, <https://doi.org/10.1086/711226>. [113]
- Henke, R. et al. (2016), "The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health", *American Journal of Health Promotion*, Vol. 30/8, pp. 604-612, <https://doi.org/10.4278/ajhp.141027-QUAN-544>. [44]
- Hewlett, S. and C. Luce (2006), "Extreme jobs: the dangerous allure of the 70-hour workweek.", *Harvard Business Review*, Vol. 84/12, pp. 49-59, 162, <https://europepmc.org/article/med/17183793> (consultado el 9 de febrero de 2022). [12]
- Heyes, J. and M. Tomlinson (2021), "Underemployment and well-being in Europe", *Human Relations*, Vol. 74/8, pp. 1240-1266, <https://doi.org/10.1177/0018726720912297>. [15]
- Hijzen, A. and S. Thewissen (2020), "The 2018-2021 working time reform in Korea: A preliminary assessment", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 248, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0e828066-en>. [110]
- Holly, S. and A. Mohnen (2012), "Impact of Working Hours on Work-Life Balance", *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2135453>. [28]
- Hunt, J. (1999), "Has Work-Sharing Worked in Germany?", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114/1, pp. 117-148, <https://www.jstor.org/stable/2586949>. [85]
- Hurtado, D. et al. (2015), "Schedule control and mental health: the relevance of coworkers' reports", *Community, Work & Family*, Vol. 18/4, pp. 416-434, <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1080663>. [30]
- Husson, M. (2002), "Réduction du temps de travail et emploi: une nouvelle évaluation", *Revue de l'IRES*, Vol. 38, pp. 80-108, <http://www.ires.fr/index.php/publications-de-l-ires/item/2757-reduction-du-temps-de-travail-et-emploi-une-nouvelle-evaluation>. [90]
- ILO (2020), *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide*, International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm. [60]
- Joyce, K. et al. (2010), "Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing", *Cochrane Database of Systematic Reviews*, <https://doi.org/10.1002/14651858.cd008009.pub2>. [72]

- Kapteyn, A., A. Kalwij and A. Zaidi (2004), "The myth of worksharing", *Labour Economics*, Vol. 11/3, pp. 293-313, <https://doi.org/10.1016/J.LABECO.2003.08.001>. [79]
- Kawaguchi, D., H. Naito and I. Yokoyama (2017), "Assessing the effects of reducing standard hours: Regression discontinuity evidence from Japan", *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 43, pp. 59-76, <https://doi.org/10.1016/J.JJIE.2016.12.002>. [100]
- Ker, D., P. Montagnier and V. Spiezia (2021), "Measuring telework in the COVID-19 pandemic", *OECD Digital Economy Papers*, No. 314, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>. [154]
- Kim, J. et al. (2020), "Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 82/3, pp. 892-910, <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>. [42]
- Kivimäki, M. et al. (2015), "Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals", *The Lancet*, Vol. 386/10005, pp. 1739-1746, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1). [6]
- Kramarz, F. et al. (2008), "Working Time Developments in Germany", in Boeri, T., M. Burda and F. Kramarz (eds.), *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA: Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?*, Oxford University Press, <https://doi.org/10.1093/ACPROF:OSO/9780199231027.003.0009>. [87]
- Kröll, C. and S. Nüesch (2019), "The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 30/9, pp. 1505-1525, <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1289548>. [39]
- Krug, G., K. Kemna and K. Hartosch (2019), "Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Gesundheit von Beschäftigten", *IAB-Discussion Paper*, Vol. 1, <http://hdl.handle.net/10419/204848> (consultado el 6 de diciembre de 2021). [41]
- Künn-Nelen, A. (2016), "Does Commuting Affect Health?", *Health Economics*, Vol. 25/8, pp. 984-1004, <https://doi.org/10.1002/hec.3199>. [53]
- Lee, J. and Y. Lee (2016), "Can working hour reduction save workers?", *Labour Economics*, Vol. 40, pp. 25-36, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.02.004>. [16]
- Lepinteur, A. (2019), "The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France", *Labour Economics*, Vol. 58, pp. 204-220, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.010>. [18]
- Lott, Y. and H. Chung (2016), "Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany", *European Sociological Review*, Vol. 32/6, pp. 752-765, <https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>. [40]
- Lu, S. and L. Lu (2017), "Do mandatory overtime laws improve quality? Staffing decisions and operational flexibility of nursing homes", *Management Science*, Vol. 63/11, pp. 3566-3585, <https://doi.org/10.1287/mnsc.2016.2523>. [144]

- Maestas, N. et al. (2018), *The Value of Working Conditions in the United States and Implications for the Structure of Wages*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w25204>. [116]
- Manning, A. (2020), “Monopsony in Labor Markets: A Review”, *ILR Review*, Vol. 74/1, pp. 3-26, <https://doi.org/10.1177/0019793920922499>. [101]
- Marimon, R. and F. Zilibotti (2000), “Employment and distributional effects of restricting working time”, *European Economic Review*, Vol. 44/7, pp. 1291-1326, [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(00\)00032-5](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(00)00032-5). [137]
- Mas, A. and A. Pallais (2017), “Valuing Alternative Work Arrangements”, *American Economic Review*, Vol. 107/12, pp. 3722-3759, <https://doi.org/10.1257/aer.20161500>. [115]
- Moen, P. et al. (2011), “Changing Work, Changing Health”, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 52/4, pp. 404-429, <https://doi.org/10.1177/0022146511418979>. [34]
- Monteiro, N., O. Straume and M. Valente (2019), “Does Remote Work Improve or Impair Firm Labour Productivity? Longitudinal Evidence from Portugal”, *CESifo Working Paper Series*, https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_7991.html (consultado el 28 de julio de 2020). [127]
- Nikolova, M. and C. Graham (2014), “Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States”, *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 3/1, <https://doi.org/10.1186/2193-9012-3-5>. [70]
- OCDE (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>. [131]
- OCDE (2021), “Working time and its regulation in OECD countries: How much do we work and how?”, in *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c18a4378-en>. [1]
- OCDE (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>. [62]
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [133]
- OCDE (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en. [71]
- OCDE (2015), *How's Life? 2015: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/how_life-2015-en. [2]
- OCDE (2010), “How Good is Part-Time Work?”, in *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-5-en. [64]
- OCDE (2023), “Teleworking through the gender looking glass: Facts and gaps”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, Paris. [132]
- Oettinger, G. (2011), “The Incidence and Wage Consequences of Home-Based Work in the United States, 1980–2000”, *Journal of Human Resources*, Vol. 46/2, pp. 237-260, <https://doi.org/10.3368/jhr.46.2.237>. [120]

- Olds, D. and S. Clarke (2010), "The effect of work hours on adverse events and errors in health care", *Journal of Safety Research*, Vol. 41/2, pp. 153-162, [151]
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2010.02.002>.
- Pabilonia, S. and V. Vernon (2022), "Telework, Wages, and Time Use in the United States", [46]
Review of Economics of the Household, <https://doi.org/10.1007/s11150-022-09601-1>.
- Pabilonia, S. and V. Vernon (2020), "Telework and Time Use in the United States", *SSRN Electronic Journal*, [130]
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3601959>.
- Park, W. and Y. Park (2019), "When Less is More: The Impact of the Regulation on Standard Workweek on Labor Productivity in South Korea", [104]
Journal of Policy Analysis and Management, Vol. 38/3, pp. 681-705, <https://doi.org/10.1002/pam.22136>.
- Pencavel, J. (2016), "Recovery from Work and the Productivity of Working Hours", *Economica*, [107]
 Vol. 83/332, pp. 545-563, <https://doi.org/10.1111/ecca.12206>.
- Pencavel, J. (2015), "The Productivity of Working Hours", *The Economic Journal*, Vol. 125/589, [149]
 pp. 2052-2076, <https://doi.org/10.1111/eoj.12166>.
- Pirani, E. (2015), "On the Relationship Between Atypical Work(s) and Mental Health: New Insights from the Italian Case", [73]
Social Indicators Research, Vol. 130/1, pp. 233-252, <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1173-5>.
- Raghuram, S. et al. (2019), "Virtual Work: Bridging Research Clusters", *Academy of Management Annals*, Vol. 13/1, pp. 308-341, [57]
<https://doi.org/10.5465/annals.2017.0020>.
- Raposo, P. and J. van Ours (2010), "How working time reduction affects jobs and wages", [92]
Economics Letters, Vol. 106/1, pp. 61-63, <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2009.10.001>.
- Rocheteau, G. (2002), "Working time regulation in a search economy with worker moral hazard", [138]
Journal of Public Economics, Vol. 84/3, pp. 387-425, [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(01\)00087-1](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(01)00087-1).
- Rodríguez-Modroño, P. and P. López-Igual (2021), "Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers", [45]
International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. 18/6, p. 3239, <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>.
- Rogers, A. et al. (2004), "The Working Hours Of Hospital Staff Nurses And Patient Safety", [152]
Health Affairs, Vol. 23/4, pp. 202-212, <https://doi.org/10.1377/hlthaff.23.4.202>.
- Rudolf, R. (2013), "Work Shorter, Be Happier? Longitudinal Evidence from the Korean Five-Day Working Policy", [20]
Journal of Happiness Studies, Vol. 15/5, pp. 1139-1163, <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9468-1>.
- Sagyndykova, G. and R. Oaxaca (2019), "Raising the Overtime Premium and Reducing the Standard Workweek: Short-Run Impacts on U.S. Manufacturing", [83]
SSRN Electronic Journal, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3445823>.
- Salo, P. et al. (2014), "Work Time Control and Sleep Disturbances: Prospective Cohort Study of Finnish Public Sector Employees", [26]
Sleep, Vol. 37/7, pp. 1217-1225, <https://doi.org/10.5665/sleep.3842>.

- Samek Lodovici, M. (ed.) (2021), *The impact of teleworking and digital work on workers and society*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2021\)662904](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2021)662904) (accessed on 17 May 2022). [33]
- Sánchez, R. (2013), "Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile", *Labour Economics*, Vol. 20, pp. 24-37, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.10.001>. [98]
- Sasaki, N. et al. (2020), "Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan", *Journal of Occupational Health*, Vol. 62/1, <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12134>. [61]
- Schank, T. (2015), "Employment effects of longer working hours", *IZA World of Labor*, <https://doi.org/10.15185/izawol.216>. [136]
- Schank, T. (2005), "Are overtime plants more efficient than standard-time plants? A stochastic production frontier analysis using the IAB Establishment Panel", *Empirical Economics* 30, pp. 693-710, <https://doi.org/10.1007/s00181-005-0257-5>. [147]
- Shepard, E. and T. Clifton (2000), "Are longer hours reducing productivity in manufacturing?", *International Journal of Manpower*, Vol. 21/7, pp. 540-552, <https://doi.org/10.1108/01437720010378999>. [146]
- Skuterud, M. (2007), "Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy", *Journal of Labor Economics*, Vol. 25/2, pp. 265-287, <https://doi.org/10.1086/511379>. [97]
- Song, Y. and J. Gao (2020), "Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 21/7, pp. 2649-2668, <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>. [48]
- Sparks, K. et al. (1997), "The effects of hours of work on health: a meta analytic review", *Journal of occupational and environmental medicine*. [4]
- Steiner, V., R. Peters and V. Steiner (2000), "Employment effects of work sharing: an econometric analysis for West Germany", <https://www.econstor.eu/handle/10419/24367> (consultado el 7 de enero de 2022). [82]
- Tavares, A. (2017), "Telework and health effects review", *International Journal of Healthcare*, Vol. 3/2, p. 30, <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>. [31]
- Trejo, S. et al. (2016), "Does the Statutory Overtime Premium Discourage Long Workweeks?", *ILR Review*, Vol. 56/3, pp. 530-551, <https://doi.org/10.1177/001979390305600310>. [86]
- Tucker, P. and S. Folkard (2012), "Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper", *Conditions of Work and Employment Series*, International Labour Office No. 31, https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_181673/lang--en/index.htm. [29]
- Useche, S. (ed.) (2020), "The negative impact of long working hours on mental health in young Korean workers", *PLOS ONE*, Vol. 15/8, p. e0236931, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236931>. [9]

- Vegso, S. et al. (2007), "Extended work hours and risk of acute occupational injury: A case-crossover study of workers in manufacturing", *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 50/8, pp. 597-603, <https://doi.org/10.1002/ajim.20486>. [8]
- Viete, S. and D. Erdsiek (2018), *Trust-Based Work Time and the Productivity Effects of Mobile Information Technologies in the Workplace*, Elsevier BV, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3159890>. [123]
- Virtanen, M. et al. (2008), "Long Working Hours and Cognitive Function: The Whitehall II Study", *American Journal of Epidemiology*, Vol. 169/5, pp. 596-605, <https://doi.org/10.1093/aje/kwn382>. [10]
- Wanger, S. and I. Zapf (2021), "For better or worse: How more flexibility in working time arrangements and parental leave experiences affect fathers' working and childcare hours in Germany", *Journal of Family Research*, <https://doi.org/10.20377/jfr-644>. [43]
- Weeden, K. (2005), "Is there a flexiglass ceiling? Flexible work arrangements and wages in the United States", *Social Science Research*, Vol. 34/2, pp. 454-482, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2004.04.006>. [119]
- Wheatley, D. (2017), "Employee satisfaction and use of flexible working arrangements", *Work, Employment and Society*, Vol. 31/4, pp. 567-585, <https://doi.org/10.1177/0950017016631447>. [78]
- White, D. (2019), "Agency Theory and Work from Home", *LABOUR*, Vol. 33/1, pp. 1-25, <https://doi.org/10.1111/labr.12135>. [121]
- Wiswall, M. and B. Zafar (2016), *Preference for the Workplace, Human Capital, and Gender*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w22173>. [114]
- Yu, S. and D. Peetz (2018), "Non-Standard Time Wage Premiums and Employment Effects: Evidence from an Australian Natural Experiment", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 57/1, pp. 33-61, <https://doi.org/10.1111/bjir.12412>. [141]
- Yu, W. and J. Kuo (2017), "The Motherhood Wage Penalty by Work Conditions: How Do Occupational Characteristics Hinder or Empower Mothers?", *American Sociological Review*, Vol. 82/4, pp. 744-769, <https://doi.org/10.1177/0003122417712729>. [122]
- Zwickl, K., F. Disslbacher and S. Stagl (2016), "Work-sharing for a sustainable economy", *Ecological Economics*, Vol. 121, pp. 246-253, <https://doi.org/10.1016/J.ECOLECON.2015.06.009>. [134]

Anexo 5.A. Información adicional sobre la repercusión de la jornada laboral y la ordenación del tiempo de trabajo en el bienestar de los trabajadores

Especificación de la regresión

Los efectos de las dimensiones del tiempo de trabajo sobre el bienestar inmaterial de los trabajadores que se analizan en la sección 5.1 se basan en los efectos marginales derivados de regresiones probit individuales calculadas a partir de datos transversales repetidos con errores estándar agrupados a nivel individual (efecto fijo de país para las estimaciones basadas en la Encuesta Social Europea) y efecto fijo de año que controla las características demográficas, la composición e ingresos del hogar, las características del trabajo (incluida la duración del contrato) y los acontecimientos vitales:

$$Pr(Wit = 1 | Hit, Xit, \delta t) = \Phi(H'it \alpha + X'it \beta + \delta t)$$

Donde i y t son individuales y el tiempo es suficiente, δ son los efectos fijos del año. W es el resultado de bienestar del trabajador, H , el indicador del horario de trabajo o de la ordenación del tiempo de trabajo y, X , las variables de control (características demográficas, del hogar y del trabajo del individuo y variables de acontecimientos vitales). El efecto marginal del indicador de tiempo de trabajo sobre el bienestar del trabajador se calcula entonces como:

$$\mu(H, \alpha) = \frac{\partial \Phi(H, \alpha)}{\partial H}$$

Datos

El análisis se ha realizado a partir de dos tipos de fuentes de datos (véase la Tabla 5.A.1 del anexo):

- datos nacionales de panel, que tienen la ventaja de contener una amplia gama de información sobre las características individuales y del hogar, el tiempo de trabajo y los acontecimientos de la vida, y,
- datos de encuestas sociales transversales, que permiten cubrir un gran número de países, pero para un conjunto de variables más limitado.

Dado que la mayoría de los indicadores y datos solo están disponibles desde principios de la década de 2000, el análisis se ha realizado, en la medida de lo posible, en las dos últimas décadas, y debido al evidente impacto de la pandemia de COVID-19 en el tiempo de trabajo y en las modalidades de trabajo, no se han considerado los años posteriores a 2019. Por último, las muestras se redujeron para mantener solo los años comunes con todos los indicadores necesarios para el análisis.

Anexo Tabla 5.A.1. Fuentes de datos

Encuesta	País encuestado	Tipo de datos	Años	Obs.
Ingresos de los hogares y dinámica laboral en Australia (HILDA)	Australia	Datos de panel	2005-19	132 189
Estadísticas sobre recursos y condiciones de vida (SRCV)	Francia	Datos de panel	2010-19	66 216
Panel socioeconómico (SOEP)	Alemania	Datos de panel	2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018	114 038
Encuesta de Panel de Hogares de Japón (KHPS/JHPS)	Japón	Datos de panel	2010-17	8047
Encuesta de Panel de Trabajo e Ingresos de Corea (KLIPS)	Corea	Datos de panel	2005-19	79 764
	Suiza	Datos de panel	2004-19	69 822
	Reino Unido	Datos de panel	2010-11, 2012-13, 2014-15, 2016-17 and 2018-19	98 162
	Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Lituania, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, República Eslovaca, Suecia y Suiza.	Datos de encuestas sociales transversales	2010, 2012, 2014, 2016 y 2018	91 608

Resultados de salud autoevaluados y otros resultados de bienestar no material

La salud de los trabajadores se analiza a través de dos indicadores autoevaluados: la satisfacción con la salud y las limitaciones debidas a problemas de salud física y/o mental (véase la Tabla 5.A.2 del Anexo).

La satisfacción con la salud se mide generalmente en las diferentes encuestas en una escala de 0 (muy insatisfecho) a 10 (muy satisfecho) y se agrupa en variables ficticias, definiendo a los trabajadores satisfechos como aquellos con una puntuación entre 6 y 10. Sin embargo, en el caso de los países incluidos en la Encuesta Social Europea (ESS), Francia y Corea, la satisfacción con la salud se refiere a las condiciones de salud autoevaluadas, y los empleados satisfechos con su salud son los que se encuentran en buen o muy buen estado de salud.

Las limitaciones debidas a problemas de salud se definen como la aparición de estas limitaciones en la actividad laboral (sí o no) para Australia y Corea, y, como la frecuencia de estas limitaciones en la actividad diaria y el trabajo en una escala que va de 1 (siempre) a 5 (nunca) para los países cubiertos por la Encuesta Social Europea (ESS), Francia, Alemania y el Reino Unido. Para Suiza, la pregunta se refiere a la intensidad de las limitaciones codificadas en una escala de 1 (nada) a 10 (mucho). El periodo de referencia al que se refiere la evaluación de estas limitaciones por parte del trabajador varía de una encuesta a otra: en las últimas cuatro semanas para Australia, Alemania y el Reino Unido, en los últimos seis meses para Francia y Corea y una evaluación general sin periodo de referencia para la Encuesta Social Europea y Suiza.

Anexo Tabla 5.A.2. Satisfacción con la salud y limitaciones debidas al problema de salud

País	Satisfacción sanitaria	No hay limitaciones por problemas de salud
Australia (HILDA)	<p>P: "Teniendo en cuenta todos los aspectos, ¿cuál es su grado de satisfacción con su salud?"</p> <p>R: Escala de 0: "Totalmente insatisfecho" a 10: "Totalmente satisfecho"</p> <p>Recodificado como: 0 = 0-5 No satisfecho 1 = 6-10 Satisfecho</p>	<p>P: "Durante las últimas cuatro semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo u otras actividades diarias habituales como consecuencia de su salud física?"</p> <p>R: "Tuvo dificultades para realizar el trabajo u otras actividades (por ejemplo, le supuso un esfuerzo adicional)"</p> <p>P: "Durante las últimas cuatro semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas con su trabajo u otras actividades diarias habituales como resultado de algún problema emocional (como sentirse deprimido o ansioso)?"</p> <p>R: "No hizo el trabajo u otras actividades con el mismo cuidado que de costumbre"</p> <p>Recodificado como: 0= si la respuesta es afirmativa a una de estas preguntas: Limitaciones debidas a un problema de salud física 1= si la respuesta a ambas preguntas es no: No hay limitaciones debidas a un problema de salud física</p>
Europa e Israel (ESS)	<p>P: "¿Cómo es su salud (física y mental) en general?"</p> <p>R: 1: "muy buena"; 2: "buena"; 3: "regular"; 4: "mala"; 5: "muy mala"</p> <p>Recodificado como: 0=4 o 5: mal estado de salud 1=1 a 3: buen estado de salud</p>	<p>P: "¿Se ve obstaculizado (es decir, limitado, restringido) en sus actividades diarias de alguna manera por alguna enfermedad de larga duración, o por una discapacidad, dolencia o problema de salud mental?"</p> <p>R: 1 "Sí mucho"; 2 "Sí hasta cierto punto"; y 3 "No"</p> <p>Recodificado como: 0 = 1 o 2: Limitaciones debidas a un problema de salud 1 = 3: Sin limitaciones debido a un problema de salud</p>
Francia (SRCV)	<p>P: "¿Cómo es su salud en general?"</p> <p>R: 1: "muy buena"; 2: "buena"; 3: "regular"; 4: "mala"; 5: "muy mala"</p> <p>Recodificado como: 0=4 o 5: mal estado de salud 1=1 a 3: buen estado de salud</p>	<p>P: "¿Ha estado limitado durante al menos seis meses por un problema de salud (es decir, molestias, dificultades, secuelas de accidentes) en las actividades que la gente realiza habitualmente?"</p> <p>R: 1 "Sí, muy limitado"; 2 "Sí, limitado"; y 3 "No, no limitado"</p> <p>Recodificado como: 0 = 1 o 2: Limitaciones debidas a un problema de salud 1 = 3: Sin limitaciones debido a un problema de salud</p>

País	Satisfacción sanitaria	No hay limitaciones por problemas de salud
Alemania (SOEP)	<p>P: "¿Cómo de satisfecho está hoy con su salud?"</p> <p>R: Escala de 0: "completamente insatisfecho" a 10: "completamente satisfecho"</p> <p>Recodificado como:</p> <p>0 = 0-5 No satisfecho</p> <p>1 = 6-10 Satisfecho</p>	<p>P: "¿Con qué frecuencia en las últimas cuatro semanas, debido a problemas de salud de carácter físico, ha visto limitado el tipo de tareas que puede realizar en su trabajo o en sus actividades cotidianas?"</p> <p>R: Escala de 1: Siempre a 5: Nunca</p> <p>Recodificado como:</p> <p>P: "¿Con qué frecuencia en las últimas cuatro semanas, debido a problemas psicológicos o emocionales, ha logrado menos en su trabajo o actividades cotidianas de lo que realmente pretendía?"</p> <p>R: Escala de 1: Siempre a 5: Nunca</p> <p>Recodificado como:</p> <p>0= si responde 1 o 2 a una de estas preguntas: Limitaciones debidas a un problema de salud física</p> <p>1= si responde de 3 a 5 a ambas preguntas: Ninguna o pocas limitaciones debido a un problema de salud física</p>
Japón (KHPS/ JHPS)	<p>P: "¿Cómo se siente respecto a la situación actual de su salud?"</p> <p>R: Escala de 0: "nada satisfecho" a 10: "totalmente satisfecho"</p> <p>Recodificado como:</p> <p>0 = 0-5 No satisfecho</p> <p>1 = 6-10 Satisfecho</p>	
Corea (KLIPS)	<p>P: "¿Cómo calificaría su salud en general?"</p> <p>R: 1: "excelente"; 2 "buena"; 3 "regular"; 4 "mala"; 5 "muy mala"</p> <p>Recodificado como:</p> <p>0=4 o 5: mal estado de salud</p> <p>1=1 a 3: buen estado de salud</p>	<p>P: "¿Ha tenido alguna dificultad persistente -es decir, de seis meses o más- en las siguientes actividades por motivos físicos, mentales o emocionales?"</p> <p>R: "Dificultades para trabajar (actividad económica)"</p> <p>0= Limitaciones debidas a un problema de salud física</p> <p>1= No hay limitaciones debidas a un problema de salud física</p>
Suiza (SHP)	<p>P: "¿En qué medida está usted satisfecho con su estado de salud, si 0 significa "nada satisfecho" y 10 "completamente satisfecho"?"</p> <p>Recodificado como:</p> <p>0 = 0-5 No está satisfecho</p> <p>1 = 6-10 Satisfecho</p>	<p>P: "Por favor, dígame en qué medida, en general, su salud es un impedimento en sus actividades cotidianas, en sus tareas domésticas, en su trabajo o en sus actividades de ocio. 0 significa nada y 10 mucho"</p> <p>R: Escala de 0: Nada a 10: Mucho</p> <p>Recodificado como:</p> <p>0 = 5-10 Limitaciones debidas a un problema de salud física</p> <p>1 = 0-4 Ninguna o pocas limitaciones debido a un problema de salud física</p>

País	Satisfacción sanitaria	No hay limitaciones por problemas de salud
Reino Unido (UKHLS)	<p>P: "En una escala de 1 a 7 en la que 1 significa "Totalmente insatisfecho" y 7 "Totalmente satisfecho", ¿en qué medida está insatisfecho o satisfecho con su salud?"</p> <p>Recodificado como: 0 = 1-4 No está satisfecho 1 = 5-7 Satisfecho</p>	<p>P: "Durante las últimas cuatro semanas, ¿en qué medida ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo u otras actividades cotidianas habituales como consecuencia de su salud física?"</p> <p>R: "Realizó menos de lo que le gustaría". Escala de 1: "Todo el tiempo" a 5: "Nada de tiempo"</p> <p>P: "Durante las últimas cuatro semanas, ¿en qué medida ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo u otras actividades diarias habituales como consecuencia de algún problema emocional (como sentirse deprimido o ansioso)?"</p> <p>R: "Realiza menos de lo que le gustaría". Escala de 1: Todo el tiempo a 5: Nada de tiempo</p> <p>Recodificado como: 0= si responde 1 o 2 a una de estas preguntas: Limitaciones debidas a un problema de salud física 1= si responde de 3 a 5 a ambas preguntas: Ninguna o pocas limitaciones debido a un problema de salud física</p>

Nota: P: pregunta formulada; R: respuestas.

Otros resultados de bienestar no material (véase la Tabla 5.A.3 del Anexo) se refieren a la evaluación de la satisfacción de los empleados con la vida en general, la salud, el trabajo actual, el equilibrio entre la vida laboral y la personal y la satisfacción con el tiempo libre. La satisfacción se mide generalmente en las diferentes encuestas en una escala de 0 (muy insatisfecho) a 10 (muy satisfecho). En el caso del Reino Unido, la satisfacción se mide en una escala del 1 (completamente insatisfecho) al 7 (completamente satisfecho) y en el caso de Corea en una escala del 1 (muy satisfecho) al 5 (muy insatisfecho). Los indicadores de conciliación de la vida laboral y familiar se basan generalmente en preguntas sobre las dificultades para conciliar las obligaciones laborales y familiares, salvo en el caso de Alemania, donde esta variable se refiere a la satisfacción con las tareas domésticas. La satisfacción con el tiempo libre se refiere a la satisfacción con el ocio sin ninguna referencia clara al tiempo dedicado a Francia.

Anexo Tabla 5.A.3. Satisfacción con la vida, satisfacción con el trabajo, equilibrio entre la vida laboral y personal y satisfacción con el tiempo libre

Resultado	País	Pregunta	Respuesta	Recodificación
1. La satisfacción ante la vida	Australia (HILDA)	"Considerando todo, ¿qué tan satisfecho está con su vida?"	Escala de 0: Totalmente insatisfecho a 10: Totalmente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Europa e Israel (ESS)	"Considerando todos los aspectos, ¿cuál es su grado de satisfacción con su vida en general hoy en día?"	Escala de 0: Extremadamente insatisfecho a 10: Extremadamente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Francia (SRCV)	"En una escala de 0 (nada satisfecho) a 10 (completamente satisfecho), indique su satisfacción con la vida en general"	Escala de 0: nada satisfecho a 10: completamente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Alemania (SOEP)	"¿Qué grado de satisfacción tiene hoy en día con su vida?"	Escala de 0: totalmente insatisfecho a 10: totalmente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Japón (KHPS/JHPS)	"¿Cómo se siente en la situación actual con respecto a la vida en general?"	Escala de 0: nada satisfecho a 10: totalmente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Corea (KLIPS)	"En general, ¿qué grado de satisfacción o insatisfacción tiene con su vida?"	1: muy satisfecho; 2: satisfecho; 3: ni satisfecho ni insatisfecho; 4: insatisfecho; 5: muy insatisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Suiza (SHP)	"En general, ¿cómo de satisfecho está con su vida si 0 significa "nada satisfecho" y 10 significa "completamente satisfecho"?"	Escala de 0: nada satisfecho a 10: completamente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Reino Unido (UKHLS)	"En una escala de 1 a 7 donde 1 significa "Completamente insatisfecho" y 7 significa "Completamente satisfecho", ¿cuán insatisfecho o satisfecho está usted con su vida en general?"	Escala de 1: Completamente insatisfecho a 7: Completamente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 1 a 4 Satisfecho: respuestas de 5 a 7
2. Satisfacción en el trabajo	Australia (HILDA)	"Teniendo en cuenta todos los aspectos, ¿cuál es su grado de satisfacción con su trabajo?"	Escala de 0: totalmente insatisfecho a 10: totalmente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Francia (SRCV)	"En una escala de 0 (nada satisfecho) a 10 (completamente satisfecho), indique su satisfacción con el trabajo principal"	Escala de 0: nada satisfecho a 10: completamente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Alemania (SOEP)	"¿Qué grado de satisfacción tiene hoy en día con su trabajo?"	Escala de 0: totalmente insatisfecho a 10: totalmente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10

Resultado	País	Pregunta	Respuesta	Recodificación
	Japón (KHPS/JHPS)	"¿Cómo se siente con respecto a la situación actual de su empleo?"	Escala de 0: nada satisfecho a 10: totalmente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Corea (KLIPS)	"¿Cómo se siente con respecto a su empleo actual (trabajo, tareas)?" Estoy satisfecho con mi trabajo actual	1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo 3: neutral; 4: de acuerdo; 5: totalmente de acuerdo	No está satisfecho: respuestas 1 a 3 Satisfecho: respuestas 4 o 5
	Suiza (SHP)	"En una escala de 0 'nada satisfecho' a 10 'completamente satisfecho' ¿puede indicar su grado de satisfacción para cada uno de los siguientes puntos?"	Escala de 0: nada satisfecho a 10: completamente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Reino Unido (UKHLS)	"En una escala de 1 a 7 donde 1 significa 'Totalmente insatisfecho' y 7 'Totalmente satisfecho', ¿en qué medida está insatisfecho o satisfecho con su trabajo actual?"	Escala de 1: totalmente insatisfecho a 7: totalmente satisfecho	No está satisfecho: respuestas 1 a 4 Satisfecho: respuestas 5 a 7
3. Conciliación de la vida laboral y familiar	Australia (HILDA)	"Teniendo en cuenta todos los aspectos, ¿en qué medida está satisfecho con la flexibilidad disponible para equilibrar los compromisos laborales y no laborales (en su trabajo principal)?"	Escala de 0: totalmente insatisfecho a 10: totalmente satisfecho	Mala conciliación de la vida laboral y familiar: respuestas de 0 a 5 Buen equilibrio entre la vida laboral y la personal: respuestas de 6 a 10
	Francia (SRCV)	"¿Le resulta difícil conciliar las obligaciones laborales y familiares?"	1 "Siempre"; 2 "A menudo"; 3 "A veces"; 4 "Nunca"	Mala conciliación de la vida laboral y familiar: respuestas 1 o 2 Buena conciliación: respuestas 3 o 4
	Alemania (SOEP)	"¿En qué medida está satisfecho con las tareas domésticas?"	Escala de 0: totalmente insatisfecho a 10: totalmente satisfecho	Mala conciliación de la vida laboral y familiar: respuestas de 0 a 5 Buen equilibrio entre la vida laboral y la personal: respuestas de 6 a 10
	Suiza (SHP)	"¿En qué medida su trabajo interfiere con sus actividades privadas y obligaciones familiares, más de lo que usted desearía, si 0 significa 'nada' y 10 'muy fuertemente'?"	Escala de 0: nada a 10: muy fuertemente	Mala conciliación de la vida laboral y familiar: respuestas de 5 a 10 Buena conciliación: respuestas de 0 a 4
4. Satisfacción con el tiempo libre	Australia (HILDA)	"Teniendo en cuenta todo esto, ¿en qué medida está satisfecho con la cantidad de tiempo libre que tiene?"	Escala de 0: totalmente insatisfecho a 10: totalmente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Francia (SRCV)	"En una escala de 0 (nada satisfecho) a 10 (completamente satisfecho), indique su satisfacción con el ocio"	Escala de 0: nada satisfecho a 10: totalmente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Alemania (SOEP)	"¿Cómo de satisfecho está usted hoy en día con su tiempo libre?"	Escala de 0: totalmente insatisfecho a 10: totalmente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Japón (KHPS/JHPS)	"¿Cómo se siente en la situación actual con respecto a la cantidad de tiempo libre que tiene?"	Escala de 0: nada satisfecho a 10: totalmente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10
	Suiza (SHP)	"¿En qué medida está usted satisfecho con la cantidad de tiempo libre que tiene, si 0 significa 'nada satisfecho' y 10 'completamente satisfecho'?"	Escala de 0: nada satisfecho a 10: completamente satisfecho	Insatisfecho: respuestas de 0 a 5 Satisfecho: respuestas de 6 a 10

Resultado	País	Pregunta	Respuesta	Recodificación
	Reino Unido (UKHLS)	"En una escala de 1 a 7 donde 1 significa "Completamente insatisfecho" y 7 "Completamente satisfecho", ¿cuán insatisfecho o satisfecho está usted con la cantidad de tiempo libre que tiene?"	Escala de 1: totalmente insatisfecho a 7: totalmente satisfecho	No está satisfecho: respuestas 1 a 4 Satisfecho: respuestas 5 a 7

Horario de trabajo y régimen de jornada laboral

El impacto del tiempo de trabajo y de la ordenación del tiempo de trabajo (véase la Tabla 5.A.4 del Anexo) se evalúa a través de las horas de trabajo semanales reales, los motivos del trabajo a tiempo parcial, los desajustes horarios, el teletrabajo y el horario flexible. Las horas de trabajo semanales reales incluyen las horas extraordinarias y excluyen las horas de desplazamiento (y, cuando se especifica, excluyen el tiempo de comida) y se han recodificado en variables ficticias según un umbral creciente de horas trabajadas (de 20 a 55 horas) y luego se han incluido una por una en las regresiones para comprobar el impacto del aumento de horas en el bienestar de los trabajadores. El tiempo parcial involuntario, el trabajo a tiempo parcial voluntario (razones de cuidado) y el trabajo a tiempo parcial voluntario (libre elección) se basan en las razones declaradas por los trabajadores para trabajar a tiempo parcial y están disponibles para Australia, Francia, Alemania (solo para el tiempo parcial involuntario), Japón y Suiza. El tiempo parcial involuntario se refiere a los empleados que no pudieron encontrar un trabajo a tiempo completo. En el caso de Alemania, este indicador se refiere a los asalariados a tiempo parcial para los que las horas habitualmente trabajadas no son suficientes. El trabajo a tiempo parcial voluntario por elección se refiere a los empleados a tiempo parcial que prefieren un trabajo a tiempo parcial (Australia y Japón) o que no están interesados en un trabajo a tiempo completo (Francia y Suiza); el tiempo parcial voluntario por razones de cuidados se refiere a los empleados con un trabajo a tiempo parcial debido a su propia enfermedad o discapacidad, al cuidado de niños, familiares discapacitados o ancianos o a otras responsabilidades personales o familiares. En el caso de Japón, la jornada parcial voluntaria por motivos de cuidados se refiere a los empleados que tienen un trabajo a tiempo parcial porque no pueden trabajar a tiempo completo por motivos personales o de otro tipo.

Los desajustes de horas (deseo de trabajar más o menos) se basan en las horas semanales preferidas que los empleados desean trabajar teniendo en cuenta que este cambio puede afectar a sus ingresos. Este indicador solo está disponible para Australia, Alemania y Suiza. En el caso de este último país, la pregunta formulada no tiene en cuenta explícitamente cómo pueden verse afectados los ingresos ("¿Cuántas horas semanales le gustaría trabajar en relación con su actividad principal?").

La información sobre el teletrabajo se acerca mucho a la definición habitual de Australia y el Reino Unido. De hecho, las encuestas HILDA y *Understanding Society* identifican a los empleados que teletrabajan preguntando, en primer lugar, si esta forma de organización está acordada o autorizada por el empleador y, en segundo lugar, si el empleado trabaja al menos una hora en el teletrabajo. En el caso de Alemania, el teletrabajo se refiere a los empleados que trabajan en casa, y en el caso de Suiza, a los empleados que trabajan en casa horas extras, siempre o a veces, y que utilizan un ordenador en el trabajo.

La información sobre los empleados que trabajan en régimen de horario flexible se refiere a una pregunta específica sobre esta forma de organización del tiempo de trabajo para el Reino Unido, mientras que para Australia, Alemania, Corea y el Reino Unido, el horario flexible se deriva de la pregunta sobre la programación del trabajo y la capacidad de los empleados para determinar sus horas de trabajo. El horario flexible se refiere a los empleados que consideran que su horario de trabajo puede ser flexible en el caso de Australia (puntuación de 6 a 10 en una escala de 0: totalmente en desacuerdo a 10: totalmente de acuerdo), a los empleados que deciden su propio horario de trabajo en el caso de Alemania ("horario de trabajo autodeterminado") y Japón ("sistema de horario flexible, es decir, autoajuste del horario de inicio y finalización dentro de unas horas determinadas"), Corea ("horario de trabajo determinado a discreción del empleado") y Suiza (horario variado de un día a otro y decidido por el empleado).

Anexo Tabla 5.A.4. Indicadores de ordenación del tiempo de trabajo

Encuesta	Desajustes horarios	Razones para el trabajo en Tiempo Parcial (Part Time / PT)	Teletrabajo	Flexitime
Australia (HILDA)	P: "Si pudiera elegir el número de horas que trabaja cada semana, y teniendo en cuenta cómo afectaría a sus ingresos, ¿preferiría trabajar?"	P: "Ha dicho que (actualmente) suele trabajar menos de 35 horas a la semana. ¿Cuál es la razón principal por la que trabaja a tiempo parcial en lugar de a tiempo completo?" Recodificado como: Trabajo PT involuntario: 6 "No pudo encontrar trabajo a tiempo completo" o 12 "Prefiere el trabajo y las horas a tiempo parcial son un requisito del trabajo" Trabajo PT voluntario (elección): 7 "Prefiero el trabajo a tiempo parcial" Trabajo voluntario de fisioterapia (razones de cuidado): 1 "Enfermedad o discapacidad propia", 2 "Cuidado de los hijos", 3 "Cuidado de familiares discapacitados o ancianos (no niños)" y 4 "Otras responsabilidades personales o familiares"	P: "¿Las horas trabajadas en casa son el resultado de un acuerdo formal con su empleador?" R: 1 "Sí" P: "En su trabajo principal, ¿algunas de sus horas de trabajo habituales se realizan en su domicilio (es decir, en la dirección de su residencia habitual)?" R: 1 "Sí"	P: "Mi horario de trabajo puede ser flexible" R: Escala de 1: muy en desacuerdo a 7: muy de acuerdo Recodificado como: 1 = 6-7 Horario flexible 0 = 1-5 No hay horario flexible
Francia (SRCV)		A: ¿Cuál de las siguientes es la principal razón por la que trabaja, de media, menos de 30 horas a la semana (en todos los trabajos)? Recodificado como: Trabajo PT involuntario: 4. "Aunque le gustaría trabajar más, no puede encontrar un trabajo con más horas" o 6. "Las horas combinadas de todos sus trabajos equivalen a tiempo completo" Trabajo PT voluntario (elección): 5. "No quiere trabajar más" Trabajo PT voluntario (razones de cuidado): 2. "Tiene problemas de salud (enfermedad o discapacidad)" o 3. "Se ocupa de las tareas domésticas, del cuidado de los niños o de otras de niños u otras personas".		

Encuesta	Desajustes horarios	Razones para el trabajo en Tiempo Parcial (Part Time / PT)	Teletrabajo	Flexitime
Alemania (SOEP)	P: "Si pudieras elegir tu propio horario de trabajo, teniendo en cuenta que tus ingresos cambiarían en función del número de horas: ¿Cuántas horas querías trabajar?"	Trabajo de PT involuntario, representado por el estatus de PT y el deseo de trabajar menos.	P: "¿Sucede que haces tu trabajo en casa?" R: 1 "Sí"	P: "Hoy en día, hay muy diferentes modalidades de trabajo. ¿Cuál de las siguientes se aplica mejor a su trabajo?" R: 3 "Tiempo de trabajo autodeterminado"
Japón (KHPS/ JHPS)	-	P: "¿Por qué trabaja con ese estatus laboral?" Recodificado como: Trabajo PT involuntario: 1 "Quería trabajar como empleado regular pero ninguna empresa me contrataba" Trabajo PT voluntario (elección): 2 "El salario y las condiciones de trabajo son buenos" Trabajo PT voluntario (razones de cuidado): 3 "No puedo trabajar como empleado regular por motivos personales" o 4 "Otros"	-	P: "¿Cuál de las siguientes opciones se acerca más a su sistema de trabajo (sistema de horario laboral)?" R: 2 "Sistema de horario flexible (autoajuste de la hora de inicio y finalización dentro de determinadas horas)"
Corea (KLIPS)				P: "¿Cómo se determinan las horas de trabajo?" R: 4 "A discreción"
Suiza (SHP)	P: "¿Cuántas horas a la semana le gustaría trabajar respecto a su actividad principal?"	P: "¿Por qué trabaja a tiempo parcial?" Recodificado como: Trabajo PT involuntario: 4 "porque no pudo encontrar un trabajo a tiempo completo" Trabajo PT voluntario (elección): 5 "porque no le interesa trabajar a tiempo completo" Trabajo PT voluntario (razones de cuidado): 1 "por razones familiares/cuidado de hijos o parientes" o 3 "por una discapacidad o enfermedad"	P: "¿Trabaja a veces en casa?" R: 1 Sí, horas extras, 2 Sí, ocasionalmente, 3 Sí, siempre P: "¿Utiliza personalmente un ordenador en su trabajo?" R: 1 "Sí"	P: "¿Su horario de trabajo...?" (tipo de horario) R: 4 "Varía de un día a otro, tú decides"

Encuesta	Desajustes horarios	Razones para el trabajo en Tiempo Parcial (Part Time / PT)	Teletrabajo	Flexitime
Reino Unido (UKHLS)			<p>P: "Me gustaría preguntarle sobre las modalidades de trabajo en su lugar de trabajo. ¿Cuáles de los siguientes acuerdos están disponibles en su lugar de trabajo? Trabajar desde casa con regularidad".</p> <p>R: 1 "Sí"</p> <p>P: "¿Trabaja actualmente de alguna de estas formas? Trabajo desde casa de forma habitual"</p> <p>R: 1 "Sí"</p>	<p>P: "Me gustaría preguntarle sobre las modalidades de trabajo en su lugar de trabajo. ¿Cuáles de los siguientes acuerdos están disponibles en su lugar de trabajo? Horario flexible".</p> <p>R: 1 "Sí"</p> <p>P: "¿Trabaja actualmente con alguna de estas modalidades? Horario flexible"</p> <p>R: 1 "Sí"</p>

Nota: P: pregunta formulada; R: respuestas.

Variables de control adicionales

Para abordar los efectos de composición y los factores que pueden afectar a la percepción del bienestar no material de los trabajadores, las regresiones incluyen cuatro tipos de controles de variables:

Características sociodemográficas del trabajador: sexo, grupo de edad, estado civil y situación migratoria:

Características del hogar: composición del hogar (número de miembros y número de hijos de 0-4, 5-9 y 10-14 años) y deciles de la renta bruta del hogar;

Características del empleo: autonomía del trabajo, duración del contrato (contrato permanente o temporal o regular o irregular para Corea), tipo de contrato (trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial), existencia de otros empleos, permanencia en el empleo, ocupación, responsabilidades de supervisión, deciles de ingresos por hora, industria, sector (público o privado), tamaño de la empresa y, cuando sea posible, normas y compensación de las horas extraordinarias; y acontecimientos vitales del último año: embarazo y/o nacimiento, fallecimiento de parientes cercanos o amigos, cambio de residencia, cambio de estado civil, cambio en la vida laboral (promoción, separación, etc.), enfermedad propia o de un miembro del hogar, otros acontecimientos vitales graves (violencia, conflicto, cárcel, etc.).

En el caso de la Encuesta Social Europea (ESS), las variables de control sobre las características del trabajo y los acontecimientos vitales son más limitadas en número que en el caso de las demás fuentes de datos, por lo que los resultados de esta encuesta deben compararse con precaución (véase la Tabla 5.A.5 del Anexo). En el caso de los demás países, la disponibilidad de los tres primeros conjuntos de controles es relativamente completa, salvo en lo que respecta a la autonomía en el trabajo (solo disponible para Australia y el Reino Unido), la existencia de un trabajo paralelo (Alemania y Corea), la permanencia en el empleo (Francia y Suiza, pero esta variable se aproxima a la experiencia laboral, y el Reino Unido, debido a la falta de información fiable sobre las fechas de inicio del empleo actual), las responsabilidades de supervisión (Alemania, Japón y Corea) y las normas y la compensación de las horas extraordinarias (solo disponibles para Alemania y Corea). Los acontecimientos vitales contienen una cantidad heterogénea de información que no siempre fue posible encontrar o derivar en la mayoría de las encuestas. Los datos australianos son, con diferencia, los que más información contienen, ya que se formularon preguntas específicas sobre los acontecimientos vitales del último año. En el caso de los demás datos de panel (Francia, Alemania, Japón, Corea, Suiza y el Reino Unido) la información se derivó de la información sobre los miembros del hogar y de la información sobre el mismo individuo el año pasado. Para la ESS, la información es escasa y se refiere principalmente a la violencia y la discriminación.

Anexo Tabla 5.A.5. Variables de control

Variable de control	ESS	GWP	HILDA	SRCV	SOEP	KHPS /JHPS	KLIPS	SHP	UKHLS
1. Características demográficas									
Sexo, grupos de edad y educación	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Estado civil	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Situación migratoria	•	•	•	•	•			•	•
2. Características del hogar									
Región de residencia	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Deciles de ingresos del hogar	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Número de miembros del hogar	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Número de hijos	•	•	•	•	•	•	•	•	•
3. Características del empleo									
Autonomía laboral	•	•[1]	•						•
Duración del contrato (permanente o temporal)	•		•	•	•	•[2]	•[2]	•	•
Contrato (FT vs PT)		•	•	•	•	•	•	•	•
Trabajos paralelos			•	•		•		•	•
Permanencia en el puesto de trabajo			•	•[3]	•	•	•	•[3]	
Ocupación	•		•	•	•	•	•	•	•
Responsabilidades de supervisión			•	•				•	•
Deciles de ingresos por hora			•	•	•	•	•	•	•
Industria	•		•	•	•	•	•	•	•
Sector (público o privado)	•		•	•	•	•	•	•	•
Tamaño de la empresa	•		•	•	•	•	•	•	•
Normas y compensación de las horas extraordinarias					•		•		
4. Acontecimientos de la vida desde el último año									
Embarazo y/o nacimiento			•	•	•	•	•	•	•
Muerte de familiares o amigos cercanos			•	•	•	•	•	•	
Cambio de residencia			•	•	•	•	•	•	•
Cambio de estado civil			•	•	•	•	•	•	•
Cambio en la vida laboral			•	•		•			•
Enfermedad propia o de un miembro del hogar			•					•	
Otros acontecimientos vitales graves (violencia, conflicto, cárcel, etc.)	•	•	•					•	

Nota: [1]: Empleados ocupados en su puesto de trabajo. [2] Contratos regulares frente a irregulares según la definición nacional. [3] Experiencia laboral total. en trabajo regular remunerado. ESS: Encuesta Social Europea; GWP : Gallup World poll; HILDA: Household Income and Labour Dynamics in Australia; SRCV: Statistiques sur les ressources et conditions de vie (Francia); SOEP: Socio-Economic Panel (Alemania); KHPS / JHPS: Japan Household Panel Survey (Japón); KLIPS: Korean Labor and Income Panel Survey (Corea); SHP: Swiss household Panel (Suiza); UKHLS: UK Household Longitudinal Study o "Understanding Society" (Reino Unido).

Anexo 5.B. Información adicional sobre el impacto de la reducción del tiempo de trabajo en Europa

Anexo Tabla 5.B.1. Impacto diferencial medio de las reducciones de las horas normales entre los sectores con una intensidad de horas largas superior e inferior a la media, 1995-2007

	A. Variable de tratamiento discreto		B. Medida continua de la exposición inicial	
	Sin controles	Con controles	Sin controles	Con controles
Porcentaje de trabajadores afectados por la reforma	-4.863*** (1.369)	-4.773*** (1.381)	-34.124*** (10.939)	-33.909*** (10.933)
Log de las horas medias anuales por trabajador	-0.014*** (0.004)	-0.013*** (0.004)	-0.063*** (0.018)	-0.059*** (0.019)
Log del total de horas trabajadas en un sector	-0.040** (0.018)	-0.036** (0.017)	-0.184** (0.093)	-0.172** (0.088)
Log del empleo	-0.026 (0.017)	-0.023 (0.027)	-0.120 (0.086)	-0.113 (0.080)
Log de productividad laboral (VA por trabajador)	-0.003 (0.023)	-0.002 (0.022)	0.102 (0.120)	0.110 (0.115)
Log de productividad laboral por hora (VA por hora trabajada)	0.011 (0.023)	0.012 (0.022)	0.165 (0.112)	0.169 (0.119)
Log de la remuneración por trabajador	0.001 (0.011)	0.004 (0.010)	0.008 (0.062)	0.007 (0.057)
Log de la remuneración por hora trabajada	0.015 (0.012)	0.018 (0.011)	0.071 (0.062)	0.066 (0.055)

Nota: Esta Tabla recoge las estimaciones de la ecuación 5.1 y la ecuación 5.2 presentadas en el Recuadro 5.2 sobre la proporción de trabajadores por encima del umbral, y el logaritmo de las horas medias por trabajador, el empleo, el valor añadido por hora y la remuneración por hora. La proporción de trabajadores afectados por la reforma indica la proporción de trabajadores que trabajan por encima del valor especificado por la legislación vigente (para los países sin reforma) o introducido por la reforma (para los países con reforma). Los sectores se ponderan por la cuota de empleo dentro del país en el periodo anterior a la reforma. Los errores estándar están agrupados a nivel de país × sector. El panel A presenta los resultados de la ecuación 5.1 con una variable de tratamiento discreta. El panel B presenta los resultados de la ecuación 5.2) con una medida continua de exposición inicial (la proporción de trabajadores por encima del umbral). El panel A muestra el efecto de estar en un sector por encima de la mediana de trabajadores expuestos antes de la reforma; el panel B, el efecto de pasar de 0 a 100% de trabajadores expuestos a la reforma. Los controles incluidos son a 2 dígitos Nace Rev.1.1. a partir de una extracción ad hoc de EUROSTAT, e incluyen la edad, la educación, el género, el tipo de contratos, la permanencia y la ocupación. Las regresiones se calculan con 7 345 observaciones.

Fuente: Batut, Garnero y Tondini (2022_[109]), "The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms", FBK-IRVAPP Working Papers Series.

Anexo 5.C. Revisión exhaustiva de la literatura sobre el efecto en el empleo del cambio en las horas trabajadas

Anexo Tabla 5.C.1. Revisión exhaustiva de la literatura sobre el efecto en el empleo de los cambios en las horas trabajadas

Nivel de solidez	Autor y año	Título	Método	Datos	Tipo de cambio	Resultados	Alcance empírico	Resultados
Teórico	(Zwickl, Disslbacher and Stagl, 2016 ^[134])	<i>Work sharing for a sustainable economy</i>	Discusión teórica	N/A	Reducción de horas	Desempleo	N/A	Se esperan pocos efectos en el empleo de las reformas de la reducción del tiempo de trabajo y se consideran prometedoras para mitigar el desempleo en un contexto de bajo crecimiento.
Teórico	(Fagnart, Germain and Van der Linden, 2020 ^[135])	<i>Working Time Reduction and Employment in a Finite World</i>	Modelización teórica	N/A	Reducción de horas	Horas trabajadas, ingresos por trabajador, empleo, desempleo, salario por hora.	N/A	Se espera que el impacto de las reducciones del tiempo de trabajo (RTT) en el (des)empleo y el salario por hora dependa de la escasez relativa de los recursos naturales utilizados en la economía. Si la afluencia de recursos fuera ilimitada, una RTT reduciría los niveles de empleo y salario a largo plazo. Cuando la entrada de recursos es finita, la economía tiende a un estado estacionario con un nivel de producción finito. Si el recurso es lo suficientemente escaso, especialmente si el progreso técnico de los factores humanos (trabajo y capital) es ilimitado, una RTT tiene un efecto favorable sobre el empleo y el salario por hora.

Nivel de solidez	Autor y año	Título	Método	Datos	Tipo de cambio	Resultados	Alcance empírico	Resultados
Teórico	(Calmfors and Hoel, 1988 ^[81])	<i>Work Sharing and Overtime</i>	Modelización teórica	N/A	Reducción de las horas reglamentarias	Empleo, horas extras.	N/A	Se espera que una reducción de las horas reglamentarias aumente el costo por trabajador en relación con el costo de las horas extraordinarias, con la consecuencia de que las empresas sustituyen a los trabajadores por horas extraordinarias. Cuando la producción está fijada por la demanda, este efecto de sustitución puede reducir el empleo. En segundo lugar, cuando las empresas eligen un nivel de producción que maximiza los beneficios, el aumento de los costos debido a una reducción del tiempo de trabajo normal produce, además, un efecto de escala negativo en el empleo. Sin embargo, con un nivel de producción fijo, siempre se puede lograr un aumento del empleo mediante la combinación de una prima por horas extraordinarias y una reducción del tiempo de trabajo normal que produzca un efecto de sustitución en la dirección correcta.
Teórico	(Schank, 2015 ^[136])	<i>Employment effects of longer working hours</i>	Modelización teórica	N/A	Aumento de las horas negociadas	Empleo, salarios.	N/A	La ampliación de la jornada laboral puede reducir el empleo a corto plazo, pero puede aumentarlo a largo plazo si el salario por hora se mantiene constante (lo que supone una disminución del bienestar de los trabajadores). La ampliación de la jornada laboral también podría salvaguardar los puestos de trabajo en las empresas sometidas a la presión de la competencia.

Nivel de solidez	Autor y año	Título	Método	Datos	Tipo de cambio	Resultados	Alcance empírico	Resultados
Teórico	(Marimon and Zilibotti, 2000 ^[137])	<i>Employment and distributional effects of restricting working time</i>	Modelización teórica	N/A	Reducción de horas	Empleo, beneficios, producción.	N/A	Las pequeñas reducciones del tiempo de trabajo, partiendo de la solución de equilibrio del laissez-faire, siempre dan lugar a un pequeño aumento del empleo de equilibrio, mientras que las reducciones mayores reducen el empleo. La regulación beneficia a los trabajadores, tanto a los desempleados como a los ocupados (aunque los salarios disminuyan e incluso en los casos en que el empleo cae), pero reduce los beneficios y la producción.
Teórico	(Rocheteau, 2002 ^[138])	<i>Working time regulation in a search economy with worker moral hazard</i>	Modelización teórica	N/A	Reducción de horas	Empleo, bienestar del trabajador.	N/A	Cuando el desempleo es alto, la reducción de la jornada laboral aumenta el empleo agregado. Por el contrario, en los países con bajo desempleo, una reducción del tiempo de trabajo empeora la situación del mercado laboral. Si la reducción del tiempo de trabajo tiene lugar sin pérdida de salario, el modelo predice un aumento no ambiguo de la tasa de desempleo de equilibrio.
Teórico	(Contensou and Vranceanu, 2000 ^[139])	<i>A model of working time under utility competition in the labour market</i>	Modelización teórica	N/A	Reducción de horas	Empleo.	N/A	Si a un sistema inicialmente libre se le impone un límite a la duración del trabajo, en un primer momento se podría conseguir un efecto favorable sobre el empleo para un nivel de utilidad constante de los trabajadores. Una limitación demasiado "fuerte" del tiempo de trabajo tendría un efecto perverso sobre la demanda de trabajadores.
Correlacional	(Andrews, Schank and Simmons, 2005 ^[84])	<i>Does worksharing work? Some empirical evidence from the IAB establishment panel</i>	Análisis de regresión de efectos fijos	A nivel de empresa	Reducción de horas contractuales	Empleo, horas extraordinarias.	Alemania	Un análisis de regresión de la reducción de horas en función del nivel de empleo muestra resultados no significativos en la mayoría de los casos, excepto en las pequeñas plantas del sector no de servicios de Alemania del Este, donde los efectos son fuertemente positivos.

Nivel de solidez	Autor y año	Título	Método	Datos	Tipo de cambio	Resultados	Alcance empírico	Resultados
Correlacional	(Brown and Hamermesh, 2019 ^[88])	<i>Wages and Hours Laws: What Do We Know? What Can Be Done?</i>	Revisión de la literatura	N/A	Aplicabilidad de la remuneración de las horas extraordinarias	Demanda de horas extraordinarias, horas semanales, empleo	Estados Unidos	Las disposiciones sobre las horas extraordinarias solo tienen pequeños efectos en los resultados del mercado laboral: reducen la demanda de horas extraordinarias por parte de los empleadores y las horas semanales de trabajo ligeramente. La ley probablemente reparte el empleo entre algunos participantes más de la fuerza de trabajo, aunque el aporte total de mano de obra –horas por trabajador multiplicadas por el empleo– probablemente disminuye porque las horas disminuyen más de lo que aumenta el empleo. A largo plazo, no tiene ningún impacto en las tasas de desempleo.
Correlacional	(Sagyndykova and Oaxaca, 2019 ^[83])	<i>Raising the overtime premium and reducing the standard workweek: short-run impacts on US manufacturing</i>	Estimación del modelo	A nivel individual	Aumento de la prima por horas extraordinarias y reducción de horas reglamentarias	Empleo, salarios, uso del capital, horas semanales.	Estados Unidos	Los resultados de la simulación sugieren que el aumento de la prima por horas extraordinarias al doble de tiempo tendría un modesto impacto negativo en el crecimiento del empleo y de los ingresos agregados y un efecto insignificante en la tasa de crecimiento de las horas semanales y de los ingresos por trabajador. La reducción de la semana laboral estándar de 40 a 35 horas reduciría la tasa de crecimiento del empleo en toda la industria en -1.54 puntos porcentuales. En general, los efectos de la tasa de crecimiento del capital, de las horas agregadas, de los ingresos totales y de las horas semanales y los ingresos por trabajador también serían sustancialmente negativos.
Correlacional	(Fiole, Roger and Rouilleault, 2002 ^[89])	<i>Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail</i>	Diferencia en la diferencia (DiD) con problemas de autoselección	A nivel de empresa	Reducción de horas negociada	Crecimiento del empleo	Francia	El análisis encuentra un efecto positivo de la reducción de la jornada laboral en el crecimiento del empleo.

Nivel de solidez	Autor y año	Título	Método	Datos	Tipo de cambio	Resultados	Alcance empírico	Resultados
Correlacional	(Friesen, 2001 ^[140])	<i>Overtime pay regulation and weekly hours of work in Canada</i>	Análisis de regresión de efectos fijos	A nivel individual	Reducción de horas legales.	Horas, pluriempleo, salarios.	Canadá	La cobertura de la normativa sobre el pago de las horas extraordinarias está asociada a un aumento del salario normal. Las limitaciones creadas por la regulación del pago de las horas extraordinarias parecen inducir a un número considerable de trabajadores a aceptar un segundo trabajo pluriempleo.
Correlacional	(Husson, 2002 ^[90])	<i>Réduction du temps de travail et emploi: une nouvelle évaluation</i>	Análisis de regresión	A nivel de país	Reducción de horas legales.	Creación de empleo, productividad.	Francia	La estimación del impacto del tiempo de trabajo en la función de producción sugiere que se crearon 500 000 puestos de trabajo entre 1997 y 2001 gracias a la reducción del tiempo de trabajo en Francia.
Correlacional	(Hunt, 1999 ^[85])	<i>Has Work-Sharing Worked in Germany?</i>	Análisis de regresión de efectos fijos	Nivel industrial y nivel individual	Reducción de horas negociada.	Empleo, horas reales trabajadas, salarios.	Alemania	Los resultados son insignificantes cuando se incluyen las tendencias específicas de la industria (lo cual es esencial con esta estrategia de identificación) y cuando se considera toda la muestra (solo la especificación particular que se concentra en los hombres produce a veces resultados negativos significativos).
Correlacional	(Trejo et al., 2016 ^[86])	<i>Does the statutory overtime premium discourage long workweek?</i>	Análisis de regresión	A nivel de industria	Aplicabilidad de la remuneración de las horas extraordinarias.	Horas extraordinarias, horas totales, empleo (derivado).	Estados Unidos	El aumento de la cobertura de las horas extraordinarias no redujo la incidencia ni las horas extraordinarias. Los autores sugieren que, por tanto, es poco probable que el empleo se haya visto afectado (aunque no hay un análisis directo).

Nivel de solidez	Autor y año	Título	Método	Datos	Tipo de cambio	Resultados	Alcance empírico	Resultados
Correlacional	(Kramarz et al., 2008 ^[87])	<i>Working time developments in Germany</i>	Análisis de regresión de efectos fijos	A nivel de empresa	Aumento de horas contractuales.	Empleo, productividad, salarios, tasa de empleo femenino.	Alemania	Las empresas que aumentan las horas estándar también tienen un empleo decreciente, mientras que las empresas que disminuyen las horas estándar tienen un empleo estable. En particular, cuando las horas estándar aumentan, las empresas utilizan menos trabajadores a tiempo parcial, como predice la teoría (los trabajadores a tiempo completo son menos costosos). En Alemania Occidental, el aumento de las horas estándar se asocia de forma marginalmente significativa con un aumento de la productividad; la disminución de las horas estándar se asocia con una productividad sin cambios. La disminución de las horas no afecta al crecimiento del empleo.
Correlacional	(Steiner, Peters and Steiner, 2000 ^[82])	<i>Employment effects of work sharing: an econometric analysis for West Germany</i>	Análisis de regresión	Nivel industrial	Reducción de horas contractuales.	Empleo, desempleo, salarios.	Alemania	Las elasticidades de la demanda de trabajo con respecto a los salarios reales difieren significativamente entre los trabajadores no cualificados, los cualificados y los altamente cualificados. Teniendo en cuenta los salarios, el efecto directo sobre el empleo de una reducción de las horas normales semanales es insignificante para los tres grupos. Sin embargo, teniendo en cuenta el ajuste de los salarios, el efecto neto sobre el empleo pasa a ser negativo por término medio. Este efecto negativo es particularmente fuerte para los no cualificados.
Correlacional	(Kapteyn, Kalwij and Zaidi, 2004 ^[79])	<i>The myth of worksharing</i>	Análisis de regresión	Nivel de país	Reducción de horas legales.	Empleo y salarios	16 países de la OCDE	Los resultados muestran un efecto directo positivo sobre el empleo de una reducción de la jornada laboral. Sin embargo, teniendo en cuenta los efectos indirectos, en particular los efectos al alza sobre los salarios, encontramos que el efecto a largo plazo se vuelve pequeño e insignificante.

Nivel de solidez	Autor y año	Título	Método	Datos	Tipo de cambio	Resultados	Alcance empírico	Resultados
Cuasi causal	(Estevão and Sá, 2006 ^[95])	<i>Are the French Happy with the 35-Hour Workweek?</i>	Diferencia en la diferencia (DiD) con grupo de control imperfectamente comparable	Nivel individual	Reducción de horas legales.	Distribución de las horas, salarios, doble empleo, transición de las grandes a las pequeñas empresas, empleo, satisfacción con las horas.	Francia	El empleo de las personas directamente afectadas por la ley disminuyó, aunque el efecto neto sobre el empleo agregado no fue significativo. La ley limitó la elección de un número importante de personas: aumentaron los empleos dobles, algunos trabajadores de las grandes empresas se fueron a las pequeñas, donde las horas no estaban limitadas, y otros fueron sustituidos por personas más baratas y desempleadas, ya que los salarios relativos por hora aumentaron en las grandes empresas.
Cuasi causal	(Costa, 2000 ^[96])	<i>Hours of Work and the Fair Labor Standards Act: A Study of Retail and Wholesale Trade, 1938-50</i>	Diferencia en diferencia (DiD) con grupo de control imperfectamente comparable	Nivel industrial y nivel individual	Aplicabilidad de la remuneración de las horas extraordinarias.	Empleo, horas extraordinarias, total de horas.	Estados Unidos	El documento no encuentra ningún efecto claro sobre el empleo (y supone que el efecto positivo fue compensado por un efecto negativo –no probado– del aumento paralelo del salario mínimo).
Cuasi causal	(Yu and Peetz, 2018 ^[141])	<i>Non-Standard Time Wage Premiums and Employment Effects: Evidence from an Australian Natural Experiment</i>	Diferencia en diferencia (DiD) con grupo de control imperfectamente comparable	Nivel de país y nivel individual	Aplicabilidad de la remuneración de las horas extraordinarias	Participación de la población activa, salarios	Australia	Los resultados muestran que la introducción de una prima por horas extras en domingo en Australia no tuvo efectos negativos en el empleo, sino que dio lugar a un horario más flexible (aunque en una industria dominada por el empleo eventual).
Cuasi causal	(Crépon and Kramarz, 2002 ^[91])	<i>Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek</i>	Diferencia en diferencia (DiD) con grupo de control imperfectamente comparable	Nivel individual	Reducción de horas legales.	Pérdidas de empleo, cambio de horas.	Francia	Los trabajadores más afectados por la reforma tenían menos probabilidades de estar empleados después de la misma que los trabajadores observablemente idénticos que no se vieron afectados por ella. Los trabajadores más afectados perdieron su empleo con más frecuencia que los menos afectados –especialmente los trabajadores con salario mínimo; los trabajadores mejor remunerados se vieron menos directamente afectados por la reducción de la semana laboral.

Nivel de solidez	Autor y año	Título	Método	Datos	Tipo de cambio	Resultados	Alcance empírico	Resultados
Cuasi causal	(Skuterud, 2007 ^[97])	<i>Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy</i>	Diferencia en-diferencia (DiD) con grupo de control imperfectamente comparable	Nivel individual	Reducción de horas legales.	Empleo.	Quebec	Los resultados sobre el empleo no son significativos: la estimación puntual es negativa, pero no significativa en todo momento, y, sobre todo, no aumenta con la proporción de trabajadores supuestamente afectados en la industria. Estos coeficientes negativos –no significativos– se observan solo para los hombres, mientras que los coeficientes son positivos para las mujeres.
Cuasi causal	(Sánchez, 2013 ^[98])	<i>Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile</i>	Diferencia en la diferencia (DiD) comparando trabajadores con diferente probabilidad de ser afectados	Nivel individual	Reducción de horas legales	Salarios, transiciones de empleo	Chile	La reducción de las horas estándar no tuvo efectos significativos en las transiciones de empleo (es decir, ningún efecto en el exceso de destrucción de empleo), pero tuvo un efecto significativo en los salarios por hora (es decir, evidencia de la compensación salarial).
Cuasi causal	(Raposo and van Ours, 2010 ^[92])	<i>How working time reduction affects jobs and wages</i>	Diferencia en-diferencia (DiD) comparando trabajadores con diferente probabilidad de ser afectados	Empleado y empleador emparejados	Reducción de horas legales	Salarios, retención de empleados	Portugal	Para los trabajadores afectados, la reducción redujo la tasa de separación del empleo y aumentó el salario por hora, manteniendo los ingresos mensuales aproximadamente constantes. La reducción de la jornada laboral también afectó a los trabajadores que ya trabajaban menos que la nueva norma, que tenían más probabilidades de perder su empleo.
Cuasi causal	(Chemin and Wasmer, 2009 ^[99])	<i>Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France</i>	Diferencia en-diferencia (DDD) con dos grupos de tratamiento imperfectamente comparables	Nivel individual	Reducción de horas legales.	Empleo, desempleo	Francia	No hay efectos significativos sobre el empleo o el desempleo.

Nivel de solidez	Autor y año	Título	Método	Datos	Tipo de cambio	Resultados	Alcance empírico	Resultados
Cuasi causal	(Andrews et al., 2015 _[142])	<i>More hours, more jobs? The employment effects of longer working hours</i>	Diferencia en-diferencia (DiD) con grupo de control emparejado	Nivel de empresa	Aumento de horas contractuales.	Empleo, salarios.	Alemania	Respuesta positiva significativa del empleo en las empresas que ofrecen horas extras (para las que el aumento de horas con concesión salarial corresponde a una caída del costo laboral), mientras que no encuentran ningún efecto en las empresas que no ofrecen horas extras.
Cuasi causal	(Cahuc and Carcillo, 2014 _[143])	<i>The detaxation of overtime hours: lessons from the French experiment</i>	Diferencia en-diferencia (DiD) con grupo de control imperfectamente comparable, complementada con pruebas de solidez convincentes.	A nivel individual	Reducción de horas extras.	Horas extraordinarias, total de horas, empleo (derivado).	Francia	Las horas extraordinarias de los asalariados altamente cualificados que trabajan en Francia aumentaron, en relación con las de los asalariados transfronterizos, tras la reducción de la remuneración de las horas extraordinarias. No hubo diferencias en la evolución de las horas trabajadas, sea cual sea la categoría de asalariado que se considere. El hecho de que las horas trabajadas no aumenten sugiere que la medida debe haber tenido un efecto muy limitado sobre el empleo.
Cuasi causal	(Crépon, Leclair and Roux, 2004 _[93])	<i>RTT, productivité et emploi: nouvelles estimations sur données d'entreprises</i>	Diferencia en la diferencia (DiD) con problemas de autoselección, pero numerosas pruebas convincentes de la hipótesis de las tendencias paralelas.	A nivel de empresa	Reducción de horas reglamentarias	Empleo, productividad, salarios.	Francia	Las empresas que adoptaron las 35 horas experimentaron una ligera reducción de la productividad total de los factores, menor de la esperada en función del cambio de horas; el empleo en estas empresas aumentó. Los autores afirman que esto se debe en gran medida a la contención salarial y a los recortes de la seguridad social, más que a la reducción de horas en sí.

Nivel de solidez	Autor y año	Título	Método	Datos	Tipo de cambio	Resultados	Alcance empírico	Resultados
Cuasi causal	(Kawaguchi, Naito and Yokoyama, 2017 ⁽¹⁰⁰⁾)	<i>Assessing the effects of reducing standard hours: Regression discontinuity evidence from Japan</i>	Diseño de regresión discontinua (RDD)	A nivel de empresa	Reducción de horas reglamentarias	Horas trabajadas, salarios mensuales, bonos anuales y contrataciones.	Japón	Los resultados de los análisis RD muestran que la reducción de las horas estándar de 44 a 40 en la industria manufacturera disminuyó las horas trabajadas, pero este efecto no es estadísticamente significativo cuando estimamos el efecto medio del tratamiento. En general, en promedio, la reducción de las horas estándar no cambió las horas trabajadas, los salarios mensuales, las primas anuales y el empleo de forma estadísticamente significativa. Los resultados sobre las nuevas contrataciones siguen siendo insignificantes cuando se consideran los tipos de establecimientos heterogéneos.

Anexo 5.D. Muestras equilibradas de grupos tratados y de control para los análisis a nivel de empresa en Alemania, Corea y Portugal

Anexo Tabla 5.D.1. Muestras equilibradas utilizadas en los análisis a nivel de empresa sobre la reducción de horas contractuales en la sección 5.2.3: estadísticas descriptivas

País	Variable	Media del grupo de control	Media del grupo tratado	Diferencia de las medias	Diferencia de medias IC del 95% límite inferior	Diferencia de medias IC del 95% límite superior
Alemania	Valor añadido por trabajador (nivel)	58 117	57 679	438	-7 983	8 860
	Cambio en el valor añadido por trabajador (%)	0.23	2.46	2.23	-7.14	2.68
	Variación logarítmica del valor añadido por trabajador (variable principal de resultado)	-0.06	-0.04	-0.02	-0.08	0.04
	Empleo total (nivel)	98	84	14	-11	39
	Cambio en el empleo total (%)	1.92	1.06	0.86	-1.54	3.27
	Cambio logarítmico en el número de empleados (principal variable de resultado)	0.01	0.00	0.01	-0.02	0.03
	Salario medio (nivel)	1 969	2 075	-106	-260	47
	Cambio en el salario medio (%)	0.92	2.61	-1.68	-5.75	2.38
	Cambio logarítmico del salario medio (variable principal de resultado)	-0.03	-0.01	-0.03	-0.07	0.02
	Presencia de horas extras (simulado)	0.73	0.74	-0.01	-0.08	0.05
	Situación de los beneficios (5 categorías)	2.99	3.06	-0.07	-0.24	0.10
	Presencia de un comité de empresa (simulado)	0.29	0.29	-0.01	-0.07	0.06
	Porcentaje de trabajadores de cuello blanco con título universitario	0.08	0.07	0.01	-0.01	0.03
	Variación logarítmica de la inversión total	-0.45	-0.49	0.05	-0.12	0.22
	Tasa de inversión en valor añadido (5 categorías)	2.53	2.48	0.05	-0.11	0.21
	Inversión en tecnología de comunicación/procesamiento de datos	0.49	0.46	0.03	-0.04	0.11
Cambio en el uso de las horas extraordinarias (adopción, abandono, estable)	0.03	0.01	0.02	-0.04	0.09	

País	Variable	Media del grupo de control	Media del grupo tratado	Diferencia de las medias	Diferencia de medias IC del 95% límite inferior	Diferencia de medias IC del 95% límite superior
	Nivel del convenio colectivo aplicable (3 categorías)	2.22	2.12	0.10	-0.04	0.24
	Cobertura del convenio colectivo sobre el salario (simulado)	0.44	0.49	-0.05	-0.12	0.03
	Tamaño de la empresa (4 categorías)	2.06	2.11	-0.05	-0.19	0.08
	Industria (7 categorías)	5.24	4.95	0.30	-0.31	0.90
	Proporción de la exportación en el volumen de negocio (5 categorías)	1.65	1.77	-0.12	-0.30	0.06
	Proporción de empleados a tiempo completo (5 categorías)	4.66	4.65	0.01	-0.10	0.13
	Proporción de trabajadores permanentes (5 categorías)	4.96	4.97	-0.01	-0.05	0.02
Corea	Volumen de negocio por trabajador (nivel)	431	226	206	-123	535
	Cambio en el volumen de negocio por trabajador (%)	0.06	0.04	0.02	-0.08	0.11
	Cambio logarítmico en el volumen de negocios por trabajador (variable de resultado principal)	0.02	0.01	0.00	-0.11	0.12
	Empleo total (nivel)	82	75	8	-27	43
	Cambio en el empleo total (%)	-0.05	-0.04	-0.01	-0.05	0.03
	Cambio logarítmico en el empleo total (variable principal de resultado)	-0.06	-0.05	-0.01	-0.05	0.04
	Salario medio (nivel)	39	34	5	-3	12
	Cambio en el salario medio (%)	0.06	0.06	0.03	-0.05	0.12
	Cambio logarítmico del salario medio (variable principal de resultado)	0.04	0.02	0.02	-0.07	0.11
	Presencia de horas extras (simulado)	0.93	0.94	-0.01	-0.11	0.09
	Situación de los beneficios (5 categorías)	2.81	2.94	-0.13	-0.41	0.15
	Presencia de un comité de empresa (simulado)	0.13	0.13	0.00	-0.13	0.13
	Nivel medio de formación del mayor grupo profesional (5 categorías)	2.35	2.26	0.09	-0.20	0.38
	Cambio en el uso de las horas extraordinarias (adopción, abandono, estable)	0.07	0.00	0.07	-0.06	0.20
	Nivel del convenio colectivo aplicable (3 categorías)	0.17	0.16	0.01	-0.17	0.18
	Lugar de trabajo que participó en la negociación salarial el año pasado (simulado)	0.14	0.13	0.01	-0.12	0.15
	Tamaño de la empresa (3 categorías)	1.34	1.32	0.02	-0.17	0.20
	Industria (7 categorías)	1.97	1.97	0.00	-0.55	0.55
	Cambio en el volumen de negocio (5 categorías)	2.94	2.97	-0.03	-0.42	0.36
	Porcentaje de exportación en el volumen de negocio (5 categorías)	2.22	2.29	-0.07	-0.64	0.51
	Proporción de empleados a tiempo parcial	0.59	2.15	-1.56	-3.97	0.86

País	Variable	Media del grupo de control	Media del grupo tratado	Diferencia de las medias	Diferencia de medias IC del 95% límite inferior	Diferencia de medias IC del 95% límite superior
Portugal	Porcentaje de empleados con contratos de duración determinada	6.85	5.07	1.78	-5.15	8.71
	Valor añadido por trabajador (nivel) ¹	20 327	23 804	-3 477	-5 434	-1 520
	Cambio en el valor añadido por trabajador (%)	-2.73	-2.58	-0.15	-2.89	2.59
	Variación logarítmica del valor añadido por trabajador (principal variable de resultado)	-0.10	-0.08	-0.02	-0.06	0.01
	Empleo total (nivel)	4.9	4.9	0.0	-0.4	0.3
	Cambio en el empleo total (%)	2.10	1.39	0.71	-0.89	2.32
	Variación logarítmica del empleo total (principal variable de resultado)	0.00	0.00	0.00	-0.02	0.02
	Salario medio (nivel) ¹	13 722	15 585	-1 863	-2 506	-1 220
	Cambio en el salario medio (%)	-0.10	0.88	-0.98	-2.78	0.82
	Cambio logarítmico del salario medio (variable principal de resultado)	-0.03	-0.01	-0.02	-0.03	0.00
	Presencia de horas extras (simulado)	0.98	0.67	0.30	-0.48	1.09
	Situación de los beneficios (5 categorías)	2.97	2.96	0.01	-0.11	0.13
	Porcentaje de mano de obra de cualificación media	0.17	0.15	0.02	-0.01	0.05
	Porcentaje de mano de obra altamente cualificada	0.12	0.13	-0.01	-0.04	0.01
	Variación logarítmica de la inversión total	-0.19	-0.07	-0.12	-0.39	0.14
	Tasa de inversión en volumen de negocio (5 categorías)	1.72	1.75	-0.03	-0.11	0.04
	Inversión en activos intangibles	0.05	0.06	-0.01	-0.03	0.01
	Cambio en el uso de las horas extraordinarias (adopción, abandono, estable)	-0.01	0.00	0.00	-0.02	0.01
	Nivel del convenio colectivo aplicable (3 categorías)	3.45	3.46	-0.01	-0.09	0.07
	Tamaño de la empresa (3 categorías)	1.09	1.09	0.00	-0.02	0.02
Industria (6 categorías)	4.93	4.93	0.00	-0.13	0.13	
Cambio en el volumen de negocio (5 categorías)	2.74	2.74	0.00	-0.09	0.08	
Porcentaje de la exportación en el volumen de negocio (5 categorías)	1.24	1.24	0.00	-0.06	0.06	
Porcentaje de empleados a tiempo completo (5 categorías)	4.88	4.85	0.03	-0.01	0.07	
Porcentaje de trabajadores permanentes (5 categorías)	4.47	4.45	0.01	-0.09	0.11	

Nota: Los valores en negrita significa que es significativa al nivel del 5%.

1: En Portugal, la muestra no está equilibrada en lo que respecta a los niveles de valor añadido por trabajador y a los niveles de salario medio (aunque sí lo está cuando se consideran los cambios porcentuales y logarítmicos). Esto significa que las empresas que reducen sus horas tienen un nivel significativamente mayor de valor añadido por trabajador y pagan un salario medio más alto en t . Esto no afecta a la estrategia de identificación utilizada en la sección 5.2.3, ya que el análisis se basa en el crecimiento y no en los niveles. Sin embargo, para corregir este desequilibrio, se añaden controles para los niveles de valor añadido por trabajador y de salario medio antes del cambio en el análisis de referencia para Portugal y, por tanto, se reflejan en los resultados presentados en la Figura 5.8.

Anexo Tabla 5.D.2. Muestras equilibradas utilizadas en el análisis a nivel de empresa sobre la adopción de horarios flexibles en Alemania en la sección 5.2.3: Estadísticas descriptivas

Variable	Media del grupo de control	Media del grupo tratado	Diferencia de las medias	Diferencia de medias IC 95% límite inferior	Diferencia de medias IC del 95% límite superior
Variación logarítmica del valor añadido por trabajador (principal variable de resultado)	-0.06	-0.06	0.00	-0.06	0.06
Variación logarítmica del número de empleados (principal variable de resultado)	0.02	0.02	0.00	-0.02	0.03
Variación logarítmica del salario medio (variable de resultado principal)	-0.01	0.01	-0.02	-0.06	0.02
Valor añadido por trabajador (nivel)	65 982	61 824	4 158	-8 503	16 820
Número de empleados (nivel)	102	118	-16	-47	15
Salario medio (nivel)	2 278	2 375	-97	-275	80
% de cambio en el valor añadido por trabajador	0.15	-1.30	1.45	-3.86	6.76
% de cambio en el número de empleados	2.79	2.48	0.30	-2.37	2.98
% de cambio en el salario medio	1.74	2.42	-0.69	-4.61	3.24
Tamaño de la empresa (4 categorías)	2.39	2.39	0.00	-0.13	0.13
Industria (7 categorías)	5.05	5.04	0.02	-0.71	0.74
Porcentaje de empleados a tiempo completo (5 categorías)	4.71	4.62	0.09	-0.04	0.21
Porcentaje de trabajadores fijos (5 categorías)	4.95	4.98	-0.04	-0.08	0.01
Porcentaje de trabajadores de cuello blanco con título universitario	0.10	0.11	-0.01	-0.04	0.01
Situación de los beneficios (5 categorías)	2.75	2.73	0.02	-0.16	0.21
Porcentaje de la exportación en el volumen de negocios (5 categorías)	2.10	2.25	-0.15	-0.41	0.10
Variación logarítmica de la inversión total	-0.41	-0.33	-0.07	-0.26	0.11
Tasa de inversión en valor añadido (5 categorías)	2.56	2.46	0.10	-0.06	0.27
Inversión en tecnología de comunicación/procesamiento de datos (ficticia)	0.53	0.56	-0.03	-0.12	0.05
Presencia de horas extras (simulado)	0.86	0.85	0.01	-0.05	0.07
Cambio en el uso de horas extras (adopción, abandono, estable)	0.01	-0.03	0.04	-0.02	0.09
Cobertura de un convenio colectivo sobre el salario (simulado)	2.26	2.24	0.02	-0.14	0.17
Presencia de un comité de empresa (simulado)	0.37	0.41	-0.03	-0.12	0.05
Nivel del convenio colectivo aplicable (3 categorías)	0.42	0.43	0.00	-0.09	0.08

Notas

¹ Los autores desean agradecer la contribución de Bayram Cakir a este capítulo, en particular por su ayuda en la investigación de los datos portugueses de la sección 5.2.3

² El término teletrabajo puede definirse de muchas maneras diferentes (OCDE, 2021^[11]). A lo largo del capítulo, se entiende por teletrabajo la posibilidad de que los empleados trabajen a distancia, desde casa o desde un lugar distinto de las instalaciones del empleador, de forma habitual u ocasional. En la práctica, esto suele corresponder al término más reciente de "trabajo híbrido", más que a trabajadores que trabajan exclusivamente desde casa.

³ Definir las largas jornadas no es tarea fácil y se barajan diferentes umbrales en los distintos estudios, encuestas y marcos de medición. Una posibilidad es considerar la regulación, por ejemplo, en Europa la Directiva de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo de 2003, que establece que el máximo de horas semanales no puede superar las 48 horas, incluidas las horas extraordinarias. Otra forma de definir las largas jornadas es referirse a la distribución de las horas trabajadas en el país/población estudiada: por ejemplo, el marco de calidad del empleo de la OCDE considera que los individuos que trabajan muchas horas son los que trabajan más de 60 horas semanales cuando define la tensión laboral en las economías emergentes. Sin embargo, muchos trabajos se limitan a definir las jornadas largas como horas extraordinarias, lo cual es impreciso pero está disponible en muchas encuestas.

⁴ Resolver el problema de identificación del "trabajador sano" es difícil cuando solo se dispone de datos transversales, pero más fácil utilizando datos de panel que permitan controlar los niveles de salud anteriores, o estimando modelos de efectos fijos con una variación exógena que pueda utilizarse como instrumento. Otros retos que plantean los estudios empíricos sobre el efecto de las horas de trabajo en la salud son el hecho de que las horas de trabajo no se asignan aleatoriamente, lo que introduce sesgos, ya que los posibles factores no observados omitidos podrían influir tanto en las horas como en la salud, o el hecho de que las estimaciones del impacto de las horas suelen estar confundidas por la influencia de las horas en los ingresos, que tiene un importante efecto independiente en la salud. Los datos recogidos también podrían estar ya sesgados: por ejemplo, el efecto negativo de algunos acuerdos sobre el bienestar de los trabajadores podría subestimarse si los trabajadores renuncian a ellos (y, por tanto, no se registran en los datos).

⁵ Estos resultados se ven impulsados por las asociaciones positivas entre trabajar entre 30 y 44 horas semanales (que es el grupo modal) y los tres resultados de satisfacción (por ejemplo, la satisfacción con la vida, el trabajo y el tiempo libre). De hecho, análisis adicionales (no mostrados aquí y disponibles bajo petición) muestran que en Francia, la probabilidad de estar "satisfecho con la vida" es mayor para los del grupo de 40 a 44 horas, estar "satisfecho con el trabajo" es mayor para los del grupo de 30 a 34 horas, y la satisfacción con el tiempo libre es más probable para los del grupo de 35 a 39 horas.

⁶ Incluso si los efectos difieren en función de la ordenación del tiempo de trabajo, de las medidas de bienestar y entre los distintos grupos de trabajadores.

⁷ Según encuestas recientes a trabajadores y empresas de los países de la OCDE (Barrero, Bloom y Davis, 2021^[150]; Criscuolo et al., 2021^[155]).

⁸ De los cuatro estudios, solo Nikolova y Graham (2014^[70]) diferencian entre la adopción voluntaria o involuntaria del trabajo a tiempo parcial. Benson et al. (2017^[67]), Cho (2018^[68]) y Beham et al. (2019^[69])

solo consideran la situación general de tiempo parcial, independientemente del motivo de adopción de los trabajadores.

⁹ Aunque véase la discusión sobre los modelos teóricos que permiten la posibilidad de contención salarial por parte de los sindicatos que negocian los salarios cuando se reducen las horas en Kapteyn et al. (2004^[79]).

¹⁰ Por lo tanto, los trabajos teóricos no son concluyentes: aunque se espera que la imposición de un límite máximo de horas de trabajo donde no existía tenga un efecto positivo en el empleo, una restricción "demasiado fuerte" (es decir, "demasiado baja") de la jornada laboral reduciría la demanda de trabajadores (Contensou y Vranceanu, 2000^[139]; Marimon y Zilibotti, 2000^[137]). La reducción de la jornada laboral podría aumentar el empleo agregado en un contexto de elevado desempleo preexistente, pero podría empeorar la situación del mercado laboral de los países con bajo desempleo (Rocheteau, 2002^[138]). Calmfors y Hoel (1988^[81]) esperan que una reducción de las horas reglamentarias reduzca el empleo, ya que las empresas sustituyen a los trabajadores por horas extraordinarias (si no se aumenta la prima por horas extraordinarias); sin embargo, la reducción de las horas podría crear empleo, sostienen, en el contexto de un nivel de producción fijo, cuando se complementa con un aumento de la prima por horas extraordinarias.

¹¹ Esta idea algo simple está detrás de la teoría del "reparto del trabajo", que solía ser popular en los círculos de elaboración de políticas, aunque nunca se basó en la teoría económica. Según esta lógica, la reducción del tiempo de trabajo podría fomentar la creación de empleo mediante el reparto del trabajo, es decir, compartiendo la misma cantidad de horas de trabajo entre más trabajadores que hagan menos horas cada uno. Esta idea no resiste fácilmente los razonamientos económicos que tienen en cuenta, en particular, los costes fijos asociados a la contratación de un trabajador, o las fricciones creadas por la sustituibilidad imperfecta entre distintos trabajadores. Esta idea también es incompatible con la idea de que la reducción del tiempo de trabajo podría mejorar la productividad de las empresas a través de innovaciones organizativas, y/o a través de la reducción del nivel de fatiga de los trabajadores y el aumento de los niveles de compromiso. En ambos casos, las empresas no necesitarían contratar nuevo personal para mantener el mismo nivel de producción (por ejemplo, no habría reparto del trabajo).

¹² Los modelos que exploran esta última situación tienden a suponer que la productividad horaria aumenta tras una reducción de las horas normales, pero no lo suficiente como para compensar totalmente el aumento de los costes laborales unitarios.

¹³ Por ejemplo, la estrategia de identificación de (Hunt, 1999^[85]) se basa en la firme suposición de que los cambios en las horas a nivel industrial son exógenos porque se acuerdan de antemano. Sin embargo, si bien es cierto que las horas negociadas no pueden modificarse como reacción a cambios económicos imprevistos, tampoco pueden considerarse exógenas con respecto a los cambios previstos, lo que significa que deben incluirse las tendencias específicas de la industria. Cuando se incluyen, los resultados son insignificantes, lo que sugiere que la modificación de las horas a nivel industrial no es, de hecho, exógena a las tendencias industriales del empleo y la productividad. Si no se cumple esta hipótesis crucial, la estrategia de identificación equivale a una regresión de efectos fijos a nivel industrial, lo que sugiere asociación y no causalidad. De ahí que este estudio se clasifique como "correlacional".

¹⁴ Brown y Hamermesh estudian el efecto de la introducción de una prima por horas extraordinarias en Estados Unidos (que equivale a introducir un límite máximo de horas de trabajo) sobre el desempleo, y constatan que este último no tuvo ningún efecto sobre el desempleo a largo plazo.

¹⁵ Por ejemplo, que los salarios nominales se mantengan constantes, pero no se ajusten totalmente a la inflación, limitando así el aumento del salario por hora, o que los sindicatos se dediquen a la contención salarial, o que las empresas aumenten la productividad lo suficiente -mediante, por ejemplo, la reorganización del trabajo, el aumento de las inversiones o la reestructuración de la plantilla en torno a trabajadores más productivos- para compensar el aumento del salario por hora.

¹⁶ Por ejemplo, Kramarz et al. (2008_[87]) sostienen que una ley de reducción del tiempo de trabajo puede ayudar a que el empleo alcance su nivel máximo si obliga a un monopsonio a fijar los tiempos de trabajo individuales en el nivel competitivo, mejorando así el bienestar de los trabajadores; véase también, por ejemplo, Marimon y Zilibotti (2000_[137]) o Contensou y Vranceanu (2000_[139]). Además, como se muestra en el capítulo 3, los mercados de trabajo locales son heterogéneos en su grado de monopsonio. Dado que las condiciones de competencia son diferentes en los distintos mercados locales de un mismo país, es probable que las estimaciones nacionales recogidas en la literatura resulten de la agregación de los efectos positivos y negativos que se producen en los distintos mercados. Esto significa que la reducción de horas normales aplicada en un contexto de monopsonio, o incluso para contrarrestar una situación de monopsonio en un mercado determinado, podría diseñarse más adecuadamente a nivel local, donde el grado de monopsonio puede estimarse con mayor precisión.

¹⁷ Mientras que los dos canales analizados en este párrafo podrían aumentar la productividad horaria de los trabajadores de forma lineal, probablemente no ocurra lo mismo con la productividad total por trabajador: llevado al extremo, mientras que la productividad horaria podría seguir aumentando si se redujera la jornada laboral a una hora semanal, la productividad total por trabajador muy probablemente disminuiría.

¹⁸ Hart y Krall (2007_[145]) constatan que los turnos más cortos se asociaban a una mayor productividad horaria de los médicos de los servicios de urgencias de Estados Unidos. Olds y Clarke (2010_[151]) constatan que los errores de medicación y las lesiones por pinchazo de aguja están estadísticamente relacionados con el hecho de que los enfermeros trabajen más de 40 horas semanales en Estados Unidos, y Rogers et al. (2004_[152]) obtienen resultados similares en el caso de los enfermeros que trabajan turnos de más de 12 horas. Shepard y Clifton (2000_[146]) constatan que las horas extraordinarias reducen la producción por trabajador en las empresas manufactureras de Estados Unidos, mientras que Schank (2005_[147]) no encuentra diferencias de productividad entre las fábricas alemanas que utilizan horas extraordinarias y las que no. Se han encontrado pruebas similares de un efecto de fatiga que hace que la productividad disminuya con las largas horas en diversos sectores, con resultados que coinciden en contextos tan diferentes como los paramédicos en Mississippi (Brachet, David y Drechsler, 2012_[148]), los trabajadores de municiones británicos durante la Primera Guerra Mundial (Pencavel, 2015_[149]) y los trabajadores de fábricas estadounidenses en la década de 1920 (Dolton, Howorth y Abouaziza, 2016_[108]). Se ha comprobado que este efecto perjudicial de la fatiga persiste en el tiempo en ausencia de un tiempo de recuperación adecuado (Pencavel, 2016_[107]). Sin embargo, una excepción aparente es el artículo de Lu y Lu (2017_[144]). Los autores observan una disminución del rendimiento tras la introducción de leyes que prohíben las horas extraordinarias obligatorias en algunas residencias de ancianos de Estados Unidos. Sin embargo, concluyen que se trata en realidad de un efecto indirecto del mayor uso de trabajadores contratados tras el cambio.

¹⁹ La exploración relativamente tímida del efecto potencial sobre la productividad de la reducción de las horas normales es tanto más sorprendente cuanto que se trata de un medio teóricamente más prometedor de generar empleo que la teoría del reparto del trabajo, que ha sido mucho más explorada en la literatura (véase la nota 12): si la reducción de las horas puede mejorar la productividad a través de uno o de los

dos canales examinados anteriormente, podría potencialmente generar empleo a medio o largo plazo como efecto de segundo orden de este aumento de la productividad.

²⁰ El efecto se identifica comparando los cambios en los resultados de interés en torno a una reforma que reduzca la jornada laboral entre sectores de "alta exposición" (es decir, sectores con una jornada laboral media larga antes de la reforma, que se verán afectados por ella) y sectores de "baja exposición" (es decir, sectores con una jornada laboral media relativamente corta antes de la reforma, que no se verán afectados por ella).

²¹ La información procede de múltiples fuentes: el Índice de Regulación Laboral del CBR (Adams, Bishop y Deakin, 2010^[156]) complementado y cotejado con la información disponible en la base de datos Travail de la OIT y la base de datos LABour market REForm (LABREF) de la Comisión de la Unión Europea (Comisión Europea, 2021).

²² Los resultados del panel B van en la misma dirección, pero los coeficientes deben interpretarse como el efecto relativo de pasar de 0 a 100% de trabajadores expuestos: en los sectores en los que todos los trabajadores se ven afectados por la reducción de horas, las horas caen un 6% en relación con los sectores en los que todos los trabajadores ya trabajaban menos que el umbral de la reforma, y la proporción por encima del umbral disminuye 33 puntos porcentuales.

²³ Véanse los detalles en la sección 5 de Batut et al. (2022^[109]), "The Employment effects of Working Time Reductions in Europe".

²⁴ Sin embargo, esta explicación no puede ser confirmada por este análisis, que utiliza la remuneración bruta del trabajo, es decir, una variable que incluye las cotizaciones a la seguridad social y que también habría captado las reducciones de la seguridad social; no obstante, el coeficiente estimado para el efecto medio de las reformas sobre la remuneración en los sectores de "alta exposición" frente a los de "baja exposición" al ser positivo, va en contra de la idea de que los costes laborales se compensaron totalmente con las reducciones de la seguridad social.

²⁵ Aunque los datos a nivel de empresa se utilizan para identificar los episodios durante los cuales las empresas redujeron sus horas contractuales, la base decisoria que subyace a estos episodios de reducción no puede deducirse de los datos: las reducciones de las horas contractuales a nivel de empresa podrían ser el resultado de una decisión unilateral por parte de los empresarios a nivel de empresa, o de un proceso de negociación entre los trabajadores y la dirección a nivel de empresa, pero también podrían reflejar una decisión negociada a nivel sectorial o nacional, o incluso una reforma legislativa a nivel nacional.

²⁶ Los resultados estimados en t+1 recogen la evolución entre t y t+1, mientras que los estimados en t+2 recogen la evolución entre t y t+2, es decir, el efecto acumulado del tratamiento en los dos años observados tras el cambio.

²⁷ La diferencia con el número de observaciones que figura en las figuras siguientes se debe a que los cuatro años de cada período tratado están en el grupo tratado, por lo que hay más observaciones tratadas que períodos tratados.

²⁸ Que concentran respectivamente el 15.7, 17.6 y 18.1% de los casos frente al 4.8% de media en cada año.

²⁹ Para profundizar en el efecto negativo sobre el crecimiento del empleo, la ecuación 5.3 se estima con el crecimiento de las bajas y las nuevas contrataciones como variables de resultado. El crecimiento de las bajas está negativa y significativamente relacionado con el tratamiento en t+1 (29.6%), lo que sugiere que las empresas tratadas retienen más trabajadores que las empresas de control. Además, el crecimiento de las nuevas contrataciones también está negativa y significativamente relacionado con el tratamiento (33.7%), lo que sugiere que las empresas que reducen las horas contractuales también contratan menos que las empresas que no lo hacen. Estos resultados combinados sugieren que el efecto negativo observado para el crecimiento del empleo podría deberse al diferencial entre el movimiento de las tasas de crecimiento de las separaciones y de las contrataciones, disminuyendo ambas pero más el crecimiento de las entradas que el de las salidas, y no a un aumento de las separaciones. En otras palabras, es posible que el potencial de retención de los trabajadores aumentara en las empresas que reducen el horario normal (aunque hay que tener en cuenta que los datos no permiten saber qué ocurre dentro de las separaciones, es decir, cómo evolucionan los despidos y las renunciaciones por separado).

³⁰ Respectivamente, el 19.3% en 2012 y el 17.7% de los casos en 2013.

³¹ Según Hijzen y Thewissen (2020_[110]), la reforma contenía una serie de medidas para aliviar los posibles efectos negativos sobre los empleadores, entre ellas una exención de la obligación de pagar la prima por horas extraordinarias para las empresas con menos de cinco empleados, así como reducciones temporales de la prima por horas extraordinarias para las cuatro primeras horas extraordinarias.

³² Los análisis que diferencian el impacto en el empleo del teletrabajo en las regiones urbanas frente a las rurales parecerían relevantes, pero siguen faltando hoy en día. Se trata de un área fructífera para futuras investigaciones.

³³ No se pueden extraer conclusiones generales sobre el efecto del teletrabajo en la productividad a partir de estudios que utilicen datos recogidos durante la pandemia de COVID 19; de hecho, como ya se ha explicado en el recuadro 5.1, demasiados factores que caracterizan ese periodo podrían confundir la productividad en ese momento. No obstante, el mensaje general que se desprende de los estudios sobre la época de la pandemia es que la productividad autodeclarada se mantuvo o aumentó entre los trabajadores que empezaron a teletrabajar durante la pandemia (Ker, Montagnier y Spiezia, 2021_[154]). Entre la minoría de trabajadores que informaron de una disminución de la productividad, la principal causa identificada incluía la falta de interacción con los compañeros, el conflicto con las obligaciones de cuidado de la familia, las dificultades para acceder a la información relacionada con el trabajo, los obstáculos adicionales para realizar el trabajo, los espacios físicos de trabajo inadecuados y la falta de velocidad de Internet.

³⁴ Esta sección se centra en los estudios que analizan cómo afectan a la productividad las horas de teletrabajo formales y remuneradas. Para un análisis sobre cómo el trabajo a domicilio no remunerado afecta a la productividad en Estados Unidos, véase Elridge y Pabilonia (2010_[153]).

³⁵ Para profundizar en este tema, el modelo se ejecuta con la proporción de nuevas contrataciones y la proporción de separaciones. Hay una asociación negativa significativa entre el tratamiento y las separaciones en t+2, y una asociación insignificante (positiva) con las nuevas contrataciones en t+2 (la regresión no se puede ejecutar en t+1 porque no hay suficientes observaciones tratadas en t+1 en esta especificación). Esto sugiere que el efecto positivo sobre el empleo podría tener más que ver con la mejora de la retención de los trabajadores que con un aumento significativo de las contrataciones.

Anexo A. Anexo estadístico

Fuentes y definiciones

Las tablas del anexo estadístico muestran los datos de los 38 países de la OCDE cuando están disponibles. Los datos de Argentina, Brasil, China, India, Indonesia y Sudáfrica se recopilan y se incluyen en una serie de tablas y en la base de datos de empleo (<http://www.oecd.org/employment/database>).

En general, las Tablas A a la K y la Tabla M recogen las medias anuales de las estimaciones mensuales y trimestrales basadas en las encuestas de población activa. Los datos de las restantes Tablas L, N, O, P y Q proceden de una combinación de encuestas y fuentes administrativas. Los que se muestran para una serie de países europeos en las Tablas B, C, D, H, I, J, K y la Tabla M son datos de la *European Labour Force Survey* (EU-LFS), que son más comparables y, en ocasiones, más coherentes a lo largo del tiempo que los resultados de las EPA nacionales.

Los datos sobre el empleo, el desempleo y la población activa no son necesariamente los mismos que las series utilizadas para los análisis y las previsiones del Departamento de Economía de la OCDE que se recogen en las *OECD Economic Outlook* (Perspectivas Económicas de la OCDE). Los datos e indicadores que aparecen en las tablas también pueden encontrarse en el repositorio central de datos de la OCDE (<http://stats.oecd.org>) accesible desde la página web dedicada a las estadísticas de empleo (www.oecd.org/employment/database).

La base de datos de empleo de la OCDE contiene tanto datos brutos como indicadores. Incluye series temporales más largas y conjuntos de datos más detallados por características individuales como el grupo de edad, el género, el nivel educativo y las características del empleo en el trabajo principal, como la permanencia del empleado en el trabajo, el empleo a tiempo parcial, el empleo a tiempo parcial involuntario, el empleo temporal y la duración del desempleo. La base de datos incluye más series de datos que las que se muestran en este anexo, como, por ejemplo, la distribución del empleo por intervalos de horas semanales habituales trabajadas, la población activa potencial, incluidas las llamadas personas marginalmente vinculadas a la población activa, etc. Los conjuntos de datos están documentados con información sobre las definiciones, notas y fuentes utilizadas por los países miembros. La base de datos en línea también contiene series adicionales sobre el tiempo de trabajo, los ingresos y las características de los entornos institucionales y normativos que afectan al funcionamiento de los mercados de trabajo. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- Horas anuales realmente trabajadas por persona empleada para comparar las tendencias a lo largo del tiempo
- Salario medio bruto anual por trabajador dependiente en unidad equivalente a tiempo completo
- Distribución de los ingresos brutos de los trabajadores a tiempo completo por límites de decil de ingresos superiores y por género y medidas de dispersión de ingresos y brechas (por género y edad)
- Salarios mínimos legales: niveles y relación entre los salarios mínimos y la media y la mediana
- Gasto público en programas del mercado laboral, número de beneficiarios y entradas en el mercado laboral
- Densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva
- Indicadores sintéticos de protección del empleo

Grandes rupturas en la serie

Tabla A: Las series de datos se han corregido en la mayoría de los países para garantizar que las tasas de desempleo sean coherentes a lo largo del tiempo.

Tablas B a K y Tabla M: La mayoría de las rupturas en las series de los cuadros se produjeron por alguna de las siguientes razones: cambios en el diseño de la encuesta, en el cuestionario de la encuesta, en la frecuencia de la encuesta y en la administración, revisiones de las series de datos basadas en los resultados actualizados del censo de población. Estos cambios han afectado a la comparabilidad a lo largo del tiempo de los niveles de empleo y/o desempleo y, en cierta medida, a los ratios indicados en dichas Tablas.:

- **Cambio en la medición de la situación de la población activa y la metodología en la Encuesta Europea de Población Activa desde 2021:** Los datos entre 2020 y 2021 se ven afectados por una ruptura en las series en las Tablas B, C, D, H, I, J, K, M. El tamaño y la dirección de las rupturas varían según el país y las estadísticas, tal como se informa en las documentaciones nacionales en el sitio web de Eurostat. Véase: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_Labour_Force_Survey_-_new_methodology_from_2021_onwards.
- **Introducción de una encuesta continua con resultados trimestrales:** Austria (2003/04), Brasil (2011/12), Francia (2002/03), Alemania (2004/05), Hungría (2005/06, resultados mensuales), Islandia (2002/03), Italia (2003/04), Luxemburgo (2002/03, resultados trimestrales a partir de 2007) y Turquía (2013/14).
- **Rediseño de la encuesta de población activa:** Introducción de una nueva encuesta en Chile desde abril de 2010 (véase más adelante), Alemania (2010/11), Hungría (2002/03), Polonia (2004/05), Portugal (2010/11) y Turquía (2004/05, cambio de resultados trimestrales a mensuales). Israel (2011/12), cambio de resultados trimestrales a mensuales de la encuesta y cambio de población activa "civil" a población activa "total" (incluidos los que están en el servicio militar obligatorio o permanente). Nueva Zelanda (2015/16), la encuesta incluye al personal no civil. Los resultados anuales de Colombia en 2020 se promedian en tres trimestres (Q1, Q3 y Q4) como consecuencia del estallido de la pandemia de COVID-19 y la suspensión de la encuesta en el 2º trimestre. Desde julio de 2020, se reintrodujo en México una nueva edición de la encuesta continua trimestral (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva edición ENOEN) tras su suspensión en abril de 2020 a raíz del estallido de la pandemia de COVID-19 y las medidas de bloqueo. Fue sustituida en el segundo trimestre por una encuesta telefónica (ETOE) con resultados parciales. Los resultados anuales son medias de tres trimestres (Q1, Q3 y Q4). Para el Reino Unido (2003/2004), los datos de las Tablas B a D son medias anuales de las estimaciones trimestrales de la Encuesta Anual de Población (EPA); antes de 2004, se refieren a la Encuesta de Población Activa (EPA) del trimestre de primavera (abril-junio). Los datos de los Tablas H, I, J, K y M son medias anuales de las estimaciones trimestrales de la EPA a partir de 2016.
- **Cambio en la definición operativa de empleo:**
 - La aplicación del criterio de "al menos una hora trabajada en un empleo remunerado" en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) de Chile, una encuesta continua trimestral, a partir de abril de 2010.
- **Cambio en la definición operativa del tiempo de trabajo habitual:**
 - En Israel, el cuestionario de la Encuesta de Población Activa se amplió y cambió desde enero de 2018. A los trabajadores ausentes del trabajo se les pregunta "cuántas horas trabajan habitualmente". Esto afecta al número de trabajadores que declaran las horas semanales habituales trabajadas en su empleo principal antes y después de 2018, en particular la Tabla H

sobre la incidencia y la composición del empleo a tiempo parcial según una definición común basada en un umbral de 30 horas.

- **Cambio en la definición operativa de desempleo respecto a:** Métodos activos de búsqueda de empleo: en particular, el paso de la inscripción al contacto con el servicio público de empleo: Francia (2002/03) y España (2000/01).
 - Duración de la búsqueda activa de empleo: En Australia (2014/15), la duración del desempleo se ha sustituido por la duración de la búsqueda de empleo. En Bélgica (2010/11), la duración de la búsqueda de empleo se ha cambiado de una duración ilimitada a las cuatro semanas anteriores, incluida la semana de referencia de la encuesta. En Chile (2009/10), la duración de la búsqueda activa de empleo se ha reducido de los dos últimos meses a las cuatro semanas anteriores, incluida la semana de referencia de la encuesta.
 - Criterio de disponibilidad para trabajar: En Suecia (2004/05), el criterio de disponibilidad para trabajar cambió de la semana de referencia a dos semanas a partir de la semana de referencia para ser coherente con la definición operativa en otros países de la UE. En Chile, el criterio de disponibilidad para trabajar no existía antes de 2010 en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y se introdujo en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) desde abril de 2010. Se ha fijado en dos semanas a partir del final de la semana de referencia.
 - Las personas en situación de despido se consideran empleadas en lugar de desempleadas: Noruega (2005/06).
 - Otros cambios menores: Australia (2000/01) y Polonia (2003/04).
- **Cambios en el cuestionario con impacto en las estimaciones de empleo y desempleo:** Alemania (2010/11): el nuevo diseño del cuestionario garantiza una mejor cobertura de los pequeños empleos. Esto llevó a un aumento del empleo anual más alto de lo normal. Impacto en las estadísticas de empleo y desempleo en Nueva Zelanda (2015/16) con la inclusión del personal del ejército. España (2004/05): impacto en el empleo y el desempleo e impacto en las estimaciones de desempleo en Noruega (2005/06) y Suecia (2004/05).
- **Cambio de trimestres estacionales a trimestres naturales:** Suiza (2009/10) y Reino Unido (2005/06). Sin embargo, en el caso del Reino Unido no hay ruptura de series entre 2005 y 2006, ya que se dispone de series históricas basadas en trimestres naturales desde 1992.
- **Introducción del nuevo cuestionario armonizado de la UE:** Suecia (2004/05) y Turquía (2003/04).
- **Cambio del límite inferior de edad de 16 a 15 años:** Islandia (2008/09), Noruega (2005/06) y Suecia (2006/07).
- **Cambio del límite inferior de edad de 15 a 16 años:** Italia (2007/08).
- **Cambio en el recopilador de datos en Dinamarca desde el primer trimestre de 2017:** la tasa de respuesta de la EPA aumentó y dio lugar a una ruptura significativa de las series entre 2016 y 2017.
- En Noruega, a partir de 2006 la edad se define como los años cumplidos en la semana de referencia de la encuesta, en lugar de los años cumplidos al final del año, como en años anteriores.
- **Inclusión de controles de población basados en los resultados del censo en el proceso de estimación:** México (2009/10) y Turquía (2006/07).
- En Japón, los datos de la Tabla J sobre empleados temporales tienen una interrupción en la serie entre 2013 y 2017.

Tabla A. Tasas de desempleo de la OCDE

En porcentaje de la población activa civil

	1991	1995	2000	2007	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Australia	9.6	8.5	6.3	4.4	5.1	5.2	5.7	6.1	6.1	5.7	5.6	5.3	5.2	6.5	5.1
Austria	..	4.2	3.9	5.2	4.9	5.2	5.7	6.0	6.2	6.5	5.9	5.2	4.8	6.0	6.2
Bélgica	6.4	9.7	6.9	7.5	7.2	7.6	8.6	8.7	8.7	7.9	7.2	6.0	5.4	5.8	6.3
Canadá	10.3	9.5	6.8	6.1	7.6	7.3	7.1	6.9	6.9	7.1	6.4	5.9	5.7	9.6	7.5
Chile	8.2	7.3	9.7	7.1	7.1	6.5	6.1	6.5	6.3	6.7	7.0	7.4	7.2	10.8	8.9
Colombia	11.3	11.0	10.5	9.7	9.2	9.0	9.2	9.3	9.5	10.4	15.9	13.8
Costa Rica	10.3	10.2	9.4	9.6	9.6	9.5	9.1	10.3	11.8	19.6	16.4
República Checa	..	4.0	8.8	5.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1	4.0	2.9	2.3	2.0	2.6	2.8
Dinamarca	7.9	6.7	4.3	3.8	7.8	7.8	7.4	6.9	6.3	6.0	5.8	5.1	5.1	5.7	5.1
Estonia	14.5	4.6	12.4	9.9	8.5	7.3	6.4	6.8	5.8	5.4	4.5	6.9	6.2
Finlandia	6.6	15.4	9.8	6.9	8.0	7.8	8.3	8.8	9.5	8.9	8.8	7.4	6.7	7.7	7.7
Francia	9.6	12.0	9.6	8.0	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4	10.1	9.4	9.0	8.4	8.0	7.9
Alemania	5.5	8.3	8.0	8.5	5.5	5.1	5.0	4.7	4.4	3.9	3.6	3.2	3.0	3.6	3.6
Grecia	11.2	8.4	18.1	24.8	27.8	26.7	25.0	23.9	21.8	19.7	17.9	17.6	14.8
Hungría	6.3	7.4	10.7	10.7	9.9	7.5	6.6	5.0	4.1	3.6	3.3	4.1	4.1
Islandia	2.5	7.7	6.6	5.8	5.4	4.5	3.3	3.3	3.1	3.9	6.4	6.0
Irlanda	14.8	12.3	4.4	5.0	15.4	15.5	13.8	11.9	9.9	8.4	6.7	5.8	5.0	5.9	6.3
Israel	..	6.9	8.8	7.3	5.6	6.9	6.2	5.9	5.2	4.8	4.2	4.0	3.8	4.3	5.0
Italia	8.5 p	11.2	10.1	6.2	8.5	10.9	12.4	12.8	12.0	11.8	11.3	10.6	9.9	9.3	9.6
Japón	2.1	3.2	4.7	3.8	4.6	4.4	4.0	3.6	3.4	3.1	2.8	2.4	2.4	2.8	2.8
Corea	2.5	2.1	4.4	3.3	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6	3.7	3.7	3.8	3.8	3.9	3.7
Letonia	14.3	6.1	16.2	15.0	11.9	10.8	9.9	9.6	8.7	7.4	6.3	8.1	7.6
Lituania	16.4	4.3	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1	7.9	7.1	6.2	6.3	8.5	7.1
Luxemburgo	1.7	2.9	2.2	4.2	4.8	5.1	5.9	6.1	6.5	6.3	5.6	5.5	5.6	6.7	5.4
México	2.7	6.3	2.5	3.7	5.2	5.0	4.9	4.8	4.4	3.9	3.4	3.3	3.5	4.4	4.1
Países Bajos	5.7	8.4	3.7	5.3	6.1	6.8	8.2	8.4	7.9	7.0	5.9	4.9	4.4	4.9	4.2
Nueva Zelanda	10.6	6.5	6.2	3.6	6.0	6.5	5.9	5.4	5.4	5.1	4.7	4.3	4.1	4.6	3.8
Noruega	5.5	4.9	3.2	2.7	3.6	3.5	3.9	3.8	4.7	4.9	4.4	4.0	3.9	4.8	4.5
Polonia	16.1	9.6	10.0	10.4	10.6	9.2	7.7	6.3	5.0	3.9	3.3	3.2	3.4
Portugal	4.2	7.2	5.3	9.6	13.5	16.6	17.2	14.7	13.0	11.5	9.2	7.2	6.7	7.1	6.6
República Eslovaca	18.9	11.2	13.6	13.9	14.1	13.1	11.5	9.7	8.1	6.5	5.7	6.7	6.8
Eslovenia	6.7	4.9	8.2	8.9	10.1	9.7	9.0	8.0	6.6	5.1	4.4	5.0	4.8
España	15.5	20.8	11.9	8.2	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1	19.7	17.2	15.3	14.1	15.5	14.8
Suecia	3.1	8.8	5.6	6.3	8.0	8.2	8.2	8.1	7.6	7.2	6.9	6.5	7.0	8.5	8.8
Suiza	4.4	4.5	4.7	4.8	4.8	4.9	4.8	4.7	4.4	4.8	5.1
Turquía	9.2	9.1	8.4	9.1	9.9	10.3	10.9	10.9	10.9	13.7	13.1	12.0
Reino Unido	8.6	8.7	5.5	5.3	8.1	8.0	7.6	6.2	5.4	4.9	4.4	4.1	3.8	4.6	4.5
Estados Unidos	6.8	5.6	4.0	4.6	9.0	8.1	7.4	6.2	5.3	4.9	4.4	3.9	3.7	8.1	5.4
OCDE ¹	5.9 e	8.1 e	8.1 e	8.0 e	7.5 e	6.9 e	6.5 e	5.9 e	5.5 e	5.4 e	7.2 e	6.2 e

.. No disponible; e Valor estimado; p Datos provisionales; | Interrupción de la serie

Nota: Las tasas de desempleo de la OCDE se elaboran para 38 países miembros de la OCDE y se ajustan a las directrices de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). En la medida de lo posible, los datos se han ajustado para mejorar la comparabilidad internacional y garantizar la coherencia en el tiempo. Todas las series se comparan con las estimaciones basadas en las encuestas de población activa. Los datos de los países miembros de la Unión Europea, Islandia, Noruega, Suiza y Turquía son elaborados por la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat) y los datos de los demás países de la OCDE son elaborados por la OCDE. Notas metodológicas: www.oecd.org/std/labourstatistics/44743407.pdf.

1. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm.


StatLink  <https://stat.link/4xru9z>

Tabla B1. Ratios empleo/población por grupos de edad seleccionados - Total

Como porcentaje de la población en cada grupo de edad

	Total (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	69.1	72.8	72.7	75.0	61.7	64.1	56.8	60.8	76.2	79.9	80.1	81.9	46.1	56.5	63.6	65.4
Austria	68.3	69.9	72.4	72.4	52.8	53.8	50.2	50.2	82.5	82.9	83.9	83.8	28.3	36.0	54.7	55.4
Bélgica	60.5	62.0	64.7	65.3	29.1	27.5	24.1	24.7	77.4	79.7	80.3	80.7	26.3	34.4	53.3	54.5
Canadá	70.9	73.3	70.0	73.2	56.2	60.2	49.5	55.2	79.9	81.9	79.5	82.3	48.1	56.2	60.4	62.7
Chile ¹	54.5	57.6	55.8	58.5	29.0	29.0	20.0	21.3	65.6	70.1	67.1	70.2	47.7	54.8	56.2	57.4
Colombia	..	60.2	57.5	60.7	..	38.0	34.2	36.6	..	72.0	68.0	71.8	..	51.9	54.3	55.5
Costa Rica	59.6	64.1	54.8	57.2	44.9	46.3	25.9	27.4	69.1	74.6	67.3	70.2	46.4	54.8	50.2	51.6
República Checa	65.2	66.1	74.4	74.4	38.3	28.5	25.1	24.8	81.6	83.5	86.5	86.3	36.3	46.0	68.2	69.8
Dinamarca	76.4	77.3	74.5	75.6	66.0	65.3	53.2	53.9	84.2	86.4	82.2	83.5	55.9	59.2	71.5	72.4
Estonia	60.6	69.6	73.8	74.0	34.9	34.6	34.7	33.5	74.4	84.6	83.0	83.9	42.8	59.4	73.5	71.6
Finlandia	67.5	70.5	72.2	72.8	42.9	46.4	43.0	45.4	80.9	83.3	82.4	82.3	42.3	55.0	67.5	68.3
Francia	62.7	63.8	65.3	67.2	30.4	30.6	28.5	32.2	79.6	81.4	80.8	82.1	29.9	38.2	53.8	55.9
Alemania	65.6	69.0	75.4	75.8	47.2	45.9	48.1	48.7	79.3	80.3	84.0	84.5	37.6	51.3	71.6	71.8
Grecia	56.5	60.9	56.3	57.2	27.6	24.0	13.8	13.4	70.5	75.4	70.4	71.1	39.0	42.7	44.6	48.3
Hungría	56.0	57.0	69.7	73.1	32.5	21.1	27.2	27.5	73.0	74.7	82.9	87.0	21.9	32.2	59.6	62.8
Islandia ²	84.6	84.2	77.9	79.8	68.2	72.5	62.2	65.6	90.6	87.9	82.6	83.5	84.2	83.2	76.8	80.2
Irlanda	65.4	71.8	68.1	70.3	50.4	63.0	37.0	42.9	75.4	78.6	79.1	80.3	45.9	54.4	62.9	64.1
Israel ³	62.1	64.5	66.8	66.6	48.1	46.4	38.9	39.9	71.3	74.0	78.3	77.8	46.5	57.1	67.9	67.4
Italia ²	53.9	58.6	58.1	58.2	27.8	24.5	16.8	17.5	68.0	73.4	69.6	70.2	27.7	33.7	54.2	53.4
Japón	68.9	70.7	77.3	77.7	42.7	41.4	46.4	46.6	78.6	80.2	85.4	85.8	62.8	66.1	76.7	76.9
Corea	61.5	64.1	65.9	66.5	29.4	26.3	25.2	27.0	72.3	74.1	74.9	75.3	57.8	60.6	66.6	66.3
Letonia	57.3	68.1	71.6	69.9	29.2	38.1	29.6	27.9	73.5	82.1	82.2	80.4	35.9	58.0	68.6	67.8
Lituania	58.8	65.0	71.6	72.4	25.2	24.8	29.4	31.1	75.0	82.2	83.7	84.3	40.3	53.2	67.6	68.0
Luxemburgo	62.7	64.2	67.2	69.4	31.8	22.5	24.9	29.4	78.2	81.9	84.0	85.4	27.2	32.0	44.0	46.6
México	60.1	61.0	59.4	61.0	48.9	44.9	38.9	40.8	67.4	70.0	69.6	71.3	51.7	54.5	52.3	53.1
Países Bajos	72.1	73.6	77.8	80.1	66.5	63.1	62.5	71.7	81.0	84.1	85.1	85.9	37.6	47.8	71.0	71.4
Nueva Zelanda	70.3	75.1	76.8	78.3	54.2	58.0	55.1	58.1	78.2	81.8	83.7	84.8	56.9	71.8	76.8	77.9
Noruega ²	77.5	76.8	74.7	76.3	57.6	54.5	49.3	53.3	85.3	85.7	82.7	83.5	65.2	69.0	72.8	74.6
Polonia	55.0	57.0	68.7	70.3	24.5	25.8	28.4	27.3	70.9	74.9	83.3	84.8	28.4	29.7	51.8	54.7
Portugal	68.3	67.6	69.7	71.3	41.8	34.4	26.0	25.2	81.8	80.9	84.0	85.3	50.8	51.0	59.0	63.4
República Eslovaca	56.8	60.7	67.5	69.4	29.0	27.6	22.7	20.8	74.7	78.0	80.6	83.2	21.3	35.7	58.3	60.6
Eslovenia	62.8	67.8	70.9	71.4	32.8	37.6	27.0	29.5	82.6	85.3	88.1	88.3	22.7	33.5	50.5	52.7
España ²	57.4	66.8	61.9	63.8	36.3	43.0	20.7	23.0	68.4	77.1	73.1	75.4	37.0	44.5	54.7	55.8
Suecia ²	74.3	74.2	75.5	75.4	46.7	42.1	39.4	40.6	83.8	86.1	85.0	84.7	65.1	70.1	77.8	77.0
Suiza	78.3	78.6	79.9	79.3	65.0	62.6	59.4	59.6	85.4	86.1	87.0	86.3	63.3	67.2	73.5	72.3
Turquía	48.9	44.6	47.5	50.2	37.0	30.2	29.2	32.2	56.7	53.2	57.4	60.2	36.4	27.1	31.1	33.4
Reino Unido ²	72.3	72.4	75.1	74.7	61.4	57.3	52.3	51.3	80.3	81.0	84.2	84.1	50.8	57.4	65.4	64.5
Estados Unidos ²	74.1	71.8	67.1	69.4	59.7	53.1	45.9	50.1	81.5	79.9	75.6	77.6	57.8	61.8	60.3	61.9
OCDE ⁴	65.5	66.2	66.3	67.8	45.6	43.1	39.0	41.4	75.9	76.8	76.2	77.7	47.5	53.4	60.4	61.4
Brasil	..	67.4	57.4	59.0	..	52.9	35.4	37.8	..	76.1	68.1	69.4	..	53.8	44.6	45.8
China ⁵	79.3	61.9	88.0	59.2
India	58.2	..	49.0	..	41.3	..	22.0	..	67.4	..	60.9	..	54.1	..	50.1	..
Indonesia	65.0	62.0	41.5	39.5	75.6	71.4	67.8	66.9
Sudáfrica	..	44.4	38.5	37.0	..	15.7	8.5	7.6	..	60.6	51.2	49.2	..	42.2	37.2	35.6

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales interrupciones de la serie" en la introducción del anexo estadístico.

1. Nueva encuesta de población activa desde abril de 2010. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2010 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento de nuevo a antiguo basados en los datos del cuarto trimestre de 2009.

2. El límite inferior de edad es de 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Encuesta mensual de población activa rediseñada desde enero de 2012. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2012 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento entre encuestas mensuales y trimestrales basados en datos del cuarto trimestre de 2011.

4. Media ponderada.

5. Los datos hasta 2010 para China pueden encontrarse en la base de datos.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <https://stat.link/g3msjd>

Tabla B2. Relación empleo/población por grupos de edad seleccionados - Hombres

Como porcentaje de la población masculina en cada grupo de edad

	Hombres (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	76.9	79.5	76.9	78.8	62.6	65.0	55.9	59.5	85.6	88.1	85.6	86.9	57.6	65.7	69.3	70.8
Austria	77.3	76.3	76.5	76.7	57.6	57.0	52.7	54.6	91.4	89.0	86.9	86.9	40.5	46.0	62.7	62.7
Bélgica	69.5	68.7	68.4	68.7	32.8	29.9	25.6	25.8	87.3	87.0	84.2	84.6	36.4	42.9	58.7	59.3
Canadá	76.2	77.1	73.2	76.3	56.7	59.8	49.3	54.6	85.8	86.1	83.1	85.7	57.4	63.3	66.1	68.4
Chile ¹	72.4	72.9	65.1	68.0	37.5	36.0	23.4	24.7	86.4	88.0	76.5	79.9	70.6	76.0	73.1	74.3
Colombia	..	75.2	70.8	74.4	..	47.9	42.9	45.2	..	88.9	82.2	86.3	..	72.8	72.4	75.3
Costa Rica	80.1	81.4	67.9	70.1	58.6	58.3	32.6	32.8	92.5	94.1	81.9	85.4	74.3	79.3	69.0	72.7
República Checa	73.6	74.8	81.4	81.3	42.8	32.8	30.4	29.4	89.3	91.7	93.8	93.8	51.7	59.6	75.2	76.5
Dinamarca	80.9	81.1	77.4	78.5	68.5	66.5	52.5	54.4	88.6	90.3	85.9	86.9	64.4	65.3	75.8	76.3
Estonia	64.1	73.2	76.0	75.6	40.8	39.1	35.9	33.1	75.8	89.4	87.5	86.6	51.0	58.1	68.4	70.1
Finlandia	70.5	72.4	73.7	73.8	45.7	47.9	44.4	46.6	84.1	85.9	84.7	83.7	43.7	55.1	66.6	67.9
Francia	69.5	68.7	68.5	70.1	33.9	33.7	30.4	33.8	88.0	87.7	85.0	86.0	34.1	40.6	56.0	57.7
Alemania	72.9	74.7	78.9	79.3	49.7	48.2	49.6	51.1	87.2	86.4	88.0	88.2	46.4	59.4	75.5	75.9
Grecia	71.5	74.2	65.2	66.4	32.7	29.1	15.9	15.6	88.5	90.1	79.7	80.8	55.2	59.1	57.0	60.7
Hungría	62.7	63.7	77.0	77.9	36.0	24.4	31.1	30.9	79.2	81.6	89.8	90.4	32.8	40.1	71.6	74.1
Islandia ²	88.2	88.3	80.2	82.5	66.1	71.6	58.9	63.2	95.1	93.2	85.3	87.2	94.2	88.5	82.5	84.2
Irlanda	76.5	80.5	73.5	74.6	54.2	66.8	37.5	43.1	88.2	87.8	85.6	85.6	64.4	68.3	70.4	71.0
Israel ³	68.9	70.1	68.7	68.1	51.2	49.3	38.2	39.0	79.6	80.6	80.8	79.8	56.9	65.1	73.7	72.5
Italia ²	68.2	70.6	67.2	67.1	33.2	29.4	20.5	21.3	84.9	87.4	80.1	80.2	40.9	45.0	64.5	63.4
Japón	80.9	81.7	83.8	83.9	42.5	41.3	45.6	45.6	93.4	92.8	92.7	92.7	78.4	81.5	87.1	87.0
Corea	73.2	74.9	74.8	75.2	24.6	21.3	21.8	22.8	88.0	87.3	85.1	85.2	68.6	74.8	77.7	77.3
Letonia	61.1	72.7	73.1	71.9	34.3	43.8	32.5	30.1	74.4	86.0	83.8	82.9	48.1	64.3	69.5	68.5
Lituania	60.1	68.2	72.2	72.9	28.3	29.4	30.5	32.8	73.8	84.2	84.0	84.6	49.9	60.7	68.4	67.6
Luxemburgo	75.0	72.3	70.4	72.6	35.3	26.5	25.3	29.8	92.8	92.2	88.0	89.1	37.9	35.6	47.3	51.4
México	82.8	80.8	75.6	77.3	64.7	58.5	49.9	51.8	93.8	92.7	87.9	89.6	78.1	78.3	71.4	73.3
Países Bajos	81.2	80.5	81.6	83.6	67.9	63.9	61.4	69.4	91.4	91.7	89.0	89.7	49.7	58.5	79.4	79.4
Nueva Zelanda	77.8	82.0	81.4	82.3	56.2	60.3	56.1	58.4	87.0	90.0	89.6	89.9	67.9	80.7	82.5	83.3
Noruega ²	81.3	79.5	76.6	78.2	59.4	52.8	48.8	51.5	88.9	89.1	84.9	85.8	71.4	73.8	76.4	78.9
Polonia	61.2	63.6	75.9	76.8	27.3	29.2	32.3	31.6	77.6	81.1	89.7	89.9	36.7	41.4	63.7	67.4
Portugal	76.3	73.6	72.3	73.9	47.3	38.5	28.4	28.1	90.0	87.2	86.5	87.5	62.2	58.7	63.3	68.9
República Eslovaca	62.2	68.4	73.3	73.3	29.8	30.9	28.5	25.6	79.6	85.0	86.9	86.8	35.4	52.6	61.7	64.3
Eslovenia	67.2	72.7	73.7	74.5	35.7	43.2	29.6	32.2	85.7	88.1	90.4	90.6	32.3	45.3	54.4	57.1
España ²	72.7	77.3	67.3	68.7	43.2	48.6	22.7	24.4	85.6	87.5	78.8	80.7	55.2	59.6	61.6	62.5
Suecia ²	76.3	76.5	77.3	77.4	47.9	41.9	39.0	39.7	85.9	89.0	87.7	87.9	67.7	73.1	79.9	78.6
Suiza	87.3	85.6	83.9	83.1	66.5	65.4	59.4	60.6	95.2	93.6	91.4	90.5	77.0	76.4	79.2	77.6
Turquía	71.7	66.8	65.2	68.6	49.7	41.5	38.8	42.8	85.0	80.7	78.5	81.8	51.9	40.5	45.9	49.3
Reino Unido ²	79.0	78.6	78.5	78.0	63.6	58.8	51.5	50.8	87.5	87.8	88.5	88.2	60.0	66.4	69.9	69.0
Estados Unidos ²	80.6	77.8	72.1	74.3	61.9	54.4	46.4	50.6	89.0	87.5	81.8	83.6	65.7	67.4	66.2	67.4
OCDE ⁴	76.1	75.8	73.7	75.2	50.3	47.4	42.2	44.6	88.2	87.9	84.8	86.0	59.2	64.0	68.9	69.9
Brasil	..	79.7	67.9	70.0	..	63.0	42.6	44.5	..	89.0	79.2	81.3	..	70.1	58.4	60.2
China ⁵	84.6	61.8	94.2	70.4
India	81.1	..	71.9	..	57.2	..	32.8	..	93.8	..	89.8	..	78.7	..	75.7	..
Indonesia	80.7	78.2	48.8	48.7	95.0	91.1	83.6	82.8
Sudáfrica	..	52.2	43.7	42.3	..	18.8	10.1	9.2	..	71.3	57.5	55.7	..	55.3	44.5	42.6

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales interrupciones de la serie" en la introducción del anexo estadístico.

1. Nueva encuesta de población activa desde abril de 2010. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2010 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento de nuevo a antiguo basados en los datos del cuarto trimestre de 2009.

2. El límite inferior de edad es de 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Encuesta mensual de población activa rediseñada desde enero de 2012. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2012 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento entre encuestas mensuales y trimestrales basados en datos del cuarto trimestre de 2011.

4. Media ponderada.

5. Los datos hasta 2010 para China pueden encontrarse en la base de datos.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla B3. Relación empleo/población por grupos de edad seleccionados - Mujeres

Como porcentaje de la población femenina en cada grupo de edad

	Mujeres (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	61.3	66.1	68.6	71.2	60.8	63.2	57.8	62.2	67.0	71.9	74.8	77.0	34.2	47.3	58.2	60.2
Austria	59.4	63.5	68.3	68.1	48.1	50.6	47.8	45.7	73.6	76.7	80.8	80.7	16.8	26.5	47.0	48.3
Bélgica	51.5	55.3	61.0	61.8	25.4	25.0	22.5	23.7	67.2	72.3	76.4	76.9	16.6	26.0	48.0	49.6
Canadá	65.6	69.6	66.8	70.1	55.7	60.7	49.8	55.9	73.9	77.7	75.9	78.9	39.1	49.3	54.9	57.1
Chile ¹	36.8	42.3	46.6	49.0	20.2	21.7	16.5	17.7	45.0	52.3	57.6	60.4	26.6	35.1	40.6	41.7
Colombia	..	46.0	44.9	47.6	..	28.2	25.6	28.1	..	56.3	54.3	57.7	..	33.4	38.7	38.8
Costa Rica	38.8	46.3	41.4	43.9	30.2	33.3	18.1	20.8	45.7	55.2	52.5	55.4	20.3	31.2	32.9	31.8
República Checa	56.9	57.3	67.1	67.1	33.6	23.9	19.4	19.9	73.7	74.9	78.8	78.4	22.4	33.5	61.3	63.3
Dinamarca	71.7	73.4	71.4	72.7	63.4	64.0	54.0	53.4	79.9	82.5	78.3	80.1	46.7	53.1	67.2	68.5
Estonia	57.3	66.1	71.6	72.4	28.5	29.8	33.4	34.0	73.2	79.9	78.3	81.1	36.5	60.5	77.9	72.9
Finlandia	64.5	68.5	70.7	71.7	39.9	44.7	41.5	44.2	77.6	80.7	80.0	80.8	40.9	54.8	68.4	68.8
Francia	56.2	59.1	62.2	64.5	26.9	27.5	26.5	30.6	71.4	75.3	76.7	78.3	26.0	36.0	51.8	54.3
Alemania	58.1	63.2	71.8	72.2	44.6	43.5	46.5	46.1	71.2	74.0	79.9	80.7	29.0	43.4	67.8	67.8
Grecia	41.7	47.7	47.5	48.2	22.4	18.8	11.7	11.1	52.7	60.9	61.1	61.3	24.3	27.0	33.5	37.3
Hungría	49.6	50.7	62.3	68.2	28.8	17.7	23.1	23.9	66.9	67.9	75.9	83.4	13.1	25.8	49.2	52.9
Islandia ²	81.0	79.7	75.5	76.8	70.5	73.4	65.8	68.1	86.0	82.1	79.5	79.4	74.4	77.7	71.0	76.2
Irlanda	54.1	63.0	62.9	66.0	46.6	59.1	36.5	42.8	62.7	69.2	72.7	75.2	27.4	40.3	55.4	57.5
Israel ³	55.5	59.0	64.9	65.1	44.8	43.4	39.7	40.8	63.5	67.7	75.8	75.8	36.8	49.3	62.4	62.5
Italia ²	39.6	46.6	49.0	49.4	22.1	19.5	12.8	13.5	50.9	59.6	59.1	60.1	15.3	23.0	44.6	44.0
Japón	56.7	59.5	70.6	71.3	43.0	41.5	47.2	47.7	63.6	67.4	77.9	78.6	47.9	51.2	66.4	66.9
Corea	50.1	53.4	56.7	57.7	33.6	30.8	28.3	30.9	56.1	60.5	64.1	64.8	48.0	46.9	55.6	55.5
Letonia	53.8	63.9	70.2	68.0	23.8	32.2	26.7	25.6	72.6	78.4	80.6	77.9	26.8	53.4	67.9	67.1
Lituania	57.5	62.0	71.0	71.9	22.1	20.0	28.3	29.3	76.1	80.2	83.4	83.9	33.0	47.5	66.9	68.3
Luxemburgo	50.0	56.1	63.9	66.0	28.3	18.4	24.4	28.9	63.0	71.7	80.0	81.6	16.8	28.6	40.6	41.4
México	39.6	43.6	44.6	46.2	34.0	32.2	27.7	29.6	44.3	50.6	53.3	55.1	27.7	33.1	35.9	35.8
Países Bajos	62.7	66.5	73.9	76.6	65.1	62.2	63.6	74.1	70.3	76.4	81.2	82.1	25.5	37.1	62.6	63.5
Nueva Zelanda	63.1	68.6	72.2	74.4	52.1	55.6	54.0	57.7	69.9	74.2	78.0	79.9	46.1	63.2	71.4	72.9
Noruega ²	73.6	74.0	72.7	74.3	55.9	56.2	49.8	55.3	81.6	82.3	80.4	81.1	58.9	64.0	69.1	70.2
Polonia	48.9	50.6	61.5	63.8	21.8	22.4	24.2	22.8	64.3	68.8	76.7	79.6	21.4	19.4	41.0	43.1
Portugal	60.5	61.8	67.3	68.8	36.1	30.2	23.5	22.1	73.9	74.8	81.6	83.3	40.9	44.3	55.3	58.6
República Eslovaca	51.5	53.0	61.7	65.6	28.2	24.1	16.5	15.8	69.8	71.0	74.0	79.4	9.8	21.2	55.2	57.3
Eslovenia	58.4	62.6	67.8	68.1	29.7	31.4	24.0	26.6	79.3	82.4	85.6	85.7	13.8	22.2	46.6	48.5
España ²	42.0	56.0	56.6	58.9	29.0	37.2	18.5	21.5	51.0	66.3	67.4	70.1	20.1	30.2	48.0	49.3
Suecia ²	72.2	71.8	73.5	73.3	45.4	42.2	39.9	41.5	81.7	83.0	82.1	81.4	62.4	67.2	75.6	75.3
Suiza	69.3	71.6	75.9	75.4	63.4	59.7	59.4	58.6	75.6	78.5	82.5	82.1	50.1	58.1	67.8	67.0
Turquía	26.2	22.8	29.7	31.7	24.8	19.3	19.2	21.2	27.6	25.6	36.2	38.4	21.5	14.6	16.7	18.0
Reino Unido ²	65.7	66.4	71.7	71.5	59.1	55.8	53.0	51.8	73.2	74.4	79.9	80.1	41.8	48.8	61.1	60.2
Estados Unidos ²	67.8	65.9	62.2	64.6	57.4	51.8	45.3	49.7	74.2	72.5	69.6	71.7	50.6	56.6	54.8	56.7
OCDE ⁴	55.1	56.8	58.9	60.5	40.8	38.8	35.8	38.1	63.9	65.9	67.7	69.4	36.6	43.4	52.4	53.3
Brasil	..	55.9	47.4	48.4	..	42.7	28.1	30.8	..	64.3	57.4	57.9	..	39.5	32.5	33.2
China ⁵	73.8	62.1	81.6	47.1
India	34.5	..	25.9	..	24.1	..	9.9	..	40.4	..	32.8	..	29.5	..	25.2	..
Indonesia	49.5	45.6	34.4	29.8	56.3	52.0	52.4	49.4
Sudáfrica	..	37.4	33.4	31.9	..	12.6	6.9	6.1	..	51.2	44.8	42.6	..	31.8	31.4	29.9

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales interrupciones de la serie" en la introducción del anexo estadístico.

1. Nueva encuesta de población activa desde abril de 2010. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2010 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento de nuevo a antiguo basados en los datos del cuarto trimestre de 2009.

2. El límite inferior de edad es de 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Encuesta mensual de población activa rediseñada desde enero de 2012. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2012 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento entre encuestas mensuales y trimestrales basados en datos del cuarto trimestre de 2011.

4. Media ponderada.

5. Los datos hasta 2010 para China pueden encontrarse en la base de datos.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla C1. Tasas de actividad por grupos de edad seleccionados - Total

Como porcentaje de la población en cada grupo de edad

	Total (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	73.8	76.2	77.9	79.1	70.2	70.8	66.2	68.6	80.3	82.7	84.5	85.4	48.2	58.1	67.1	68.2
Austria	70.8	73.5	76.6	77.2	55.7	59.4	56.1	56.3	85.2	86.5	88.3	89.0	29.8	37.2	57.0	58.4
Bélgica	65.1	67.1	68.6	69.7	35.3	33.9	28.4	30.3	82.4	85.3	84.5	85.4	27.1	35.9	55.6	57.1
Canadá	76.2	78.1	77.4	79.1	64.4	67.6	61.9	63.8	84.8	86.3	86.2	87.7	50.9	59.3	65.7	67.6
Chile ¹	61.0	63.0	62.7	64.3	38.6	37.0	26.4	26.6	71.5	75.1	74.9	76.8	51.3	57.6	60.3	61.0
Colombia	..	68.0	68.8	70.7	..	48.8	46.9	48.6	..	79.1	79.8	81.9	..	55.2	60.6	60.9
Costa Rica	62.8	67.2	68.3	68.6	50.4	51.9	44.5	45.3	71.4	76.8	80.7	81.0	47.7	56.0	57.0	56.6
República Checa	71.6	69.8	76.4	76.6	46.1	31.9	27.3	27.0	88.4	87.8	88.7	88.7	38.2	48.2	69.6	71.6
Dinamarca	79.9	80.0	78.9	79.6	70.7	70.6	60.2	60.4	87.9	88.8	86.3	87.0	58.1	60.9	74.5	75.3
Estonia	71.1	73.0	79.4	79.1	44.8	38.4	42.2	40.3	86.6	88.3	88.2	88.8	48.3	61.6	78.6	76.6
Finlandia	74.9	75.7	78.4	78.9	53.8	55.0	53.8	54.2	87.9	88.0	87.5	87.9	46.6	58.8	73.0	73.8
Francia	68.6	69.4	71.0	73.0	36.5	38.0	35.6	39.7	86.3	87.5	86.9	88.0	31.8	40.0	57.1	59.7
Alemania	71.1	75.6	78.6	78.7	51.5	52.0	51.9	52.3	85.3	87.2	87.3	87.4	42.9	57.2	74.0	74.1
Grecia	63.8	66.5	67.4	67.3	39.0	31.0	21.2	20.7	78.1	81.8	84.0	83.1	40.5	44.2	50.8	54.4
Hungría	59.9	61.6	72.8	76.2	37.2	25.7	31.2	31.8	77.3	80.1	86.2	90.1	22.6	33.7	61.4	64.7
Islandia ²	86.6	86.3	83.5	85.0	71.6	78.3	70.6	74.4	92.2	89.3	88.0	88.3	85.7	84.1	80.0	83.5
Irlanda	68.1	75.5	71.7	74.4	54.2	69.4	43.7	50.2	78.3	82.1	82.4	84.2	45.9	54.7	63.9	65.7
Israel ³	69.9	71.2	69.9	70.2	58.2	55.5	42.3	43.2	78.7	80.3	81.5	81.7	50.9	61.2	70.1	70.1
Italia ²	60.3	62.4	64.1	64.5	39.5	30.8	23.8	24.9	74.3	77.5	76.5	77.3	29.0	34.5	57.1	56.5
Japón	72.5	73.6	79.6	80.0	47.0	44.9	48.6	48.9	81.9	83.3	87.9	88.2	66.5	68.4	78.7	79.1
Corea	64.5	66.4	68.6	69.0	33.0	28.8	28.2	29.6	75.2	76.5	77.8	78.0	59.6	61.9	68.8	68.6
Letonia	67.0	72.6	78.2	75.8	37.4	42.6	34.8	32.7	85.5	87.1	89.3	87.1	39.8	60.7	74.6	72.2
Lituania	70.5	67.9	78.5	78.2	36.2	27.1	36.6	36.3	88.8	85.6	90.4	90.1	45.4	55.3	75.0	74.1
Luxemburgo	64.2	66.9	72.2	73.2	34.0	26.5	32.4	35.4	79.8	84.7	89.1	89.2	27.6	32.7	45.9	48.8
México	61.7	63.4	62.3	63.8	51.5	48.4	42.3	44.3	68.6	72.0	72.5	74.0	52.4	55.6	53.7	54.6
Países Bajos	74.3	76.8	80.9	83.7	70.8	69.6	68.7	79.1	83.1	86.7	87.6	88.7	38.5	50.1	73.0	73.8
Nueva Zelanda	75.0	78.1	80.6	81.6	62.7	64.5	62.9	64.8	82.0	84.0	86.8	87.4	59.7	72.9	79.0	79.7
Noruega ²	80.2	78.8	78.2	79.9	64.4	58.8	55.6	61.0	87.4	87.4	86.0	86.6	65.8	69.6	74.3	76.0
Polonia	65.8	63.2	71.0	72.8	37.8	33.0	31.8	31.0	82.4	81.7	85.6	87.4	31.3	31.8	52.9	56.0
Portugal	71.2	73.9	75.0	76.4	45.7	41.3	33.5	32.9	84.8	87.7	89.3	90.4	52.5	54.6	62.8	66.9
República Eslovaca	69.9	68.2	72.4	74.6	46.0	34.5	28.1	26.2	88.4	86.8	85.9	88.8	24.3	38.8	61.3	64.1
Eslovenia	67.5	71.3	74.6	75.0	39.2	41.8	31.5	33.9	87.4	89.3	92.4	92.2	24.0	34.6	52.4	54.9
España ²	66.7	72.8	73.4	75.0	48.5	52.5	33.5	35.3	78.0	83.1	85.5	87.1	40.9	47.4	62.5	64.4
Suecia ²	79.0	79.1	82.5	82.9	52.9	52.1	51.9	54.0	88.2	90.0	91.2	91.1	69.3	73.0	82.6	82.6
Suiza	80.5	81.6	84.1	83.7	68.3	67.4	65.0	65.4	87.4	88.9	91.2	90.7	65.1	69.3	76.5	75.8
Turquía	52.4	49.8	54.9	57.2	42.5	37.7	39.1	41.7	59.6	58.2	65.1	67.4	37.2	28.3	33.5	36.1
Reino Unido ²	76.4	76.4	78.8	78.2	69.6	66.4	60.5	58.6	83.9	84.2	87.1	87.0	53.0	59.1	67.9	67.1
Estados Unidos ²	77.2	75.3	73.0	73.4	65.8	59.4	53.9	55.5	84.0	83.0	81.4	81.6	59.2	63.8	64.7	64.6
OCDE ⁴	69.9	70.5	71.5	72.4	51.9	49.4	45.9	47.5	80.2	80.9	81.5	82.3	50.0	55.6	63.7	64.4
Brasil	..	73.5	66.8	68.8	..	63.6	50.8	53.8	..	81.1	76.5	78.3	..	55.4	48.5	49.9
China ⁵	82.3	67.9	90.5	59.4
India	60.9	..	53.8	..	45.9	..	29.8	..	69.4	..	65.0	..	55.0	..	51.9	..
Indonesia	69.4	68.7	51.8	52.8	77.8	75.8	68.1	68.4
Sudáfrica	..	57.2	54.6	56.3	..	29.3	20.9	22.0	..	74.5	70.6	72.8	..	44.8	41.9	40.7

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales interrupciones de la serie" en la introducción del anexo estadístico.

1. Nueva encuesta de población activa desde abril de 2010. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2010 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento de nuevo a antiguo basados en los datos del cuarto trimestre de 2009.

2. El límite inferior de edad es de 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Encuesta mensual de población activa rediseñada desde enero de 2012. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2012 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento entre encuestas mensuales y trimestrales basados en datos del cuarto trimestre de 2011.

4. Media ponderada.

5. Los datos hasta 2010 para China pueden encontrarse en la base de datos.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla C2. Tasas de actividad por grupos de edad seleccionados - Hombres

Como porcentaje de la población masculina en cada grupo de edad

	Hombres (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	82.3	83.0	82.4	83.3	71.9	71.8	66.0	68.2	90.2	90.8	90.2	90.5	60.9	67.7	73.3	73.9
Austria	79.9	80.0	81.0	81.9	60.6	62.9	59.5	61.2	94.0	92.5	91.4	92.3	42.8	47.6	65.5	66.4
Bélgica	73.7	73.6	72.6	73.7	38.7	36.1	30.3	32.2	91.8	92.5	88.7	89.7	37.5	44.4	61.5	62.5
Canadá	81.9	82.4	81.1	82.6	65.8	68.0	62.2	63.8	91.0	91.0	90.1	91.5	60.7	66.8	72.1	73.7
Chile ¹	80.1	78.5	73.0	74.6	47.6	44.0	30.4	30.3	93.5	93.0	85.4	87.4	76.8	79.8	78.5	79.1
Colombia	..	82.6	81.4	83.4	..	58.2	54.6	56.2	..	95.2	92.8	94.9	..	77.7	80.8	82.4
Costa Rica	83.8	84.2	80.6	80.4	64.7	63.6	50.4	49.2	95.2	95.7	93.8	94.4	76.3	80.9	77.0	78.4
República Checa	79.4	78.1	83.3	83.3	51.3	36.7	32.8	31.9	94.9	95.0	95.8	95.8	54.5	62.4	76.5	78.1
Dinamarca	84.2	83.6	81.8	82.6	73.4	72.0	60.1	60.9	91.7	92.3	89.7	90.4	66.6	66.8	79.1	79.7
Estonia	76.3	77.5	81.8	81.4	52.1	44.3	43.5	40.5	89.2	93.2	92.8	91.9	60.0	62.4	74.2	76.1
Finlandia	77.6	77.4	80.2	80.5	56.4	56.3	56.0	55.6	90.7	90.3	90.0	90.0	48.1	59.2	72.5	73.8
Francia	75.1	74.4	74.5	76.2	40.2	41.5	38.2	41.7	94.2	93.8	91.5	92.3	35.9	42.6	59.4	61.7
Alemania	78.9	81.8	82.5	82.7	54.7	54.9	53.7	55.1	93.4	93.8	91.8	91.6	52.4	65.8	78.1	78.6
Grecia	77.4	78.4	75.5	75.0	41.7	34.4	23.1	22.6	94.4	94.6	91.6	90.6	57.3	60.9	64.5	66.5
Hungría	67.5	68.6	80.3	81.1	41.8	29.5	35.3	35.1	84.4	87.2	93.1	93.6	34.1	42.1	74.0	76.6
Islandia ²	89.8	90.5	86.1	87.6	70.1	78.2	67.3	72.5	96.1	94.5	91.2	91.5	94.7	89.3	85.8	87.8
Irlanda	79.9	84.7	77.6	79.3	58.1	74.5	44.2	50.3	92.0	91.6	89.5	90.2	64.4	68.9	72.4	73.0
Israel ³	77.5	77.0	72.1	71.8	61.9	58.3	41.4	42.1	87.5	87.0	84.4	83.9	63.5	70.3	76.4	75.8
Italia ²	74.3	74.3	73.5	73.6	44.6	36.0	28.5	29.4	90.6	91.0	87.0	87.3	42.7	46.2	68.0	67.2
Japón	85.2	85.2	86.5	86.6	47.4	45.1	48.0	48.0	97.1	96.3	95.5	95.5	84.1	84.9	89.7	89.8
Corea	77.2	77.9	77.9	78.0	28.5	24.0	24.6	25.2	92.2	90.5	88.3	88.1	71.3	76.8	80.6	80.1
Letonia	72.3	77.9	80.7	78.8	43.4	49.2	37.9	35.3	87.8	91.6	92.0	90.9	53.9	67.6	76.8	73.2
Lituania	74.3	71.3	79.9	79.2	41.6	31.6	38.9	38.1	89.7	87.7	91.4	91.0	57.9	63.3	76.6	74.1
Luxemburgo	76.4	75.0	75.4	76.4	37.4	30.6	33.7	36.2	94.2	94.9	92.8	92.5	38.6	36.4	49.7	54.4
México	84.7	83.8	79.3	80.7	67.7	62.6	54.0	56.0	95.2	95.2	91.7	92.9	79.3	80.2	73.8	75.6
Países Bajos	83.2	83.3	84.8	87.1	71.6	70.6	67.7	76.8	93.2	93.5	91.5	92.2	50.9	61.1	81.5	82.1
Nueva Zelanda	83.1	84.9	85.2	85.7	65.8	67.1	63.9	65.4	91.1	92.1	92.4	92.4	71.9	81.9	84.9	85.2
Noruega ²	84.2	81.6	80.4	82.1	66.4	57.5	55.5	59.4	91.2	90.8	88.5	89.2	72.3	74.6	78.2	80.6
Polonia	71.7	70.0	78.3	79.5	40.9	36.5	36.1	35.7	88.3	87.9	92.1	92.5	40.4	44.8	65.3	69.3
Portugal	78.9	79.2	77.7	79.1	50.5	44.7	35.9	35.6	92.5	92.9	91.6	92.3	64.5	63.2	68.0	73.3
República Eslovaca	76.8	75.8	78.3	78.6	49.4	38.7	34.9	31.9	93.9	93.0	92.3	92.4	41.0	56.9	64.5	67.7
Eslovenia	71.9	75.8	77.1	77.8	41.7	47.6	33.9	36.4	90.6	91.3	94.2	94.1	34.6	46.7	56.3	59.3
España ²	80.4	82.6	78.2	79.1	53.6	57.3	36.0	37.0	93.0	92.5	90.1	91.3	60.5	62.8	69.6	70.9
Suecia ²	81.5	81.4	84.6	84.9	54.4	51.5	52.0	53.2	90.7	92.9	93.8	93.9	72.6	76.4	85.5	85.2
Suiza	89.4	88.2	88.1	87.5	70.5	70.2	65.4	66.5	96.7	95.8	95.4	94.6	79.3	78.4	82.9	81.7
Turquía	76.9	74.4	74.6	76.9	57.6	51.6	50.1	53.1	89.5	88.1	88.4	90.4	53.4	42.9	50.0	53.7
Reino Unido ²	84.1	83.1	82.7	81.9	73.3	69.4	60.5	58.9	91.9	91.2	91.7	91.1	63.4	68.8	73.1	72.0
Estados Unidos ²	83.9	81.7	78.3	78.7	68.6	61.5	54.6	56.5	91.6	90.9	87.9	88.0	67.3	69.6	70.7	70.4
OCDE ⁴	80.9	80.4	79.4	80.1	57.2	54.2	49.5	51.1	92.6	92.2	90.4	90.9	62.5	66.8	72.8	73.4
Brasil	..	84.9	77.1	79.2	..	72.3	57.4	60.0	..	92.8	87.2	89.2	..	72.3	63.5	65.2
China ⁵	87.8	68.0	96.8	70.8
India	84.9	..	79.5	..	63.6	..	44.8	..	96.7	..	96.3	..	80.0	..	78.6	..
Indonesia	85.8	85.6	60.8	63.6	97.6	95.9	83.9	84.8
Sudáfrica	..	64.3	60.6	62.5	..	32.0	22.7	23.5	..	84.0	77.8	80.2	..	59.1	51.1	49.5

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales interrupciones de la serie" en la introducción del anexo estadístico.

1. Nueva encuesta de población activa desde abril de 2010. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2010 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento de nuevo a antiguo basados en los datos del cuarto trimestre de 2009.

2. El límite inferior de edad es de 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Encuesta mensual de población activa rediseñada desde enero de 2012. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2012 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento entre encuestas mensuales y trimestrales basados en datos del cuarto trimestre de 2011.

4. Media ponderada.

5. Los datos hasta 2010 para China pueden encontrarse en la base de datos.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <https://stat.link/ypgzbj>

Tabla C3. Tasas de actividad por grupos de edad seleccionados - Mujeres

En porcentaje de la población femenina en cada grupo de edad

	Mujeres (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	65.3	69.4	73.4	75.1	68.5	69.7	66.5	69.0	70.5	74.8	78.9	80.4	35.3	48.6	61.2	62.8
Austria	61.8	67.1	72.1	72.6	50.8	56.0	52.8	51.5	76.3	80.5	85.1	85.6	17.6	27.5	48.8	50.7
Bélgica	56.4	60.4	64.5	65.7	31.8	31.6	26.5	28.2	72.7	78.0	80.3	81.1	17.1	27.5	49.8	51.8
Canadá	70.4	73.8	73.8	75.6	62.9	67.3	61.7	63.8	78.5	81.7	82.3	83.9	41.4	51.9	59.5	61.7
Chile ¹	42.1	47.6	52.5	54.0	29.4	29.7	22.2	22.8	49.7	57.3	64.3	66.1	27.8	36.8	43.6	44.2
Colombia	..	54.2	56.8	58.5	..	39.5	39.3	41.1	..	64.2	67.2	69.4	..	35.2	43.3	42.8
Costa Rica	41.6	49.7	55.7	56.6	35.2	39.2	37.9	40.5	47.7	57.8	67.4	68.0	21.0	31.9	38.7	36.1
República Checa	63.7	61.5	69.2	69.6	40.6	26.9	21.4	21.9	81.8	80.3	81.1	81.1	23.7	35.2	62.8	65.2
Dinamarca	75.6	76.3	76.0	76.5	67.8	69.1	60.4	59.9	84.0	85.3	82.9	83.5	48.9	55.0	70.0	70.8
Estonia	66.3	68.8	76.9	76.8	37.1	32.1	40.9	40.0	84.1	83.4	83.3	85.4	39.4	61.0	82.4	77.0
Finlandia	72.1	73.9	76.6	77.3	51.1	53.7	51.4	52.8	85.0	85.6	84.9	85.6	45.2	58.3	73.5	73.9
Francia	62.4	64.5	67.6	70.0	32.8	34.4	33.1	37.7	78.7	81.4	82.6	84.0	27.9	37.6	54.9	57.9
Alemania	63.3	69.4	74.5	74.6	48.2	49.0	49.9	49.2	76.9	80.6	82.6	83.1	33.5	48.9	69.9	69.7
Grecia	50.5	54.8	59.3	59.6	36.2	27.5	19.3	18.8	62.0	69.2	76.3	75.4	25.4	28.2	38.6	43.6
Hungría	52.6	54.9	65.3	71.2	32.5	21.8	26.9	28.3	70.5	73.2	79.1	86.6	13.3	26.9	50.6	54.3
Islandia ²	83.3	81.8	80.7	82.2	73.2	78.5	74.0	76.5	88.2	83.6	84.5	84.8	76.8	78.5	74.2	79.1
Irlanda	56.2	66.2	65.9	69.6	50.1	64.2	43.1	50.0	64.5	72.4	75.5	78.4	27.4	40.3	55.4	58.7
Israel ³	62.5	65.5	67.7	68.5	54.3	52.5	43.2	44.3	70.3	73.9	78.7	79.4	39.1	52.4	63.9	64.7
Italia ²	46.3	50.6	54.7	55.4	34.3	25.4	18.8	20.1	57.9	64.1	66.0	67.3	16.1	23.4	46.9	46.5
Japón	59.6	61.9	72.5	73.3	46.6	44.7	49.2	49.7	66.5	70.1	80.0	80.7	49.7	52.5	67.8	68.6
Corea	52.1	54.9	59.1	59.9	37.0	33.2	31.4	33.5	57.8	62.0	66.6	67.2	48.8	47.5	57.2	57.2
Letonia	62.1	67.8	75.8	73.0	31.2	35.8	31.5	29.9	83.3	82.8	86.6	83.3	29.2	55.7	72.9	71.4
Lituania	67.1	64.9	77.2	77.2	30.5	22.3	34.2	34.3	87.9	83.6	89.4	89.2	35.9	49.2	73.6	74.0
Luxemburgo	51.7	58.9	68.8	69.9	30.6	22.3	31.0	34.5	64.9	74.7	85.3	85.9	16.8	29.1	41.9	42.9
México	41.0	45.4	46.7	48.3	36.3	35.1	30.4	32.4	45.4	52.3	55.4	57.2	28.0	33.4	36.4	36.6
Países Bajos	65.2	70.2	77.0	80.2	70.0	68.5	69.9	81.4	72.7	79.8	83.7	85.1	25.9	38.9	64.4	65.6
Nueva Zelanda	67.2	71.5	76.1	77.5	59.5	61.9	61.8	64.3	73.4	76.5	81.3	82.4	47.8	64.1	73.4	74.5
Noruega ²	76.1	75.9	75.8	77.7	62.4	60.1	55.7	62.7	83.4	83.9	83.4	83.9	59.4	64.5	70.3	71.3
Polonia	59.9	56.5	63.6	66.1	34.8	29.3	27.4	26.1	76.5	75.6	79.1	82.1	23.7	20.6	41.7	44.0
Portugal	63.8	68.7	72.6	73.9	40.9	37.8	31.1	30.0	77.3	82.7	87.2	88.7	42.0	47.0	58.3	61.3
República Eslovaca	63.2	60.7	66.4	70.6	42.6	30.1	21.0	20.2	82.9	80.5	79.3	85.0	10.7	23.3	58.3	60.8
Eslovenia	62.9	66.6	71.9	72.0	36.4	35.4	28.7	31.0	84.2	87.3	90.3	90.1	14.1	23.1	48.5	50.6
España ²	52.9	62.8	68.7	70.8	43.3	47.5	30.7	33.4	62.8	73.3	80.8	83.0	22.6	32.7	55.7	58.3
Suecia ²	76.4	76.8	80.3	80.8	51.2	52.6	51.7	54.8	85.6	87.1	88.4	88.2	65.9	69.6	79.6	79.9
Suiza	71.6	75.0	80.0	79.7	66.0	64.5	64.6	64.2	78.0	81.9	86.9	86.6	51.3	60.3	70.0	69.9
Turquía	28.0	25.7	35.1	37.3	28.1	24.4	27.5	29.7	28.9	28.0	41.6	44.1	21.6	14.8	17.4	19.0
Reino Unido ²	69.0	69.8	75.0	74.7	65.8	63.5	60.4	58.3	76.1	77.4	82.6	82.9	43.1	49.8	63.0	62.3
Estados Unidos ²	70.7	69.1	67.8	68.2	63.0	57.2	53.2	54.5	76.7	75.4	75.1	75.3	51.9	58.3	59.0	59.2
OCDE ⁴	59.2	60.7	63.7	64.8	46.5	44.4	42.3	43.8	68.0	69.8	72.7	73.8	38.3	45.1	55.2	55.8
Brasil	..	62.8	56.9	58.8	..	54.7	44.0	47.3	..	70.2	66.3	67.9	..	40.6	35.3	36.5
China ⁵	76.7	67.8	84.0	47.2
India	36.0	..	28.0	..	26.9	..	13.2	..	41.5	..	34.6	..	30.0	..	26.1	..
Indonesia	53.2	51.7	43.1	41.7	58.1	56.2	52.6	50.5
Sudáfrica	..	50.8	48.6	50.2	..	26.6	19.1	20.4	..	66.2	63.5	65.4	..	33.3	34.5	33.6

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales rupturas de series" en la introducción del anexo estadístico.

1. Nueva encuesta de población activa desde abril de 2010. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2010 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento de nuevo a antiguo basados en datos del cuarto trimestre de 2009.

2. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Encuesta mensual de población activa rediseñada desde enero de 2012. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2012 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento nuevo-vejejo entre encuestas mensuales y trimestrales basados en datos del cuarto trimestre de 2011.

4. Media ponderada.

5. Los datos hasta 2010 para China pueden encontrarse en la base de datos.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla D1. Tasas de desempleo por grupos de edad seleccionados - Total

En porcentaje de la población activa total en cada grupo de edad

	Total (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	6.4	4.4	6.6	5.3	12.1	9.4	14.2	11.3	5.0	3.4	5.2	4.1	4.5	2.7	5.1	4.1
Austria	3.5	4.9	5.4	6.3	5.1	9.4	10.5	11.0	3.1	4.2	5.0	5.8	5.2	3.4	4.0	5.2
Bélgica	7.0	7.5	5.6	6.3	17.5	18.8	15.3	18.2	6.1	6.6	5.0	5.5	3.0	4.2	4.2	4.6
Canadá	6.9	6.1	9.6	7.4	12.7	10.9	20.1	13.5	5.7	5.1	7.8	6.2	5.5	5.2	8.0	7.3
Chile ¹	10.7	8.7	11.0	9.1	25.0	21.6	24.1	20.0	8.2	6.6	10.4	8.6	7.0	4.7	6.9	6.0
Colombia	..	11.5	16.4	14.1	..	22.2	27.1	24.7	..	9.0	14.7	12.4	..	5.9	10.5	8.8
Costa Rica	5.2	4.6	19.7	16.7	11.0	10.8	41.9	39.5	3.2	2.8	16.6	13.3	2.8	2.0	12.0	8.9
República Checa	8.8	5.4	2.6	2.9	17.0	10.7	8.0	8.2	7.7	4.9	2.4	2.6	5.2	4.6	2.0	2.4
Dinamarca	4.5	3.4	5.7	4.9	6.6	7.5	11.6	10.8	4.1	2.7	4.8	4.0	3.8	2.8	4.1	3.8
Estonia	14.8	4.7	7.0	6.5	22.2	9.9	17.9	16.7	14.0	4.2	5.9	5.4	11.5	3.6	6.5	6.4
Finlandia	9.8	6.9	7.9	7.8	20.3	15.7	20.0	16.2	8.0	5.3	5.8	6.3	9.4	6.5	7.5	7.4
Francia	8.6	8.0	8.1	7.9	16.7	19.4	20.2	18.9	7.8	7.0	7.1	6.8	5.9	4.5	5.8	6.3
Alemania	7.8	8.7	4.0	3.6	8.4	11.7	7.3	6.9	7.0	8.0	3.8	3.3	12.3	10.3	3.2	3.0
Grecia	11.6	8.5	16.5	14.9	29.2	22.7	35.0	35.5	9.7	7.8	16.2	14.4	3.9	3.4	12.2	11.1
Hungría	6.4	7.5	4.3	4.1	12.7	18.0	12.8	13.5	5.7	6.9	3.8	3.5	3.0	4.4	3.0	2.9
Islandia ²	2.3	2.5	6.7	6.2	4.7	7.5	11.8	11.9	1.7	1.5	6.2	5.5	1.7	1.0	4.0	3.9
Irlanda	4.0	4.9	5.0	5.6	6.9	9.2	15.3	14.5	3.6	4.3	4.0	4.6	0.0	0.6	1.6	2.4
Israel ³	11.2	9.4	4.5	5.1	17.3	16.3	7.9	7.8	9.4	7.8	4.0	4.7	8.7	6.8	3.1	4.0
Italia ²	10.6	6.2	9.4	9.7	29.7	20.4	29.4	29.7	8.5	5.3	9.0	9.2	4.5	2.4	5.0	5.5
Japón	5.0	4.1	3.0	3.0	9.2	7.7	4.6	4.6	4.1	3.7	2.8	2.8	5.6	3.4	2.6	2.8
Corea	4.6	3.4	4.0	3.6	10.8	8.7	10.5	8.5	4.0	3.1	3.7	3.3	2.9	2.2	3.3	3.3
Letonia	14.5	6.2	8.4	7.9	22.1	10.6	14.9	14.8	14.0	5.7	7.9	7.8	9.6	4.5	8.1	6.2
Lituania	16.7	4.3	8.8	7.4	30.2	8.4	19.6	14.3	15.6	4.0	7.4	6.5	11.2	3.7	9.9	8.2
Luxemburgo	2.4	4.1	6.8	5.3	6.4	15.2	23.2	16.9	2.0	3.4	5.7	4.3	1.4	2.1	4.1	4.6
México	2.6	3.8	4.5	4.3	5.1	7.2	8.0	7.9	1.8	2.9	4.0	3.6	1.4	1.9	2.6	2.7
Países Bajos	3.1	4.2	3.9	4.2	6.1	9.4	9.1	9.3	2.5	3.0	2.9	3.1	2.1	4.4	2.7	3.3
Nueva Zelanda	6.2	3.8	4.8	4.0	13.5	10.1	12.4	10.5	4.7	2.6	3.5	2.9	4.7	1.4	2.8	2.2
Noruega ²	3.3	2.5	4.5	4.5	10.5	7.4	11.3	12.6	2.4	1.9	3.9	3.6	1.0	0.9	2.0	1.8
Polonia	16.4	9.7	3.2	3.4	35.2	21.7	10.8	11.9	13.9	8.4	2.8	2.9	9.4	6.8	2.1	2.5
Portugal	4.2	8.5	7.1	6.7	8.6	16.7	22.6	23.4	3.5	7.7	6.0	5.7	3.2	6.5	6.0	5.2
República Eslovaca	18.8	11.0	6.8	6.9	37.0	20.1	19.3	20.6	15.5	10.1	6.2	6.3	12.3	8.1	4.8	5.4
Eslovenia	6.9	5.0	5.0	4.8	16.3	10.1	14.2	12.8	5.6	4.5	4.6	4.2	5.3	3.3	3.7	4.0
España ²	13.9	8.3	15.6	14.9	25.3	18.1	38.3	34.8	12.3	7.2	14.5	13.5	9.4	6.0	12.5	13.4
Suecia ²	5.9	6.2	8.5	9.0	11.7	19.2	24.0	24.8	4.9	4.4	6.8	7.0	6.1	3.9	5.8	6.8
Suiza	2.7	3.7	5.0	5.3	4.8	7.1	8.6	8.8	2.3	3.1	4.6	4.8	2.7	3.1	3.9	4.7
Turquía	6.7	10.5	13.4	12.2	13.1	20.0	25.3	22.6	4.9	8.5	11.8	10.7	2.1	4.3	7.2	7.4
Reino Unido ²	5.4	5.2	4.7	4.5	11.7	13.7	13.6	12.6	4.3	3.8	3.4	3.3	4.2	2.9	3.7	3.8
Estados Unidos ²	4.0	4.7	8.1	5.4	9.3	10.5	14.9	9.7	3.1	3.7	7.1	4.9	2.5	3.1	6.7	4.2
OCDE ⁴	6.3	6.0	7.3	6.3	12.1	12.6	15.0	12.8	5.3	5.1	6.5	5.6	4.9	4.0	5.2	4.7
Brasil	..	8.3	14.0	14.3	..	16.8	30.3	29.7	..	6.1	11.0	11.4	..	2.9	8.0	8.2
China ⁵	3.7	8.8	2.8	0.4
India	4.4	..	9.0	..	10.1	..	26.3	..	2.9	..	6.3	..	1.6	..	3.6	..
Indonesia	6.3	9.8	19.9	25.3	2.9	5.9	0.4	2.2
Sudáfrica	..	22.3	29.4	34.3	..	46.5	59.3	65.2	..	18.6	27.6	32.5	..	5.6	11.2	12.5

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales rupturas de series" en la introducción del anexo estadístico.

1. Nueva encuesta de población activa desde abril de 2010. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2010 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento de nuevo a antiguo basados en datos del cuarto trimestre de 2009.

2. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Encuesta mensual de población activa rediseñada desde enero de 2012. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2012 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento nuevo-viejo entre encuestas mensuales y trimestrales basados en datos del cuarto trimestre de 2011.

4. Media ponderada.

5. Los datos hasta 2010 para China pueden encontrarse en la base de datos.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla D2. Tasas de desempleo por grupos de edad seleccionados - Hombres

En porcentaje de la población activa masculina en cada grupo de edad

	Hombres (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	6.6	4.1	6.8	5.4	12.9	9.5	15.2	12.6	5.1	3.0	5.1	4.0	5.3	2.8	5.4	4.2
Austria	3.3	4.6	5.6	6.3	5.0	9.3	11.3	10.7	2.8	3.8	5.0	5.8	5.4	3.4	4.4	5.6
Bélgica	5.8	6.7	5.8	6.7	15.3	17.1	15.5	19.9	4.9	5.9	5.1	5.7	3.0	3.6	4.6	5.1
Canadá	7.0	6.5	9.8	7.7	13.8	12.1	20.7	14.5	5.7	5.4	7.8	6.3	5.5	5.2	8.3	7.2
Chile ¹	9.7	7.2	10.9	8.9	21.2	18.2	22.9	18.3	7.6	5.4	10.4	8.5	8.0	4.8	6.9	6.2
Colombia	..	8.9	13.0	10.8	..	17.8	21.6	19.5	..	6.6	11.4	9.0	..	6.3	10.3	8.6
Costa Rica	4.4	3.3	15.7	12.8	9.3	8.3	35.3	33.3	2.8	1.7	12.7	9.5	2.6	2.0	10.3	7.3
República Checa	7.4	4.3	2.3	2.4	16.7	10.6	7.2	7.6	6.0	3.5	2.1	2.1	5.0	4.5	1.7	2.0
Dinamarca	3.9	3.0	5.4	4.9	6.8	7.6	12.6	10.7	3.4	2.2	4.2	3.9	3.3	2.3	4.2	4.3
Estonia	16.0	5.5	7.1	7.1	21.7	11.8	17.4	18.4	15.0	4.2	5.8	5.8	15.0	6.9	7.9	7.8
Finlandia	9.1	6.5	8.1	8.3	18.9	14.8	20.6	16.1	7.2	4.8	5.9	7.0	9.3	6.9	8.1	8.0
Francia	7.4	7.7	8.2	8.0	15.6	18.9	20.3	19.0	6.6	6.5	7.0	6.8	5.0	4.8	5.8	6.5
Alemania	7.6	8.6	4.4	4.0	9.2	12.2	7.7	7.3	6.6	7.8	4.2	3.7	11.5	9.7	3.4	3.3
Grecia	7.6	5.3	13.7	11.5	21.6	15.5	31.4	31.1	6.2	4.7	13.1	10.9	3.7	2.9	11.6	8.8
Hungría	7.1	7.2	4.1	3.9	13.8	17.4	11.9	12.0	6.2	6.5	3.6	3.3	3.7	4.8	3.2	3.2
Islandia ²	1.8	2.4	6.8	5.8	5.7	8.4	12.6	12.8	1.1	1.3	6.5	4.7	0.5	0.9	3.9	4.1
Irlanda	4.2	5.0	5.3	5.9	6.8	10.2	15.3	14.5	4.2	4.2	4.3	5.1	0.0	0.9	2.8	2.8
Israel ³	11.1	9.0	4.7	5.2	17.3	15.3	7.6	7.5	9.1	7.4	4.3	4.9	10.4	7.4	3.6	4.3
Italia ²	8.2	5.0	8.6	8.9	25.4	18.4	27.9	27.7	6.3	4.0	8.0	8.1	4.4	2.6	5.1	5.6
Japón	5.1	4.1	3.1	3.1	10.4	8.3	5.0	5.1	3.9	3.6	3.0	2.9	6.8	4.1	2.9	3.1
Corea	5.1	3.8	4.0	3.6	13.5	11.1	11.1	9.6	4.5	3.6	3.6	3.3	3.9	2.7	3.6	3.5
Letonia	15.5	6.7	9.4	8.8	20.9	11.0	14.4	14.9	15.3	6.1	8.9	8.8	10.7	4.9	9.6	6.4
Lituania	19.1	4.3	9.6	7.9	32.1	7.0	21.5	14.0	17.7	3.9	8.1	7.0	13.7	4.1	10.7	8.7
Luxemburgo	1.8	3.6	6.6	5.0	5.7	13.5	24.8	17.7	1.4	2.8	5.2	3.7	2.0	2.3	4.8	5.6
México	2.3	3.5	4.7	4.2	4.4	6.6	7.6	7.5	1.5	2.7	4.2	3.6	1.5	2.4	3.2	3.0
Países Bajos	2.5	3.3	3.7	4.0	5.3	9.4	9.2	9.7	1.9	1.9	2.8	2.7	2.5	4.3	2.6	3.3
Nueva Zelanda	6.4	3.5	4.4	3.9	14.5	10.0	12.2	10.8	4.6	2.2	3.0	2.8	5.5	1.5	2.9	2.3
Noruega ²	3.4	2.6	4.8	4.8	10.5	8.3	12.1	13.3	2.5	1.9	4.1	3.8	1.2	1.0	2.3	2.0
Polonia	14.6	9.1	3.1	3.4	33.3	20.0	10.3	11.5	12.1	7.8	2.6	2.9	9.1	7.4	2.5	2.8
Portugal	3.3	7.0	6.9	6.5	6.3	13.8	21.0	21.0	2.7	6.1	5.6	5.2	3.6	7.1	6.9	5.9
República Eslovaca	19.0	9.8	6.5	6.8	39.7	20.3	18.3	19.8	15.2	8.6	5.8	6.1	13.5	7.7	4.4	5.1
Eslovenia	6.6	4.1	4.5	4.3	14.6	9.4	12.7	11.5	5.4	3.4	4.0	3.7	6.6	3.0	3.5	3.8
España ²	9.6	6.5	14.0	13.2	19.4	15.2	37.1	34.1	8.0	5.5	12.6	11.6	8.6	5.0	11.5	11.7
Suecia ²	6.3	6.0	8.6	8.8	12.1	18.6	25.1	25.4	5.3	4.1	6.5	6.4	6.8	4.3	6.5	7.7
Suiza	2.3	3.0	4.8	5.1	5.6	6.8	9.2	8.9	1.6	2.3	4.2	4.4	3.0	2.6	4.5	5.1
Turquía	6.8	10.2	12.6	10.9	13.7	19.6	22.6	19.4	5.0	8.5	11.2	9.5	2.9	5.4	8.4	8.2
Reino Unido ²	6.0	5.5	5.0	4.7	13.2	15.3	14.8	13.8	4.7	3.7	3.5	3.3	5.2	3.5	4.3	4.1
Estados Unidos ²	3.9	4.8	7.9	5.6	9.7	11.6	15.0	10.5	2.9	3.7	6.9	4.9	2.4	3.2	6.4	4.2
OCDE ⁴	5.9	5.7	7.1	6.1	12.0	12.6	14.7	12.7	4.8	4.7	6.2	5.4	5.3	4.2	5.3	4.8
Brasil	..	6.1	12.0	11.6	..	12.9	25.8	25.8	..	4.2	9.2	8.8	..	3.0	8.0	7.6
China ⁵	3.6	9.2	2.7	0.6
India	4.5	..	9.6	..	10.1	..	26.7	..	2.9	..	6.7	..	1.6	..	3.7	..
Indonesia	5.9	8.6	19.7	23.3	2.7	5.0	0.4	2.3
Sudáfrica	..	18.8	28.0	32.4	..	41.1	55.4	61.0	..	15.1	26.1	30.6	..	6.4	13.0	13.9

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales rupturas de series" en la introducción del anexo estadístico.

1. Nueva encuesta de población activa desde abril de 2010. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2010 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento de nuevo a antiguo basados en datos del cuarto trimestre de 2009.

2. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Encuesta mensual de población activa rediseñada desde enero de 2012. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2012 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento nuevo-vejejo entre encuestas mensuales y trimestrales basados en datos del cuarto trimestre de 2011.

4. Media ponderada.

5. Los datos hasta 2010 para China pueden encontrarse en la base de datos.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla D3. Tasas de desempleo por grupos de edad seleccionados - Mujeres

En porcentaje de la población activa femenina en cada grupo de edad

	Mujeres (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	6.1	4.8	6.5	5.1	11.2	9.2	13.2	9.8	4.9	3.9	5.3	4.2	3.2	2.6	4.8	4.0
Austria	3.8	5.4	5.3	6.2	5.2	9.6	9.5	11.3	3.5	4.7	5.0	5.8	4.7	3.5	3.6	4.6
Bélgica	8.7	8.5	5.4	5.9	20.3	20.9	15.1	16.2	7.6	7.4	4.9	5.2	2.9	5.3	3.6	4.1
Canadá	6.7	5.8	9.5	7.2	11.4	9.8	19.4	12.4	5.8	4.9	7.8	6.0	5.5	5.1	7.7	7.5
Chile ¹	12.7	11.1	11.1	9.3	31.3	26.9	25.8	22.2	9.4	8.7	10.3	8.6	4.3	4.6	6.9	5.6
Colombia	..	15.1	21.0	18.6	..	28.6	34.9	31.7	..	12.3	19.2	16.8	..	5.0	10.7	9.2
Costa Rica	6.7	6.9	25.6	22.3	14.2	15.1	52.1	48.8	4.2	4.6	22.2	18.5	3.3	2.1	15.1	12.0
República Checa	10.6	6.8	3.0	3.5	17.4	11.0	9.1	9.1	9.9	6.7	2.8	3.3	5.4	4.8	2.4	2.9
Dinamarca	5.1	3.9	6.0	4.9	6.4	7.4	10.6	11.0	4.9	3.2	5.5	4.1	4.6	3.4	4.0	3.2
Estonia	13.5	3.9	6.9	5.8	23.0	7.2	18.4	15.0	12.9	4.2	6.0	5.0	7.5	0.9	5.5	5.3
Finlandia	10.6	7.3	7.6	7.2	21.8	16.8	19.4	16.3	8.8	5.8	5.8	5.6	9.4	6.0	6.9	6.8
Francia	10.0	8.4	8.0	7.8	18.0	20.1	19.9	18.8	9.2	7.5	7.1	6.7	7.0	4.2	5.8	6.1
Alemania	8.1	8.9	3.6	3.2	7.5	11.1	6.8	6.4	7.5	8.1	3.3	2.9	13.6	11.2	3.0	2.7
Grecia	17.5	13.0	20.0	19.1	38.2	31.7	39.3	40.9	15.1	12.0	20.0	18.8	4.3	4.3	13.0	14.4
Hungría	5.7	7.8	4.5	4.3	11.2	18.9	14.0	15.5	5.0	7.3	4.1	3.7	1.6	3.9	2.7	2.5
Islandia ²	2.8	2.6	6.5	6.6	3.6	6.5	11.1	10.9	2.4	1.8	5.9	6.3	3.2	1.0	4.2	3.7
Irlanda	3.6	4.8	4.6	5.2	7.1	7.9	15.3	14.6	2.9	4.4	3.7	4.0	0.0	0.0	0.0	2.0
Israel ³	11.2	9.9	4.2	4.9	17.4	17.3	8.2	8.0	9.7	8.4	3.7	4.5	6.0	6.0	2.4	3.5
Italia ²	14.6	7.9	10.4	10.8	35.4	23.3	31.8	32.8	12.1	7.1	10.4	10.6	4.7	2.1	4.9	5.4
Japón	4.7	3.9	2.7	2.8	7.9	7.1	4.1	4.2	4.4	3.9	2.7	2.6	3.6	2.4	2.1	2.5
Corea	3.8	2.8	4.0	3.7	9.1	7.2	10.1	7.8	3.0	2.4	3.7	3.5	1.6	1.3	2.7	3.0
Letonia	13.4	5.7	7.4	6.9	23.7	10.0	15.5	14.6	12.8	5.3	6.9	6.6	8.0	4.1	6.8	6.0
Lituania	14.3	4.4	8.0	6.9	27.5	10.4	17.3	14.7	13.5	4.0	6.7	5.9	8.1	3.4	9.1	7.7
Luxemburgo	3.2	4.7	7.0	5.7	7.3	17.5	21.3	16.1	2.9	4.0	6.2	5.0	0.0	1.7	3.3	3.3
México	3.4	4.1	4.3	4.3	6.2	8.2	8.8	8.6	2.4	3.2	3.8	3.7	0.9	1.0	1.5	2.1
Países Bajos	3.9	5.2	4.0	4.5	7.0	9.3	9.0	9.0	3.3	4.3	3.0	3.5	1.5	4.7	2.9	3.2
Nueva Zelanda	6.0	4.0	5.2	4.1	12.4	10.2	12.6	10.2	4.8	3.0	4.1	3.1	3.6	1.3	2.8	2.2
Noruega ²	3.2	2.5	4.2	4.3	10.5	6.6	10.5	11.8	2.2	1.9	3.6	3.3	0.8	0.8	1.7	1.5
Polonia	18.4	10.4	3.3	3.4	37.3	23.8	11.5	12.5	16.0	9.1	3.0	3.1	9.7	5.7	1.6	2.0
Portugal	5.2	10.1	7.3	7.0	11.6	20.3	24.4	26.4	4.4	9.5	6.4	6.1	2.6	5.8	5.2	4.5
República Eslovaca	18.6	12.6	7.1	7.1	33.8	19.9	21.2	22.0	15.8	11.9	6.7	6.6	8.7	9.1	5.3	5.7
Eslovenia	7.2	6.0	5.7	5.4	18.5	11.2	16.2	14.4	5.8	5.6	5.3	4.9	2.5	3.8	4.1	4.2
España ²	20.6	10.7	17.5	16.8	32.9	21.7	39.7	35.6	18.9	9.5	16.6	15.6	11.3	7.7	13.7	15.4
Suecia ²	5.4	6.5	8.5	9.3	11.3	19.8	22.8	24.2	4.5	4.7	7.1	7.6	5.4	3.5	5.1	5.8
Suiza	3.2	4.6	5.1	5.5	3.9	7.4	8.0	8.8	3.1	4.1	5.1	5.2	2.3	3.8	3.2	4.1
Turquía	6.5	11.3	15.3	15.0	11.9	20.8	30.3	28.7	4.6	8.8	13.1	13.0	0.5	1.1	3.8	5.2
Reino Unido ²	4.7	4.9	4.4	4.3	10.2	12.0	12.3	11.3	3.8	3.8	3.2	3.3	2.8	2.1	2.9	3.4
Estados Unidos ²	4.1	4.6	8.3	5.3	8.9	9.4	14.8	8.9	3.3	3.8	7.3	4.8	2.5	3.0	7.1	4.2
OCDE ⁴	6.9	6.4	7.6	6.6	12.3	12.6	15.4	12.9	6.1	5.6	6.8	6.0	4.4	3.7	5.1	4.5
Brasil	..	11.0	16.7	17.7	..	21.9	36.3	35.0	..	8.5	13.3	14.7	..	2.7	8.0	9.3
China ⁵	3.8	8.4	2.9	0.2
India	4.2	..	7.5	..	10.2	..	24.8	..	2.6	..	5.3	..	1.6	..	3.4	..
Indonesia	7.0	11.7	20.1	28.4	3.2	7.5	0.4	2.1
Sudáfrica	..	26.4	31.3	36.6	..	52.8	64.0	70.1	..	22.6	29.4	34.8	..	4.5	8.9	10.8

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales rupturas de series" en la introducción del anexo estadístico.

1. Nueva encuesta de población activa desde abril de 2010. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2010 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento de nuevo a antiguo basados en datos del cuarto trimestre de 2009.

2. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Encuesta mensual de población activa rediseñada desde enero de 2012. Para eliminar la ruptura, los datos anteriores a 2012 se empalman utilizando coeficientes de encadenamiento nuevo-viejo entre encuestas mensuales y trimestrales basados en datos del cuarto trimestre de 2011.

4. Media ponderada.

5. Los datos hasta 2010 para China pueden encontrarse en la base de datos.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla E. Ratios empleo/población por nivel de estudios, 2020

Personas de 25 a 64 años, en porcentaje de la población de cada sexo

	Total			Hombre			Mujeres		
	Por debajo de la educación secundaria superior	Enseñanza secundaria superior y postsecundaria no terciaria	Educación terciaria	Por debajo de la educación secundaria superior	Enseñanza secundaria superior y postsecundaria no terciaria	Educación terciaria	Por debajo de la educación secundaria superior	Enseñanza secundaria superior y postsecundaria no terciaria	Educación terciaria
Australia	56.5	74.5	81.5	65.8	81.4	86.4	47.6	65.5	77.6
Austria	53.9	76.4	86.0	60.6	80.1	88.9	49.3	72.3	83.1
Bélgica	46.9	73.4	86.2	55.8	79.4	88.6	36.6	66.4	84.2
Canadá	54.0	70.2	79.5	62.0	75.8	83.5	42.8	62.4	76.3
Chile ¹	62.4	71.9	84.5	82.1	85.4	90.9	45.2	59.9	79.1
Colombia	61.8	65.6	74.2	81.8	80.5	82.3	40.6	51.4	68.0
Costa Rica	57.3	64.3	76.8	77.3	81.4	81.7	36.1	48.1	72.4
República Checa	57.0	83.5	85.6	67.0	90.0	94.7	48.8	76.2	77.9
Dinamarca ²	60.7	82.1	87.6	69.5	85.8	90.7	49.9	77.5	85.2
Estonia	62.5	79.4	85.2	68.4	83.2	89.0	50.6	74.2	82.9
Finlandia	54.1	75.3	86.8	59.2	78.0	89.1	44.9	71.6	85.1
Francia	53.3	72.5	85.0	61.5	76.5	87.5	45.4	68.1	83.0
Alemania	62.6	82.2	88.7	70.3	84.6	90.9	55.4	79.8	86.1
Grecia	51.8	62.2	75.4	66.1	74.4	80.9	36.0	49.9	70.6
Hungría	55.6	79.3	85.9	66.5	87.0	94.2	46.7	70.1	79.9
Islandia	70.4	81.4	87.6	76.2	86.2	89.5	63.1	74.7	86.1
Irlanda	52.0	71.7	84.5	63.2	82.0	89.3	36.6	61.3	80.5
Israel	48.8	70.7	86.8	58.4	74.8	89.6	37.9	65.7	84.6
Italia	51.7	70.5	80.8	66.9	80.5	86.0	34.8	60.3	76.9
Japón ³
Corea	61.4	70.4	77.0	70.3	80.8	87.2	55.4	59.6	65.4
Letonia	56.5	74.5	81.5	65.8	81.4	86.4	47.6	65.5	77.6
Lituania	54.5	73.2	89.9	55.8	77.2	90.3	51.8	68.4	89.6
Luxemburgo	60.5	74.9	85.0	67.1	77.0	88.2	53.8	72.3	81.7
México	62.6	67.7	76.3	85.1	84.9	84.4	43.0	52.6	68.8
Países Bajos	63.1	82.2	89.5	73.6	87.1	92.1	52.7	77.0	86.9
Nueva Zelanda	70.8	81.8	87.9	78.2	89.2	92.1	62.8	73.8	84.4
Noruega	60.7	79.5	89.2	67.0	83.4	90.1	53.5	74.0	88.4
Polonia	46.9	71.5	89.1	60.1	82.2	93.5	32.4	58.8	86.0
Portugal	69.7	81.7	87.9	76.9	84.2	87.4	62.0	79.2	88.3
República Eslovaca	36.5	77.0	82.7	43.5	82.4	89.6	30.5	70.5	77.9
Eslovenia	48.3	75.7	90.4	56.2	80.1	91.6	41.1	69.4	89.5
España	56.5	68.9	79.9	66.4	75.6	83.4	44.9	62.3	77.0
Suecia	63.2	85.1	89.3	72.2	87.7	90.3	52.3	81.3	88.5
Suiza	69.1	81.2	88.9	77.9	85.3	92.5	61.7	77.4	84.7
Turquía ²	50.1	60.0	73.6	71.9	78.9	83.0	28.9	32.8	62.2
Reino Unido ⁴	64.5	80.4	86.3	72.5	84.7	89.8	55.9	75.8	83.4
Estados Unidos	55.1	69.0	81.9	66.3	75.0	86.6	42.1	62.5	77.9
OCDE ⁵	57.6	74.7	84.4	67.8	81.7	88.7	46.7	66.9	80.6
Brasil ⁶	52.1	66.3	79.1	67.0	78.7	86.0	36.6	55.6	74.7
India ²	57.5	62.9	61.9	92.5	89.4	84.4	27.1	20.7	28.4
Indonesia	73.5	73.8	82.3	90.6	89.3	89.2	58.0	53.7	75.8
Sudáfrica	40.1	52.6	72.7	47.7	59.3	77.5	32.7	45.7	68.6

.. No disponible

Nota: Los datos se refieren a la CINE 2011, excepto para Brasil (CINE-97). Véase la descripción de los niveles de educación en www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Año de referencia 2017.

2. Año de referencia 2019.

3. Los niveles educativos se agrupan de forma algo diferente. Los datos pueden consultarse en la base de datos.

4. Incluye la finalización de programas de secundaria superior intermedia. Véanse las notas de la Tabla A5.1 de Panorama de la Educación 2017, <https://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.

5. Media no ponderada.

6. Año de referencia 2018.

Fuente: OCDE (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, www.oecd.org/education/education-at-a-glance.StatLink  <https://stat.link/xbfkaq>

Tabla F. Tasas de actividad por nivel de estudios, 2020

Personas de 25 a 64 años, en porcentaje de la población de cada sexo

	Total			Hombre			Mujeres		
	Por debajo de la educación secundaria superior	Enseñanza secundaria superior y postsecundaria no terciaria	Educación terciaria	Por debajo de la educación secundaria superior	Enseñanza secundaria superior y postsecundaria no terciaria	Educación terciaria	Por debajo de la educación secundaria superior	Enseñanza secundaria superior y postsecundaria no terciaria	Educación terciaria
Australia	61.1	79.2	85.4	71.4	86.2	90.4	51.3	70.2	81.4
Austria	61.1	80.0	88.8	70.2	84.0	91.5	54.8	75.6	86.2
Bélgica	52.5	77.2	89.0	62.2	83.2	91.7	41.2	70.1	86.8
Canadá	61.6	77.5	85.2	70.2	83.8	89.2	49.4	69.0	81.9
Chile ¹	66.6	77.3	89.5	86.9	91.3	95.8	48.9	64.9	84.2
Colombia	70.4	77.9	86.9	90.1	91.9	94.0	49.4	64.5	81.5
Costa Rica	69.6	77.3	87.0	88.8	92.4	91.6	49.3	63.1	82.8
República Checa	63.1	85.4	86.8	73.8	91.6	95.9	54.3	78.4	79.1
Dinamarca ²	64.8	85.0	91.3	74.2	88.5	94.3	53.1	80.9	89.0
Estonia	69.8	85.0	89.4	75.2	89.0	93.5	58.9	79.8	86.8
Finlandia	61.4	81.2	90.6	67.5	84.1	92.6	50.6	77.4	89.1
Francia	60.5	78.3	89.2	69.5	82.3	91.8	51.7	73.9	87.0
Alemania	68.3	84.8	90.9	77.5	87.7	93.2	59.6	82.0	88.3
Grecia	63.8	75.3	85.2	78.6	86.5	88.9	47.6	64.1	82.0
Hungría	61.8	82.1	87.4	73.6	89.9	95.7	52.1	72.9	81.4
Islandia	75.9	87.1	91.7	83.0	91.2	94.1	66.9	81.3	89.8
Irlanda	55.6	75.7	87.7	67.9	86.3	92.7	38.7	64.9	83.5
Israel	51.3	74.2	89.7	61.9	78.6	92.8	39.2	68.9	87.2
Italia	58.7	76.0	85.2	74.9	85.7	89.8	40.7	66.2	81.8
Japón ³
Corea	64.2	73.3	79.5	74.4	84.3	89.9	57.3	61.8	67.8
Letonia	77.4	82.7	91.5	83.7	86.2	94.8	65.3	78.7	89.5
Lituania	69.3	81.8	93.7	71.8	85.9	94.2	64.4	76.9	93.3
Luxemburgo	65.8	78.6	89.1	71.9	80.9	92.3	59.5	75.9	85.9
México	64.7	70.8	80.1	88.1	89.1	88.8	44.3	54.7	72.0
Países Bajos	66.2	84.5	91.7	77.0	89.5	94.2	55.5	79.2	89.2
Nueva Zelanda	74.4	84.8	90.3	82.0	91.8	94.4	66.2	77.3	86.9
Noruega	65.4	82.4	91.6	72.2	86.4	92.9	57.6	76.8	90.5
Polonia	51.1	73.6	90.7	65.0	84.3	95.2	35.9	60.8	87.6
Portugal	74.3	87.5	92.6	81.3	89.5	93.2	66.8	85.4	92.3
República Eslovaca	50.4	81.5	85.5	58.7	86.8	92.5	43.3	75.2	80.6
Eslovenia	53.5	79.6	93.2	63.1	83.2	94.3	44.8	74.5	92.4
España	70.6	80.5	88.4	79.7	85.9	91.0	59.9	75.3	86.1
Suecia	77.6	89.3	93.6	86.2	91.7	95.1	67.2	85.8	92.4
Suiza	75.7	85.1	92.2	84.1	89.9	95.4	68.6	80.8	88.4
Turquía ²	57.2	68.2	82.4	82.1	87.1	90.6	33.1	40.8	72.4
Reino Unido ⁴	67.9	83.1	88.8	76.5	87.6	92.2	58.6	78.3	85.7
Estados Unidos	60.1	73.2	84.5	72.1	79.5	89.4	46.1	66.2	80.4
OCDE ⁵	64.4	79.9	88.5	75.3	86.9	92.8	52.7	72.2	84.8
Brasil ⁶	59.3	75.2	84.4	74.7	86.7	91.1	43.2	65.2	80.1
India ²	58.1	65.8	68.0	93.8	92.8	91.4	27.2	22.6	33.0
Indonesia	75.0	76.4	84.7	92.8	92.8	92.2	58.8	55.3	77.0
Sudáfrica	58.7	71.4	83.6	68.6	78.3	87.4	49.1	64.3	80.3

.. No disponible

Nota: Los datos se refieren a la CINE 2011, excepto para Brasil (CINE-97). Véase la descripción de los niveles de educación en www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Año de referencia 2017.

2. Año de referencia 2019.

3. Los niveles educativos se agrupan de forma algo diferente. Los datos pueden consultarse en la base de datos.

4. Incluye la finalización de programas de secundaria superior intermedia. Véanse las notas de la Tabla A5.1 de Panorama de la Educación 2017, <https://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.

5. Media no ponderada.

6. Año de referencia 2018.

Fuente: OCDE (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, www.oecd.org/education/education-at-a-glance.StatLink  <https://stat.link/3vblmu>

Tabla G. Tasas de desempleo por nivel de estudios, 2020

Personas de 25 a 64 años, en porcentaje de la población activa de cada sexo

	Total			Hombre			Mujeres		
	Por debajo de la educación secundaria superior	Enseñanza secundaria superior y postsecundaria no terciaria	Educación terciaria	Por debajo de la educación secundaria superior	Enseñanza secundaria superior y postsecundaria no terciaria	Educación terciaria	Por debajo de la educación secundaria superior	Enseñanza secundaria superior y postsecundaria no terciaria	Educación terciaria
Australia	7.6	6.0	4.6	7.8	5.5	4.5	7.3	6.7	4.6
Austria	11.7	4.5	3.2	13.6	4.6	2.8	10.0	4.4	3.5
Bélgica	10.7	4.9	3.2	10.3	4.6	3.4	11.2	5.4	3.0
Canadá	12.3	9.5	6.7	11.7	9.4	6.4	13.5	9.5	6.9
Chile ¹	6.3	7.0	5.6	5.5	6.5	5.1	7.6	7.7	6.1
Colombia	12.2	15.7	14.6	9.3	12.4	12.5	17.9	20.3	16.5
Costa Rica	17.7	16.9	11.7	12.9	11.9	10.8	26.8	23.7	12.6
República Checa	9.6	2.2	1.4	9.2	1.8	1.3	10.1	2.7	1.5
Dinamarca ²	6.2	3.5	4.1	6.4	3.1	3.8	6.0	4.1	4.3
Estonia	10.4	6.6	4.7	9.0	6.4	4.8	14.1	7.0	4.5
Finlandia	11.9	7.3	4.2	12.3	7.2	3.8	11.1	7.5	4.5
Francia	11.8	7.4	4.7	11.5	7.0	4.8	12.3	7.8	4.6
Alemania	8.2	3.1	2.5	9.3	3.6	2.5	6.9	2.7	2.5
Grecia	18.8	17.4	11.5	15.8	14.0	9.0	24.3	22.1	13.9
Hungría	10.0	3.5	1.7	9.7	3.3	1.5	10.4	3.8	1.9
Islandia	7.2	6.5	4.4	8.2	5.5	4.8	5.6	8.1	4.1
Irlanda	6.4	5.3	3.7	6.8	5.0	3.7	5.4	5.7	3.7
Israel	4.8	4.7	3.2	5.7	4.7	3.4	3.3	4.6	3.0
Italia	11.9	7.2	5.1	10.6	6.1	4.2	14.5	8.8	5.9
Japón ³
Corea	4.3	3.9	3.2	5.6	4.1	3.0	3.3	3.6	3.5
Letonia	16.3	8.7	5.2	16.3	8.8	6.4	16.4	8.6	4.4
Lituania	21.4	10.5	4.1	22.3	10.2	4.2	19.5	11.0	4.0
Luxemburgo	8.0	4.8	4.6	6.7	..	4.5	9.7	..	4.8
México	3.2	4.3	4.7	3.4	4.7	5.0	2.8	3.9	4.4
Países Bajos	4.6	2.7	2.4	4.4	2.7	2.2	5.0	2.8	2.5
Nueva Zelanda	4.9	3.5	2.7	4.6	2.8	2.4	5.2	4.4	2.8
Noruega	7.2	3.5	2.6	7.2	3.5	3.0	7.2	3.6	2.4
Polonia	8.2	2.8	1.8	7.6	2.5	1.7	9.5	3.3	1.8
Portugal	6.2	6.6	5.1	5.5	6.0	6.1	7.1	7.3	4.4
República Eslovaca	27.5	5.6	3.3	25.9	5.1	3.1	29.5	6.3	3.4
Eslovenia	9.7	4.9	3.0	10.9	3.7	2.8	8.2	6.9	3.1
España	20.0	14.5	9.5	16.7	12.0	8.3	25.0	17.2	10.6
Suecia	18.5	4.7	4.6	16.2	4.4	5.0	22.2	5.2	4.2
Suiza	10.0	3.5	1.7	9.7	3.3	1.5	10.4	3.8	1.9
Turquía ²	12.4	11.9	10.7	12.4	9.4	8.4	12.5	19.7	14.2
Reino Unido ⁴	5.0	3.2	2.7	5.3	3.2	2.7	4.6	3.2	2.7
Estados Unidos	8.3	5.7	3.1	8.0	5.8	3.1	8.8	5.6	3.1
OCDE ⁵	10.6	6.6	4.7	10.1	6.0	4.5	11.5	7.8	5.0
Brasil ⁶	12.2	11.8	6.3	10.4	9.3	5.7	15.4	14.7	6.7
India ²	1.1	4.4	8.9	1.3	3.7	7.7	0.5	8.6	13.8
Indonesia	2.0	3.5	2.9	2.3	3.8	3.3	1.3	2.9	1.6
Sudáfrica	31.8	26.2	13.0	30.5	24.2	11.4	33.5	28.8	14.6

.. No disponible

Nota: Los datos se refieren a la CINE 2011, excepto para Brasil (CINE-97). Véase la descripción de los niveles de educación en www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Año de referencia 2017.

2. Año de referencia 2019.

3. Los niveles educativos se agrupan de forma algo diferente. Los datos pueden consultarse en la base de datos.

4. Incluye la finalización de programas de secundaria superior intermedia. Véanse las notas de la Tabla A5.1 de Panorama de la Educación 2017, <https://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.

5. Media no ponderada.

6. Año de referencia 2018.

Fuente: OCDE (2021), Education at a Glance 2021: Indicadores de la OCDE, www.oecd.org/education/education-at-a-glance.StatLink  <https://stat.link/ql75xh>

Tabla H. Incidencia y composición del empleo a tiempo parcial

Personas de 15 años o más, porcentajes

	Empleo a tiempo parcial en relación con el empleo total												Proporción de mujeres empleadas a tiempo parcial			
	Total				Hombres				Mujeres				2000	2007	2020	2021
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021				
Australia ¹	..	23.7	12.3	37.7	71.5
Austria	11.7	17.3	19.7	21.2	2.4	5.6	7.7	8.5	23.9	31.4	33.1	35.6	88.6	82.4	79.2	78.8
Bélgica	19.3	18.1	15.7	17.3	6.9	6.4	6.9	8.3	35.5	32.2	25.9	27.6	79.5	80.7	76.7	74.7
Canadá	18.1	18.3	18.0	18.4	10.3	11.2	12.3	13.1	27.2	26.3	24.5	24.4	69.2	67.7	63.8	62.6
Chile	4.7	8.0	16.0	16.6	3.1	5.2	11.9	12.4	8.7	13.9	21.8	22.5	53.9	56.9	56.1	55.9
Colombia	..	14.5	14.6	14.3	..	9.2	8.5	8.2	..	22.8	23.9	23.7	..	61.3	64.6	65.4
Costa Rica	17.7	17.7	11.6	11.1	28.1	28.7	58.7	60.9
República Checa	3.2	3.5	4.9	5.1	1.6	1.7	2.7	3.0	5.4	5.9	7.7	7.8	72.5	72.3	69.2	67.3
Dinamarca	15.3	17.3	18.1	16.6	9.1	11.9	13.8	12.5	22.4	23.4	23.1	21.2	68.1	63.3	59.4	59.7
Estonia	7.2	6.8	9.6	10.3	4.6	3.6	6.3	6.5	10.0	10.1	13.0	14.2	67.9	73.2	65.9	68.3
Finlandia	10.4	11.7	14.1	17.1	7.1	8.2	11.3	13.3	13.9	15.5	17.2	21.1	63.8	63.7	58.5	59.3
Francia	14.2	13.3	13.1	13.8	5.3	4.9	6.9	7.3	24.3	22.8	19.7	20.5	80.1	80.5	73.2	72.9
Alemania	17.6	22.0	22.5	22.2	4.8	7.8	10.0	10.0	33.9	39.1	36.7	36.0	84.5	80.7	76.4	75.9
Grecia	5.3	7.7	9.7	9.1	3.0	4.1	6.1	5.1	9.4	13.3	14.8	14.4	65.0	67.7	64.2	67.2
Hungría	3.2	3.1	4.4	4.3	1.7	1.8	2.7	2.7	4.7	4.5	6.4	6.0	71.2	68.6	66.3	66.0
Islandia ^{1, 2}	20.2	15.8	16.9	17.0	9.1	7.9	10.8	10.4	32.8	25.3	24.1	24.7	76.0	72.8	65.5	66.9
Irlanda	18.1	19.9	18.4	19.7	7.3	7.4	8.3	9.8	32.0	35.0	30.4	31.1	77.1	79.8	75.6	73.4
Israel	15.6	16.1	14.3	14.7	7.4	8.1	8.5	8.9	25.4	25.3	20.5	20.7	74.5	73.3	69.4	69.1
Italia ²	11.7	15.3	17.9	17.0	5.4	5.5	8.0	7.9	22.5	29.8	31.4	29.5	70.9	78.2	74.0	73.1
Japón ³	15.9	18.9	25.8	25.6	7.1	9.2	15.0	15.0	29.0	32.6	39.5	39.0	73.7	71.5	67.4	67.4
Corea ³	7.0	8.8	15.4	16.1	5.1	6.2	10.4	10.7	9.8	12.4	22.1	23.2	57.6	58.9	60.8	61.8
Letonia	8.8	5.4	7.0	6.6	6.3	3.4	5.0	4.5	11.4	7.4	9.0	8.8	64.6	67.5	64.7	66.6
Lituania	10.6	6.1	4.5	4.3	7.7	3.6	3.1	2.7	13.5	8.6	5.8	6.0	64.5	69.9	65.1	68.9
Luxemburgo	13.0	13.1	12.7	12.8	2.1	1.4	5.3	6.5	28.9	27.6	21.2	20.1	90.4	93.9	77.8	72.9
México	13.5	17.8	17.7	17.9	7.1	11.4	12.4	12.5	25.6	28.5	26.2	26.4	65.1	60.0	57.3	57.6
Países Bajos	32.1	35.9	36.9	36.0	13.1	16.1	19.4	19.3	57.3	59.9	56.8	54.7	76.7	75.5	72.1	71.7
Nueva Zelanda	22.2	21.9	19.7	20.0	10.9	11.0	11.2	11.5	35.7	34.5	29.3	29.4	73.2	73.2	69.8	69.5
Noruega ²	20.2	20.8	19.6	20.3	8.7	10.8	13.0	13.6	33.4	32.0	27.1	27.9	77.0	72.7	65.0	64.7
Polonia	12.8	10.1	5.8	5.0	8.8	6.0	3.3	2.9	17.9	15.0	8.9	7.4	61.7	67.0	68.5	68.5
Portugal	9.3	10.0	6.0	4.9	4.9	6.3	3.8	2.5	14.7	14.4	8.2	7.3	70.9	66.7	68.3	74.8
República Eslovaca	1.9	2.4	4.5	3.1	1.0	1.1	2.8	2.0	2.9	4.0	6.6	4.5	70.6	74.0	65.7	67.0
Eslovenia	4.9	7.8	7.1	6.9	3.9	6.3	4.8	5.0	6.1	9.7	9.7	9.1	56.8	56.2	62.9	60.3
España ²	7.5	10.5	11.9	13.0	2.6	3.6	5.6	6.4	16.1	20.1	19.5	20.7	78.3	80.0	74.7	73.3
Suecia ²	14.0	14.4	14.1	12.3	7.3	9.5	11.4	9.5	21.4	19.7	17.1	15.6	72.9	65.0	57.3	59.1
Suiza	23.0	26.8	26.7	25.3	8.4	10.1	11.1	10.8	42.7	47.1	44.3	41.9	79.2	79.4	77.8	77.0
Turquía	9.4	8.1	11.4	9.0	5.7	4.4	8.4	6.2	19.3	18.6	18.2	15.3	55.4	59.6	49.2	53.0
Reino Unido ²	23.3	22.9	22.4	..	8.5	9.7	11.4	..	40.7	38.2	34.5	..	80.2	77.2	73.6	..
Estados Unidos ^{2, 4}	12.6	12.6	11.7	11.7	7.7	7.6	8.0	7.9	18.0	17.9	15.7	15.7	68.1	68.4	64.5	64.9
OCDE ⁵	13.9	15.4	16.6	16.5	6.7	7.9	9.9	9.8	23.7	25.2	25.0	24.7	72.4	71.2	67.1	67.2
Brasil	..	18.3	14.0	14.2	..	10.3	9.4	9.6	..	29.1	20.5	20.7	..	67.6	61.0	60.5
Sudáfrica	10.3	10.2	7.5	7.4	13.9	13.9	59.2	58.9

.. No disponible

Nota: El empleo a tiempo parcial se refiere a las personas que suelen trabajar menos de 30 horas semanales en su empleo principal.

Véase el recuadro titulado "Interrupciones importantes de la serie" en la introducción del anexo estadístico.

1. El empleo a tiempo parcial se basa en las horas trabajadas en todos los empleos.

2. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Los datos se basan en las horas reales trabajadas.

4. Los datos se refieren únicamente a los trabajadores asalariados.

5. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y

www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

StatLink  <https://stat.link/2ckyve>

Tabla I. Incidencia y composición del empleo a tiempo parcial involuntario

Personas de 15 años o más, porcentajes

	Empleo a tiempo parcial involuntario en proporción al empleo total												Empleo a tiempo parcial involuntario en proporción al empleo a tiempo parcial			
	Total				Hombres				Mujeres				2000	2007	2020	2021
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021				
Australia	6.3	6.6	4.3	4.5	8.8	9.3	23.8	23.5
Austria	1.8	2.7	2.5	2.6	0.9	1.0	1.2	1.5	3.0	4.6	4.0	4.0	21.9	11.8	9.1	9.0
Bélgica	3.9	3.2	1.1	5.2	1.4	1.5	0.7	2.3	7.3	5.5	1.7	8.4	22.1	14.6	4.6	21.1
Canadá	4.6	4.0	4.2	3.9	2.8	2.6	3.2	3.1	6.6	5.6	5.3	4.8	25.4	22.1	23.3	21.3
Chile	7.2	5.9	6.1	4.9	8.9	7.2	38.3	30.3
Colombia	6.2	5.6	4.2	3.7	9.3	8.4	42.5	39.1
Costa Rica
República Checa	0.5	0.7	0.2	1.1	0.1	0.2	0.1	0.5	0.9	1.3	0.4	1.9	8.6	13.1	3.7	17.2
Dinamarca	2.9	3.1	2.6	2.1	1.1	1.3	1.6	1.2	5.1	5.0	3.6	3.1	13.8	13.0	10.8	9.0
Estonia	..	1.2	0.9	2.2	..	0.7	0.6	1.5	..	1.8	1.3	3.0	..	15.3	7.0	16.6
Finlandia	4.3	3.5	4.9	5.3	2.4	1.9	3.5	3.6	6.4	5.1	6.3	7.1	34.9	24.6	28.9	28.5
Francia	4.6	5.2	5.9	4.6	2.3	1.8	2.7	2.2	7.3	9.0	9.2	7.1	27.0	29.9	34.8	25.7
Alemania	2.3	5.3	2.0	2.0	0.8	2.7	1.2	1.2	4.2	8.4	3.0	2.9	12.0	20.3	7.0	6.7
Grecia	1.9	2.4	5.4	4.4	1.2	1.2	3.7	2.9	3.2	4.3	7.7	6.6	42.9	42.7	62.2	53.5
Hungría	0.8	1.1	0.9	1.1	0.4	0.7	0.7	0.8	1.2	1.6	1.2	1.4	23.6	26.3	16.8	19.7
Islandia ¹	2.2	1.1	4.2	3.3	0.8	..	2.5	1.9	3.8	2.5	6.3	5.0	7.9	5.2	17.9	14.5
Irlanda	2.7	1.8	2.0	2.0	2.2	1.3	1.8	1.6	3.4	2.6	2.3	2.5	16.4	10.3	12.7	11.7
Israel	3.6	4.2	1.2	1.1	1.6	1.9	0.8	0.8	6.1	6.8	1.6	1.5	15.9	17.6	5.6	5.4
Italia ¹	3.1	5.2	12.0	11.3	1.8	2.4	6.4	6.5	5.4	9.5	19.6	17.9	37.1	38.3	65.0	61.3
Japón	..	4.4	5.2	5.1	..	2.5	3.4	3.4	..	6.9	7.5	7.1	..	23.6	21.3	20.6
Corea
Letonia	..	1.4	2.0	2.8	..	1.0	1.9	2.2	..	1.8	2.1	3.4	..	22.2	21.4	32.1
Lituania	..	2.4	1.9	1.5	..	2.0	1.4	1.1	..	2.9	2.3	2.0	..	26.6	26.7	22.5
Luxemburgo	0.8	0.8	2.1	1.7	0.2	0.4	1.0	0.9	1.7	1.3	3.4	2.7	6.8	4.4	11.5	9.2
México
Países Bajos	1.4	2.0	2.7	1.5	0.9	1.1	2.1	1.1	2.2	3.2	3.5	1.9	3.4	4.3	5.2	3.5
Nueva Zelanda	5.9	3.8	5.1	4.7	3.4	2.4	3.1	2.9	8.9	5.3	7.4	6.7	26.1	17.1	25.9	23.4
Noruega ¹	5.4	6.8	3.9	1.7	2.2	2.2	2.2	0.6	9.0	12.0	5.7	3.0	21.0	24.1	14.7	6.5
Polonia	..	2.0	0.8	0.7	..	1.3	0.5	0.5	..	2.8	1.1	1.0	..	21.3	11.5	12.4
Portugal	2.5	3.3	3.2	2.6	1.0	1.5	1.9	1.5	4.3	5.4	4.6	3.6	22.6	26.8	43.6	47.4
República Eslovaca	0.2	0.3	0.9	0.6	..	0.1	0.6	0.5	0.4	0.6	1.2	0.8	9.3	12.9	18.0	18.0
Eslovenia	..	0.4	0.5	0.9	..	0.3	0.3	0.5	..	0.6	0.7	1.3	..	4.6	5.6	8.9
España ¹	1.7	3.9	7.3	7.3	0.6	1.4	3.9	3.6	3.7	7.4	11.4	11.5	22.0	33.6	51.1	52.5
Suecia ¹	5.2	6.0	4.7	5.1	2.3	2.6	3.2	3.4	8.3	9.7	6.3	6.9	23.1	24.6	19.3	22.6
Suiza	1.4	2.0	2.9	3.0	0.8	0.8	1.4	1.6	2.1	3.3	4.6	4.4	4.6	5.9	7.5	7.5
Turquía	..	0.6	1.8	0.5	2.0	0.7	1.4	7.0	14.5	..
Reino Unido ¹	2.4	2.3	3.0	2.9	1.8	1.8	2.4	2.5	3.2	3.0	3.6	3.5	9.7	9.3	11.8	12.0
Estados Unidos ¹	0.7	0.8	0.7	0.7	0.5	0.6	0.6	0.6	0.9	1.0	0.8	0.8	4.1	4.8	4.4	4.0
OCDE ²	2.6	3.1	3.4	3.4	1.5	1.8	2.3	2.4	3.9	4.9	4.8	4.6	15.2	17.5	17.4	17.0

.. No disponible

Nota: El empleo a tiempo parcial involuntario se refiere a los trabajadores a tiempo parcial que no pudieron encontrar un trabajo a tiempo completo. El empleo a tiempo parcial se basa en definiciones nacionales.

Véase el recuadro titulado "Principales rupturas de series" en la introducción del anexo estadístico.

1. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

2. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

StatLink  <https://stat.link/or48mh>

Tabla J. Incidencia y composición del empleo temporal

En porcentaje del empleo dependiente en cada grupo de edad

	Total (15+)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Participación de las mujeres en el empleo temporal			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	..	6.3	6.0	6.4	52.3
Austria	7.9	8.8	8.2	8.8	33.0	34.8	34.6	35.1	3.8	4.3	5.1	5.9	47.1	47.5	48.0	47.3
Bélgica	9.1	8.7	10.2	10.4	30.8	31.6	48.3	51.2	6.9	6.6	8.0	7.8	58.3	57.3	51.6	52.5
Canadá	12.5	13.0	11.6	12.1	29.1	28.8	30.2	30.2	8.8	9.2	8.4	8.9	51.0	51.8	51.2	51.8
Chile	25.4	26.5	43.3	47.4	25.3	26.0	39.9	40.2
Colombia ¹	..	29.7	27.3	28.5	..	42.3	39.1	41.3	..	27.9	26.4	28.1	..	44.3	44.8	44.4
Costa Rica	6.5	6.9	10.9	10.5	5.7	6.3	25.9	26.4
República Checa	9.3	8.6	7.4	6.9	19.6	17.4	25.1	24.7	5.2	5.6	6.3	5.8	46.6	54.3	54.6	55.8
Dinamarca	9.7	9.1	10.8	10.8	27.4	22.5	33.8	32.9	6.6	6.9	7.8	8.2	54.8	55.7	56.4	56.5
Estonia	3.0	2.1	2.9	1.7	6.4	6.6	11.9	6.8	2.6	1.6	2.2	1.2	27.4	37.6	52.5	50.1
Finlandia	16.5	16.0	14.9	16.6	45.6	42.4	40.3	40.9	13.0	13.2	12.8	14.1	60.3	61.8	59.0	58.5
Francia	15.4	15.1	15.4	15.1	55.1	53.6	55.8	56.1	11.6	11.1	12.0	11.1	49.6	52.5	52.1	52.9
Alemania	12.7	14.6	10.9	11.4	52.4	57.4	43.9	45.0	7.5	9.1	8.1	8.8	46.2	46.7	47.9	47.1
Grecia	13.5	11.0	10.1	10.1	29.5	26.5	22.3	22.6	11.6	10.0	10.0	10.1	46.5	50.9	52.6	56.1
Hungría	7.1	7.3	5.9	5.9	13.9	18.9	12.1	14.3	5.9	6.5	5.3	5.2	43.8	44.0	51.2	50.5
Islandia ²	12.2	12.3	8.2	12.5	28.9	32.0	24.0	34.0	7.5	8.8	6.3	9.6	53.3	53.8	54.6	54.0
Irlanda	6.0	8.5	8.8	9.0	15.9	21.2	34.9	33.0	3.0	5.6	5.4	6.0	55.1	56.6	52.1	52.3
Israel
Italia ²	10.1	13.2	15.1	16.4	26.6	42.2	58.9	61.7	8.5	11.4	14.5	15.9	48.1	51.7	46.0	47.6
Japón ³	14.5	13.9	15.4	15.0	24.9	26.4	16.3	15.6	9.5	10.9	10.5	10.0	61.7	65.1	61.8	61.7
Corea	..	24.7	26.1	28.3	..	30.0	31.7	34.9	..	21.3	18.6	20.3	..	44.3	49.4	51.1
Letonia	6.6	4.1	2.8	2.8	10.9	9.0	5.6	5.3	6.0	3.5	2.6	2.6	33.6	33.8	47.1	43.8
Lituania	4.4	3.8	1.3	1.9	9.4	10.5	7.0	6.7	4.1	3.1	0.8	1.5	38.0	33.0	48.8	50.6
Luxemburgo	3.4	6.8	7.7	9.2	14.5	34.1	34.4	45.6	2.3	5.3	6.1	7.1	54.0	49.9	51.4	51.7
México	20.5	25.7	17.8	19.7
Países Bajos	13.7	18.1	18.0	27.4	35.5	45.1	50.3	68.2	9.1	12.9	13.0	20.5	53.7	51.1	51.4	52.3
Nueva Zelanda	7.6	8.0	18.2	18.8	5.4	5.7	56.0	58.1
Noruega ²	9.3	9.6	7.8	9.3	28.5	28.2	26.4	30.4	6.9	7.4	5.9	7.0	58.8	59.7	56.4	56.1
Polonia	..	28.2	18.6	15.1	..	65.7	54.7	48.6	..	24.0	16.5	12.9	..	45.9	49.9	49.7
Portugal	19.9	22.3	17.7	16.9	41.4	53.1	58.4	59.2	16.4	19.7	16.9	16.2	50.0	49.1	52.8	52.3
República Eslovaca	4.8	5.1	6.8	4.4	10.5	13.7	21.4	15.9	3.4	3.7	5.9	3.7	44.6	48.3	53.8	52.2
Eslovenia	13.7	18.5	11.0	12.0	46.3	68.3	55.9	63.5	9.4	12.9	8.7	8.6	51.3	52.4	53.2	54.0
España ²	32.2	31.6	24.1	25.1	68.3	62.7	66.3	69.1	27.7	29.3	23.9	24.8	40.7	45.4	51.0	53.0
Suecia ²	15.2	17.5	15.4	15.2	49.5	57.3	53.8	52.9	11.9	13.0	11.5	11.1	57.6	56.9	54.9	55.6
Suiza	11.5	12.9	12.9	13.4	47.0	50.3	52.0	54.0	5.1	6.4	7.8	8.0	50.1	47.1	47.2	48.1
Turquía	20.3	11.9	10.9	11.6	23.7	12.4	22.8	26.5	18.6	11.3	8.5	8.5	12.1	21.6	24.9	25.6
Reino Unido ²	7.0	5.8	5.4	5.6	14.2	13.4	14.0	15.2	5.4	4.2	4.0	4.0	54.4	53.9	53.2	55.1
Estados Unidos ^{2, 4}
OCDE ⁵	11.9	12.5	11.4	11.8	24.5	25.9	23.8	25.0	9.1	10.4	9.6	9.8	45.6	47.1	47.4	47.9

.. No disponible

Nota: Los asalariados temporales son trabajadores asalariados cuyo empleo tiene una fecha de finalización predeterminada, a diferencia de los asalariados permanentes cuyo empleo es de duración ilimitada. Incluyen: i) personas con un trabajo estacional; ii) personas contratadas por una agencia de empleo o una empresa y subcontratadas a un tercero para llevar a cabo una "misión de trabajo"; iii) personas con contratos de formación específicos (incluidos aprendices, becarios, ayudantes de investigación, periodo de prueba de un contrato, etc.). Las excepciones específicas de cada país a esta definición genérica pueden consultarse en (PDF) www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Véase el recuadro titulado "Interrupciones importantes en las series" en la introducción del anexo estadístico.

1. Los datos cubren únicamente a los asalariados que declararon un contrato de trabajo por escrito.

2. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Japón aplica un umbral de duración máxima de un año para clasificar los empleos como temporales. En consecuencia, un empleado fijo con un contrato de duración determinada superior a un año no se incluye en el empleo temporal.

4. Consulte los años disponibles en la base de datos.

5. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla K1. Incidencia de la permanencia en el empleo inferior a 12 meses - Total

En porcentaje del empleo total en cada grupo de edad

	Total (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	..	23.6	47.7	20.1	10.2
Austria	..	15.3	15.4	15.3	..	39.7	40.7	40.4	..	12.3	14.0	13.9	..	5.0	4.9	5.4
Bélgica	13.2	12.9	12.1	13.3	50.8	48.8	46.8	53.4	10.1	10.7	10.9	11.9	2.4	2.7	3.3	3.3
Canadá	21.4	21.1	16.2	18.2	54.0	53.1	44.6	49.7	16.2	16.2	13.5	14.9	8.0	8.4	6.5	7.2
Chile	26.7	27.8	58.4	62.8	26.2	26.9	15.0	16.5
Colombia	..	37.4	39.2	38.5	..	65.0	65.6	63.8	..	32.6	36.4	36.1	..	19.6	21.5	21.4
Costa Rica	22.1	22.9	47.0	47.9	21.0	21.3	11.0	12.7
República Checa	10.5	10.8	9.4	9.2	27.8	35.0	36.7	36.4	8.4	8.8	8.7	8.6	2.6	7.6	4.6	4.5
Dinamarca	22.4	25.7	20.0	21.2	53.5	56.4	45.7	48.3	18.9	23.3	17.8	18.7	6.5	10.2	9.8	11.2
Estonia	..	14.7	16.7	16.6	..	42.5	51.3	55.1	..	12.7	15.7	15.0	..	7.9	8.6	8.9
Finlandia	20.5	20.2	19.9	21.4	65.2	62.6	60.0	61.4	16.1	16.8	17.6	18.9	5.8	6.3	7.7	9.0
Francia	15.7	15.4	14.7	16.1	56.7	55.0	54.4	56.6	12.6	12.3	12.6	13.6	3.6	4.6	4.4	5.6
Alemania	14.9	14.8	14.1	14.7	38.8	40.9	41.1	42.9	13.0	12.7	13.2	13.6	4.7	4.9	5.3	5.0
Grecia	9.3	8.3	9.9	11.2	31.0	28.8	36.5	46.6	7.7	7.5	9.8	11.0	2.8	3.1	4.4	4.6
Hungría	11.6	11.7	14.6	14.4	29.7	39.1	42.6	42.2	9.3	10.3	13.6	13.4	4.5	5.3	8.1	8.6
Islandia ¹	24.7	21.9	17.0	19.4	59.1	53.1	42.3	46.7	20.0	18.3	15.0	17.1	6.1	7.2	4.2	6.1
Irlanda	19.1	17.8	14.9	16.5	46.8	45.0	43.2	49.4	13.6	14.1	12.1	12.8	5.7	4.6	9.8	9.2
Israel
Italia ¹	10.5	11.5	10.8	11.8	36.8	41.1	43.6	45.0	8.9	10.3	10.6	11.8	3.3	3.7	4.2	4.7
Japón	..	12.5	41.2	10.3	6.3
Corea ²	..	40.0	28.4	28.9	..	72.0	70.3	70.2	..	35.6	24.1	24.3	..	46.4	30.7	31.9
Letonia	..	18.8	14.6	13.8	..	50.1	40.6	43.1	..	15.7	13.8	13.0	..	10.2	10.1	8.5
Lituania	13.9	14.8	19.9	11.0	37.1	45.3	57.3	38.5	12.7	13.1	19.0	9.9	5.7	6.7	11.6	5.7
Luxemburgo	11.6	10.6	13.3	12.9	40.4	44.0	43.5	50.6	9.6	9.0	12.2	11.0	0.5	1.9	6.0	4.5
México	..	24.1	21.6	20.6	..	45.7	45.4	43.6	..	19.3	18.1	17.3	..	10.4	9.3	9.5
Países Bajos	..	9.8	16.9	19.8	..	34.3	45.0	48.9	..	8.2	13.7	16.0	..	2.5	5.0	6.5
Nueva Zelanda	22.7	23.4	51.9	53.3	20.3	20.7	9.0	10.0
Noruega ¹	16.7	20.6	15.8	14.4	46.1	52.5	41.9	36.0	13.9	18.1	14.1	12.5	3.3	4.9	4.1	3.4
Polonia	13.5	15.5	10.0	9.7	41.2	47.3	35.5	36.3	11.0	12.8	9.0	8.8	6.0	6.9	4.4	4.2
Portugal	13.5	12.6	13.0	12.4	39.2	40.0	45.6	52.0	11.4	11.7	12.3	11.5	3.2	3.6	7.8	6.3
República Eslovaca	..	11.9	9.5	8.1	..	35.7	34.9	35.4	..	9.5	8.9	7.6	..	6.3	4.4	3.3
Eslovenia	..	13.7	12.0	12.1	..	51.1	45.9	50.7	..	10.5	10.9	10.6	..	2.8	4.9	4.1
España ¹	21.1	21.8	16.0	17.3	54.5	55.5	57.5	62.0	17.8	19.8	15.8	16.9	6.5	6.1	6.2	6.3
Suecia ¹	15.7	20.2	19.4	19.2	49.4	65.4	58.2	54.4	14.0	17.0	17.3	17.2	4.6	6.5	7.5	7.0
Suiza	16.2	15.0	18.1	17.6	44.6	41.4	42.3	42.8	13.4	12.7	17.3	16.3	3.9	4.2	6.3	6.2
Turquía	..	19.6	24.1	25.9	..	41.6	56.7	58.0	..	15.7	20.0	21.6	..	6.4	12.7	14.7
Reino Unido ¹	19.8	17.9	14.8	15.5	48.5	46.0	40.2	41.6	16.1	14.5	12.7	13.4	8.1	7.2	6.9	7.4
Estados Unidos ^{1,2}	27.1	..	23.0	..	61.8	..	57.1	..	21.7	..	19.6	..	11.2	..	9.7	..
OCDE ³	20.0	20.0	18.9	19.2	49.4	50.2	50.1	50.4	16.3	16.7	16.4	16.8	8.4	8.5	8.6	8.9
Brasil	..	18.8	20.7	21.7	..	37.6	42.4	45.0	..	14.7	18.3	19.1	..	6.5	9.8	10.1

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales rupturas de series" en la introducción del anexo estadístico.

1. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

2. Los datos se refieren al empleo dependiente.

3. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla K2. Incidencia de la permanencia en el empleo inferior a 12 meses - Hombres

En porcentaje del empleo masculino en cada grupo de edad

	Hombres (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	..	22.2	45.6	19.0	9.9
Austria	..	14.6	14.5	15.0	..	39.8	39.1	39.1	..	11.6	13.1	13.6	..	5.0	4.7	5.6
Bélgica	12.7	12.4	11.8	13.2	49.3	46.2	43.8	49.9	9.9	10.4	10.8	12.1	2.5	2.8	3.4	3.4
Canadá	20.6	20.9	16.2	18.1	53.8	52.7	43.8	47.9	15.6	16.3	13.7	15.2	8.2	8.8	6.9	7.6
Chile	28.0	29.0	60.4	64.0	27.6	28.3	15.7	16.8
Colombia	..	35.5	37.6	35.9	..	62.1	63.1	59.7	..	30.7	34.9	33.7	..	19.4	20.3	19.8
Costa Rica	21.1	22.8	46.8	47.3	19.9	21.3	9.5	12.4
República Checa	9.9	9.5	8.1	7.8	27.6	34.3	32.9	32.8	7.7	7.5	7.2	7.0	3.2	6.0	4.1	3.9
Dinamarca	20.6	23.7	18.7	20.4	49.5	51.6	44.5	46.0	17.5	21.7	16.4	17.9	6.1	9.8	9.8	12.0
Estonia	..	14.2	15.8	16.1	..	39.2	51.7	52.6	..	11.9	14.0	14.2	..	7.7	9.5	11.0
Finlandia	19.4	18.7	18.3	19.7	62.5	60.2	59.0	60.9	15.3	15.2	15.8	16.8	5.8	6.9	6.9	8.9
Francia	15.7	15.2	14.5	16.1	56.7	53.3	51.6	54.3	12.4	12.1	12.3	13.6	4.1	4.5	4.8	5.6
Alemania	13.7	14.3	13.4	14.1	37.9	39.7	38.8	41.0	12.0	12.4	12.6	13.1	4.1	4.9	5.0	4.7
Grecia	8.5	7.5	8.8	9.7	29.0	26.5	35.4	43.1	7.1	6.8	8.5	9.5	2.5	3.2	4.3	3.8
Hungría	11.7	11.9	13.7	14.1	29.1	38.2	39.9	41.4	9.6	10.4	12.8	13.1	4.5	6.2	7.2	7.5
Islandia ¹	23.1	20.6	15.1	18.2	58.0	52.1	37.1	43.6	19.4	17.1	13.6	16.2	2.8	6.4	4.3	6.4
Irlanda	16.8	16.0	14.5	15.8	44.0	40.8	42.9	46.2	12.2	13.2	11.8	12.6	4.9	4.2	10.3	10.1
Israel
Italia ¹	9.5	10.2	10.2	10.9	36.2	38.7	40.8	40.0	8.0	9.0	9.8	10.7	3.2	3.5	4.1	4.5
Japón	..	9.7	39.6	7.1	6.3
Corea ²	..	36.3	26.7	26.8	..	81.9	75.4	70.7	..	32.3	22.4	22.6	..	42.3	31.2	32.4
Letonia	..	20.3	15.1	14.5	..	47.7	41.4	40.7	..	16.9	13.6	13.7	..	12.3	11.2	8.9
Lituania	16.0	16.6	21.9	12.0	36.4	45.7	55.3	39.3	14.9	14.4	21.0	10.8	7.8	8.5	13.7	5.9
Luxemburgo	10.3	9.9	12.8	12.7	41.2	43.8	47.3	47.4	8.3	8.2	11.6	11.0	0.8	1.3	5.2	5.1
México	..	22.5	20.0	19.5	..	43.1	41.9	41.0	..	17.9	16.5	16.1	..	9.9	8.8	9.3
Países Bajos	..	9.2	15.9	18.4	..	31.5	43.7	47.2	..	8.1	13.0	14.9	..	2.6	4.7	6.4
Nueva Zelanda	21.3	21.9	50.1	50.4	18.7	19.3	8.7	9.3
Noruega ¹	15.6	19.9	15.4	13.6	43.0	51.1	39.6	34.7	13.3	17.9	14.2	12.1	3.2	5.1	4.2	3.6
Polonia	14.3	15.6	9.2	9.3	40.3	45.5	32.9	34.8	12.2	13.1	8.2	8.3	6.2	7.6	4.5	4.2
Portugal	13.4	12.4	13.3	11.9	38.6	38.4	42.6	50.2	11.1	11.5	12.6	10.6	3.7	3.5	7.9	6.3
República Eslovaca	..	11.6	9.1	7.9	..	34.8	31.4	32.1	..	9.5	8.4	7.1	..	5.3	4.2	3.7
Eslovenia	..	13.3	11.4	11.2	..	49.4	44.1	44.5	..	9.9	10.2	9.8	..	3.1	5.1	4.0
España ¹	19.2	20.3	15.4	16.4	52.8	53.2	54.7	57.9	16.3	18.6	15.1	16.0	6.2	5.7	6.5	6.3
Suecia ¹	15.6	20.0	18.6	19.0	46.2	62.7	56.5	53.7	14.7	17.3	16.5	17.0	4.7	7.3	7.2	7.2
Suiza	14.9	13.5	17.3	16.8	41.8	39.2	40.3	41.2	12.6	11.3	16.5	15.6	4.2	3.6	6.4	6.2
Turquía	..	19.7	24.1	26.2	..	43.3	57.3	58.3	..	15.9	20.0	21.8	..	7.2	12.6	15.6
Reino Unido ¹	18.7	17.3	14.2	15.3	47.1	44.4	38.7	41.0	15.1	14.1	12.1	13.3	8.6	7.8	6.9	7.7
Estados Unidos ^{1,2}	25.9	..	21.9	..	59.4	..	54.8	..	20.6	..	18.5	..	11.3	..	9.8	..
OCDE ³	18.5	18.9	18.0	18.3	47.4	48.6	48.0	48.1	14.9	15.8	15.5	15.8	8.1	8.3	8.6	9.0
Brasil	..	18.0	20.4	21.2	..	35.3	41.0	43.7	..	14.1	18.0	18.6	..	6.4	9.8	9.9

.. No disponible

Nota: Véase el recuadro titulado "Principales rupturas de series" en la introducción del anexo estadístico.

1. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

2. Los datos se refieren al empleo dependiente.

3. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla K3. Incidencia de la permanencia en el empleo inferior a 12 meses - Mujeres

En porcentaje del empleo femenino en cada grupo de edad

	Mujeres (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	..	25.4	50.1	21.4	10.6
Austria	..	16.2	16.5	15.6	..	39.6	42.5	42.0	..	13.1	15.0	14.1	..	5.1	5.1	5.2
Bélgica	13.7	13.6	12.4	13.4	52.7	52.0	50.3	57.3	10.4	10.9	11.0	11.7	2.2	2.7	3.2	3.2
Canadá	22.3	21.4	16.2	18.4	54.2	53.5	45.4	51.7	16.9	16.1	13.3	14.5	7.6	7.9	6.0	6.8
Chile	25.0	26.3	55.4	61.0	24.3	25.1	13.8	16.0
Colombia	..	40.2	41.5	42.3	..	69.7	69.6	70.4	..	35.4	38.7	39.7	..	19.9	23.6	24.0
Costa Rica	23.8	23.0	47.4	49.0	22.8	21.3	14.0	13.3
República Checa	11.3	12.5	11.0	11.0	28.0	36.1	42.8	42.2	9.1	10.5	10.6	10.7	1.2	10.1	5.2	5.3
Dinamarca	24.5	28.0	21.4	22.1	58.1	61.7	47.0	50.7	20.4	24.9	19.3	19.6	7.2	10.7	9.9	10.3
Estonia	..	15.3	17.7	17.0	..	46.9	51.0	57.5	..	13.5	17.6	16.0	..	8.1	7.8	7.2
Finlandia	21.6	21.8	21.6	23.1	67.9	64.9	61.0	61.8	17.0	18.5	19.6	21.2	5.8	5.8	8.5	9.2
Francia	15.8	15.6	14.9	16.1	56.7	57.2	57.7	59.0	12.8	12.6	13.0	13.5	2.9	4.6	4.1	5.6
Alemania	16.4	15.4	14.9	15.3	39.8	42.2	43.7	45.3	14.2	13.0	14.0	14.3	5.8	4.9	5.7	5.5
Grecia	10.9	9.5	11.4	13.1	34.0	32.6	37.9	51.4	8.9	8.5	11.5	12.9	3.2	3.1	4.5	5.7
Hungría	11.5	11.4	15.6	14.7	30.4	40.3	46.5	43.1	9.0	10.2	14.6	13.7	4.5	4.2	9.1	10.1
Islandia ¹	26.4	23.6	19.2	20.9	60.1	54.2	47.3	49.8	20.7	19.7	16.6	18.2	10.1	8.2	4.1	5.9
Irlanda	22.5	20.2	15.2	17.1	50.2	49.8	43.4	52.5	15.7	15.1	12.5	13.1	7.7	5.4	9.1	8.0
Israel
Italia ¹	12.3	13.4	11.7	13.1	37.7	44.7	48.4	53.5	10.4	12.2	11.8	13.1	3.3	4.0	4.3	4.9
Japón	..	16.2	42.9	14.5	6.4
Corea ²	..	45.2	30.7	31.5	..	65.7	66.7	69.9	..	40.7	26.3	26.6	..	53.1	30.1	31.2
Letonia	..	17.3	14.2	13.1	..	53.4	39.5	46.0	..	14.4	14.0	12.2	..	8.3	9.2	8.3
Lituania	11.8	13.0	17.8	9.9	38.0	44.7	59.6	37.6	10.6	11.8	16.9	8.9	3.3	4.9	9.7	5.7
Luxemburgo	13.5	11.4	13.9	13.1	39.4	44.4	39.5	54.2	11.5	10.1	12.9	10.9	..	2.6	6.9	3.8
México	..	26.8	23.9	22.4	..	50.3	51.3	48.4	..	21.6	20.4	19.1	..	11.4	10.1	9.9
Países Bajos	..	10.5	18.0	21.4	..	37.7	46.2	50.6	..	8.3	14.4	17.1	..	2.3	5.4	6.7
Nueva Zelanda	24.2	25.0	53.9	56.5	22.0	22.1	9.3	10.8
Noruega ¹	17.9	21.4	16.2	15.3	49.4	53.9	44.2	37.2	14.6	18.3	14.1	13.0	3.4	4.5	4.0	3.2
Polonia	12.5	15.4	10.9	10.1	42.4	49.9	39.1	38.5	9.7	12.5	10.0	9.3	5.8	5.6	4.3	4.1
Portugal	13.7	12.7	12.8	12.9	39.9	42.1	49.4	54.3	11.8	11.8	12.0	12.3	2.5	3.7	7.6	6.3
República Eslovaca	..	12.2	10.0	8.3	..	37.0	41.1	41.0	..	9.5	9.6	8.1	..	8.6	4.6	2.9
Eslovenia	..	14.0	12.6	13.2	..	53.5	48.4	58.9	..	11.1	11.8	11.6	..	2.3	4.7	4.1
España ¹	24.2	23.8	16.7	18.3	57.0	58.5	61.1	66.9	20.4	21.5	16.6	17.9	7.3	6.8	6.0	6.4
Suecia ¹	15.8	20.4	20.2	19.3	52.7	68.3	60.1	55.1	13.3	16.6	18.2	17.5	4.4	5.6	7.9	6.8
Suiza	18.0	16.9	19.2	18.4	47.6	43.8	44.4	44.5	14.5	14.3	18.2	17.2	3.5	5.0	6.2	6.3
Turquía	..	19.5	24.2	25.4	..	38.2	55.5	57.1	..	15.1	19.9	21.1	..	4.3	12.8	12.0
Reino Unido ¹	21.1	18.6	15.6	15.6	49.9	47.6	41.7	42.2	17.3	15.0	13.3	13.4	7.3	6.3	6.8	7.0
Estados Unidos ^{1,2}	28.4	..	24.2	..	64.2	..	59.4	..	22.9	..	20.8	..	11.2	..	9.5	..
OCDE ³	22.1	21.3	20.0	20.4	51.7	52.2	52.5	53.1	18.0	17.9	17.5	17.9	8.8	8.7	8.6	8.9
Brasil	..	19.7	21.1	22.4	..	41.0	44.6	46.8	..	15.5	18.6	19.7	..	6.7	9.7	10.5

.. No disponible

Nota: véase el recuadro titulado "Principales rupturas de series" en la introducción del anexo estadístico.

1. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

2. Los datos se refieren al empleo dependiente.

3. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla L. Media anual de horas efectivamente trabajadas por persona ocupada

Conceptos de contabilidad nacional, salvo que se especifique lo contrario

Horas por persona y año

	Empleo total									Empleo dependiente						
	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2020	2021	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2020	2021
Australia	1 853	1 870	1 852	1 803	1 683	1 694	1 814	1 797	1 781	1 751	1 670	1 679
Austria	1 653	1 675	1 606	1 401	1 442	1 540	1 542	1 502	1 322	1 371
Bélgica	1 727	1 675	1 663	1 578	1 589	1 594	1 443	1 493	1 447	1 459	1 465	1 353	1 400
Canadá	1 841	1 779	1 797	1 775	1 787	1 744	1 644	1 685	1 812	1 761	1 782	1 768	1 779	1 743	1 673	1 706
Chile	2 422	2 338	2 263	2 128	1 825	1 916	2 318	2 168	1 886	1 990
Colombia	1 964	2 204	..
Costa Rica	2 358	2 345	2 362	2 387	1 913	2 073	2 398	2 403	2 423	2 465	2 048	2 187
República Checa	1 832	1 900	1 775	1 704	1 753	1 752	1 794	1 691	1 676	1 722
Dinamarca	1 564	1 546	1 441	1 419	1 466	1 433	1 342	1 363	1 506	1 501	1 401	1 379	1 421	1 401	1 328	1 348
Estonia	1 884	1 903	1 637	1 767	1 836	1 880	1 623	1 774
Finlandia	1 751	1 709	1 671	1 677	1 650	1 605	1 529	1 518	1 664	1 636	1 593	1 596	1 571	1 539	1 487	1 472
Francia	1 816	1 696	1 645	1 601	1 558	1 537	1 407	1 490	1 625	1 516	1 511	1 480	1 444	1 435	1 326	1 405
Alemania	1 531	1 466	1 454	1 324	1 349	1 446	1 377	1 377	1 284	1 306
Grecia	..	2 072	1 976	2 001	1 998	2 001	1 731	1 872	1 768	1 767	1 832	1 540	1 668
Hungría ¹	..	2 226	2 082	1 948	1 932	1 788	1 657	1 697	..	1 829	1 710	1 772	1 775	1 695	1 625	1 654
Islandia	1 697	1 684	1 665	1 641	1 696	1 605	1 446	1 433	1 462	1 447
Irlanda	2 162	2 074	2 081	1 963	1 933	1 865	1 746	1 775	1 885	1 875	1 811	1 600	1 598
Israel	..	1 929	1 904	2 014	2 033	1 967	1 783	1 753	2 002	2 022	1 955	1 804	1 774
Italia	1 856	1 850	1 818	1 554	1 669	1 671	1 681	1 697	1 652	1 447	1 535
Japón ²	2 126	2 095	2 031	1 884	1 821	1 785	1 598	1 607	1 910	1 853	1 808	1 621	1 633
Corea	1 908	1 915	1 927	1 928
Letonia	1 867	1 865	1 794	1 577	1 601	1 835	1 830	1 760	1 561	1 586
Lituania	1 527	1 630	1 681	1 595	1 620	1 627	1 679	1 573	1 600
Luxemburgo	1 615	1 605	1 581	1 420	1 382	1 574	1 431	1 392
México	2 161	2 174	2 045	2 124	2 128	2 360	2 360	2 337	2 326	2 328
Países Bajos	1 559	1 527	1 454	1 482	1 464	1 429	1 407	1 417	1 512	1 491	1 434	1 433	1 403	1 366	1 338	1 364
Nueva Zelanda	1 809	1 841	1 836	1 774	1 739	1 730	1 734	1 766	1 777	1 754	1 774	1 727
Noruega	1 569	1 543	1 493	1 478	1 448	1 438	1 411	1 427	1 515	1 493	1 447	1 438	1 415	1 413	1 392	1 409
Polonia	1 903	1 858	1 855	1 769	1 830	1 744	1 775	1 763	1 685	1 725
Portugal	1 859	1 817	1 806	1 749	1 770	1 755	1 611	1 649	1 705	1 715	1 705	1 574	1 621
República Eslovaca	1 853	1 816	1 791	1 572	1 583	1 800	1 738	1 698	1 501	1 516
Eslovenia	1 755	1 710	1 655	1 534	1 596	1 606	1 593	1 474	1 565
España	1 954	1 848	1 763	1 755	1 753	1 701	1 570	1 641	1 864	1 769	1 696	1 686	1 705	1 648	1 516	1 564
Suecia	1 382	1 394	1 421	1 482	1 486	1 462	1 426	1 444	1 424	1 431	1 405	1 382	1 406
Suiza ³	1 720	1 713	1 669	1 498	1 533	1 662	1 663	1 638	1 490	1 524
Turquía	1 964	1 935	1 866	1 876	1 937	1 911	1 572
Reino Unido	1 662	1 568	1 618	1 586	1 558	1 541	1 364	1 497	1 577	1 489	1 535	1 530	1 517	1 504	1 365	1 487
Estados Unidos	1 834	1 822	1 833	1 839	1 832	1 795	1 767	1 791	1 834	1 829	1 835	1 844	1 831	1 797	1 784	1 802
OCDE ⁴	1 902	1 878	1 860	1 842	1 825	1 790	1 668	1 716	1 810	1 794	1 793	1 799	1 781	1 756	1 671	1 706

.. No disponible

Nota: Total de horas trabajadas al año dividido por el número medio de personas empleadas. Los datos están pensados para comparaciones de tendencias a lo largo del tiempo; no son adecuados para comparaciones entre países del nivel de horas medias anuales de trabajo para un año determinado, debido a las diferencias en sus fuentes y método de cálculo. Se incluye a los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo parcial anual, así como a los trabajadores a tiempo completo.

1. Los datos relativos al empleo dependiente se refieren a los establecimientos de la industria manufacturera con cinco o más asalariados.

2. Los datos de empleo dependiente se refieren a establecimientos con cinco o más asalariados fijos.

3. Las estimaciones de la OCDE sobre horas por trabajador se obtienen dividiendo el total de horas trabajadas por el empleo medio basado en *Statistique de la Population Active Occupée (SPA0)*, ambos según el concepto nacional.

4. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/eis/emp/lfsnotes_sources.pdf.

StatLink  <https://stat.link/dbg2ay>

Tabla M1. Incidencia del desempleo de larga duración, 12 meses y más - Total

En porcentaje del desempleo total en cada grupo de edad

	Total (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	18.3	18.5	20.3	19.0	17.6	18.8	12.7	15.4
Austria	25.8	27.2	24.5	31.5	12.7	13.4	11.7	15.6	25.5	30.2	24.4	31.7	50.6	58.4	48.8	53.2
Bélgica	54.2	50.4	41.6	42.3	29.1	29.7	21.7	21.9	61.9	54.8	42.9	46.2	79.4	81.4	66.6	58.9
Canadá	11.2	7.1	5.1	16.3	4.0	1.4	2.7	7.9	14.0	8.9	5.3	17.6	18.6	13.2	8.9	23.0
Chile
Colombia	..	12.0	6.8	17.9	..	8.4	5.9	13.0	..	14.2	7.1	19.3	..	17.5	7.9	24.2
Costa Rica	7.7	20.9	8.5	16.6	7.4	22.4	7.1	30.2
República Checa	48.8	53.4	22.3	28.2	37.8	33.6	16.6	15.0	53.3	58.3	21.8	30.4	45.6	52.4	31.0	31.2
Dinamarca	21.7	16.1	16.9	20.3	2.1	4.2	24.7	16.6	41.0	39.4
Estonia	45.1	49.8	17.2	25.3	26.3	30.5	5.9	9.2	49.4	52.7	18.0	27.5	48.3	72.2	24.0	33.3
Finlandia	29.0	23.0	15.9	24.2	8.8	5.5	3.0	6.0	34.0	25.9	17.6	26.0	56.5	47.6	32.4	43.4
Francia	42.6	39.9	36.7	29.5	20.6	24.6	21.5	12.5	45.3	43.0	37.7	31.7	69.6	68.0	59.7	49.5
Alemania	51.5	56.6	28.7	32.6	23.5	32.2	15.4	17.1	51.0	57.5	29.5	32.8	69.1	77.1	39.8	47.6
Grecia	54.7	49.7	66.6	62.9	50.2	41.4	55.2	44.0	56.9	51.5	66.5	63.6	57.1	58.6	75.8	73.6
Hungría	48.9	47.5	27.2	31.2	37.8	36.6	22.5	25.0	52.6	49.6	27.1	32.3	61.7	54.4	35.9	39.1
Islandia ^{1,2}	11.8	9.7	10.4	21.3	..	1.9	2.2	13.0	17.0	11.4	12.8	23.4	33.2	35.6	13.7	26.8
Irlanda	37.3	30.0	24.0	29.9	19.9	21.0	44.9	33.5	48.6	44.0
Israel	12.0	24.9	4.9	9.6	6.1	13.2	2.5	4.4	13.5	27.3	4.2	9.6	20.7	41.6	11.9	17.6
Italia ²	61.8	47.5	53.1	58.0	57.5	41.1	44.7	49.0	63.8	49.4	54.0	59.5	64.2	53.7	60.4	62.9
Japón	25.5	32.0	28.0	35.8	21.5	20.0	19.2	23.1	22.5	33.1	31.6	40.2	32.8	37.5	25.0	32.4
Corea ¹	2.3	0.6	0.6	1.2	0.9	0.4	0.2	0.3	2.8	0.7	0.8	1.7	3.1	..	0.5	1.0
Letonia	58.6	27.1	27.3	30.3	43.4	11.1	12.8	13.9	61.3	30.6	26.8	31.6	65.0	37.6	37.5	34.8
Lituania	49.8	32.4	29.0	36.7	43.1	21.1	9.8	22.0	51.4	33.0	28.7	35.0	51.5	45.9	42.3	49.5
Luxemburgo ¹	22.4	28.7	26.9	34.0	14.3	23.0	13.2	16.6	24.9	29.9	29.7	38.7	26.4	43.7	45.1	45.9
México	1.2	1.9	1.4	4.8	0.9	0.9	0.8	2.2	1.2	2.1	1.6	5.5	5.4	7.5	2.6	9.2
Países Bajos	..	39.4	24.0	20.3	..	12.6	8.5	5.5	..	44.1	27.5	23.5	..	75.0	48.7	45.0
Nueva Zelanda	19.9	6.0	8.8	11.2	9.8	2.4	4.0	5.5	23.1	8.6	10.7	13.7	45.2	15.2	17.0	22.4
Noruega ^{1,2}	10.2	18.4	20.9	24.1	3.1	8.1	10.3	8.1	14.7	23.6	24.7	32.5	32.7	41.6	38.4	46.8
Polonia	37.9	45.9	20.0	26.6	28.0	30.0	15.1	15.1	41.5	50.6	20.3	28.9	42.9	58.6	29.7	35.4
Portugal	42.2	47.2	33.5	43.3	21.2	27.4	47.9	49.6	69.4	67.5
República Eslovaca	54.6	70.8	45.0	56.6	43.1	53.9	36.8	43.7	59.9	74.5	44.7	58.6	59.9	82.9	57.5	61.2
Eslovenia	61.4	45.7	38.8	41.1	42.4	29.2	25.0	25.0	67.9	49.8	38.7	43.0	86.8	57.4	59.7	53.8
España ²	41.7	20.4	32.1	41.7	29.3	10.1	17.3	25.6	45.0	21.2	31.1	40.8	58.4	46.8	52.8	60.6
Suecia ²	26.4	12.8	11.7	19.3	8.9	3.5	1.8	3.1	26.6	16.4	14.5	22.7	49.3	28.7	24.1	40.2
Suiza	29.0	40.8	34.6	41.4
Turquía	21.1	30.3	25.1	31.2	19.8	26.6	18.6	21.9	21.8	32.2	27.1	34.0	31.3	40.4	33.8	42.5
Reino Unido ²	26.7	23.8	20.0	28.4	12.3	15.7	13.2	18.9	32.9	28.4	22.0	30.0	43.4	35.8	29.3	43.0
Estados Unidos ²	6.0	10.0	5.6	23.1	3.9	6.5	4.7	13.1	6.6	11.1	5.7	24.5	10.7	14.9	6.9	30.5
OCDE ³	31.0	27.4	18.5	28.4	20.0	15.7	11.3	16.3	34.3	30.8	20.3	30.5	43.7	41.9	24.8	38.6
Sudáfrica	..	57.7	61.3	71.5	..	36.2	42.5	49.0	..	61.8	62.7	72.9	..	80.5	68.6	77.7

.. No disponible

Nota: Para los detalles por países relativos a los datos sobre el desempleo según la duración de la búsqueda de empleo, véase www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf. Las personas para las que no se especificó la duración del desempleo se excluyen del total utilizado en el cálculo. Véase el recuadro titulado "Interrupciones importantes en las series" en la introducción del anexo estadístico.

1. Datos basados en muestras de pequeño tamaño.

2. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y

www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <https://stat.link/nvtkzj>

Tabla M2. Incidencia del desempleo de larga duración, 12 meses y más - Hombres

En porcentaje del desempleo masculino en cada grupo de edad

	Hombres (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	17.7	17.7	20.2	19.0	17.1	17.3	11.1	14.6
Austria	28.1	26.9	26.6	32.9	10.0	14.0	12.6	18.2	27.2	29.2	26.0	31.3	56.4	56.4	53.5	57.9
Bélgica	54.1	49.3	44.3	42.2	27.2	30.1	26.1	25.1	62.8	53.0	44.7	44.7	75.1	82.4	68.8	60.2
Canadá	12.3	8.1	5.9	17.4	4.4	1.5	3.3	9.8	15.6	10.8	5.9	19.0	20.4	13.0	10.4	22.8
Chile
Colombia	..	10.8	5.7	16.3	..	8.3	4.5	12.6	..	12.0	5.8	16.5	..	17.7	8.5	23.2
Costa Rica	4.8	16.5	5.8	12.9	4.2	16.7	3.1	29.8
República Checa	47.5	51.7	22.8	28.5	37.2	35.4	18.2	17.3	53.3	56.5	22.3	31.4	44.6	55.8	31.3	29.5
Dinamarca	21.0	15.6	13.9	19.7	0.9	3.3	25.2	17.6	37.4	36.3
Estonia	47.1	53.3	18.3	29.8	31.3	33.8	10.0	12.3	51.2	55.2	18.4	33.2	50.1	79.2	24.3	36.0
Finlandia	32.2	26.5	17.1	25.7	8.8	5.9	3.6	6.5	39.1	30.2	20.0	28.3	58.3	52.4	32.5	42.9
Francia	41.2	40.2	36.9	30.6	20.0	28.8	20.8	13.6	43.8	42.1	38.4	32.7	68.7	67.2	61.0	51.6
Alemania	50.1	56.7	31.1	35.1	23.7	33.5	17.3	18.5	49.1	57.9	31.9	35.7	69.1	76.5	42.4	49.9
Grecia	48.0	41.5	64.9	59.1	42.9	32.8	53.6	42.7	49.9	42.5	64.0	58.5	57.1	56.2	76.7	74.1
Hungría	51.1	47.2	28.7	31.6	40.7	38.0	25.1	23.6	54.4	48.9	28.1	33.0	65.1	54.3	36.9	39.9
Islandia ^{1,2}	8.7	9.7	12.4	24.8	2.4	13.2	17.1	16.5	15.2	28.1	..	13.0	16.4	33.0
Irlanda	46.7	35.4	25.4	34.0	21.5	24.8	56.1	39.6	59.3	46.7
Israel	13.5	28.9	5.5	10.6	8.1	15.7	2.1	4.8	13.7	31.0	4.3	10.0	23.9	45.6	13.1	19.0
Italia ²	61.8	45.6	53.3	59.0	56.7	41.0	46.4	50.6	64.0	46.7	53.3	59.8	67.3	54.1	63.7	67.3
Japón	30.7	40.3	34.8	43.0	26.3	24.0	21.4	26.7	29.4	43.0	41.5	50.7	32.7	43.3	30.0	38.1
Corea ¹	3.1	0.7	0.6	1.5	1.4	0.3	..	0.3	3.5	0.9	0.8	2.0	3.7	..	0.5	1.0
Letonia	58.8	30.1	29.9	33.8	46.7	11.6	8.4	15.5	61.1	37.2	31.4	35.8	63.4	30.4	36.1	36.2
Lituania	51.4	34.9	27.4	34.9	50.2	22.9	7.4	15.2	52.0	34.6	27.5	34.4	48.8	54.0	43.0	49.2
Luxemburgo ¹	26.4	35.4	25.1	30.1	20.4	30.5	18.9	13.4	28.7	36.5	25.1	35.3	26.4	46.5	42.1	39.3
México	0.6	2.0	1.5	4.9	..	0.8	0.9	1.9	0.5	2.1	1.6	5.8	7.1	8.2	3.0	8.6
Países Bajos	..	41.8	23.9	19.7	..	12.2	10.3	5.6	..	45.9	26.3	23.0	..	76.2	43.3	42.4
Nueva Zelanda	23.7	6.6	9.1	11.4	12.1	2.3	3.5	5.3	27.4	10.0	11.6	13.0	47.5	16.7	19.2	28.1
Noruega ^{1,2}	13.1	20.2	22.3	24.2	3.7	7.6	10.4	7.2	18.4	28.0	27.1	32.9	39.6	38.7	35.0	42.7
Polonia	34.1	45.8	20.2	26.1	25.5	31.0	16.8	12.6	37.3	49.9	19.3	28.9	42.1	58.9	31.6	35.5
Portugal	43.9	47.6	33.6	42.4	20.3	26.2	47.5	50.1	74.6	66.2
República Eslovaca	54.1	72.3	46.6	56.6	43.9	57.8	41.7	46.9	59.2	75.6	46.5	58.1	60.5	86.4	57.1	62.3
Eslovenia	62.8	45.3	34.8	44.3	41.7	27.8	23.6	28.9	68.9	51.1	32.9	46.1	87.0	57.9	62.6	59.0
España ²	35.3	17.4	29.2	38.6	25.5	8.6	16.8	26.8	35.9	17.4	27.9	36.5	59.1	42.4	49.4	58.9
Suecia ²	29.3	14.2	11.7	21.9	11.0	3.3	2.6	3.6	30.1	18.9	13.8	25.0	48.6	29.0	24.7	45.3
Suiza	28.2	37.9	34.0	41.8
Turquía	18.1	27.0	20.5	26.9	16.0	23.3	14.5	17.6	19.0	28.3	21.2	28.6	31.3	39.6	33.9	41.3
Reino Unido ²	32.6	28.5	21.4	33.0	14.6	18.9	13.9	22.0	40.2	34.7	22.4	36.1	49.2	39.8	32.6	46.6
Estados Unidos ²	6.7	10.7	6.2	23.4	4.5	7.6	5.3	12.9	6.7	11.4	6.3	25.0	13.8	17.2	7.9	31.7
OCDE ³	29.9	27.5	18.3	28.3	19.2	16.4	11.5	16.4	32.6	30.5	19.8	30.0	43.6	42.3	25.7	38.8
Sudáfrica	..	52.6	56.7	68.1	..	34.2	35.8	42.8	..	55.5	58.2	69.6	..	80.7	66.1	75.0

.. No disponible

Nota: Para más información sobre los datos relativos al desempleo según la duración de la búsqueda de empleo, véase www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf. Las personas para las que no se ha especificado la duración del desempleo se excluyen del total utilizado en el cálculo.

Véase el recuadro titulado "Interrupciones importantes de la serie" en la introducción del anexo estadístico.

1. Datos basados en muestras de pequeño tamaño.

2. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla M3. Incidencia del desempleo de larga duración, 12 meses y más - Mujeres

En porcentaje del desempleo femenino en cada grupo de edad

	Mujeres (15-64)				Jóvenes (15-24)				Edad en plenitud (25-54)				Población mayor (55-64)			
	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021	2000	2007	2020	2021
Australia	19.0	19.3	20.4	19.1	18.3	20.1	17.2	16.6
Austria	22.8	27.6	22.1	29.9	16.5	12.8	10.6	12.6	23.5	31.1	22.6	32.2	34.0	61.5	41.4	45.9
Bélgica	54.3	51.4	38.3	42.5	30.8	29.3	16.4	17.3	61.3	56.6	40.8	47.9	89.1	80.3	63.2	57.0
Canadá	9.8	5.8	4.2	15.0	3.5	1.4	2.0	5.5	12.1	6.6	4.7	15.9	15.8	13.6	7.0	23.2
Chile
Colombia	..	13.1	7.8	19.2	..	8.6	7.1	13.4	..	16.1	8.2	21.3	..	17.1	6.9	25.8
Costa Rica	10.4	24.6	11.2	20.4	10.0	26.4	12.0	30.7
República Checa	49.8	54.7	21.8	28.0	38.5	31.1	14.7	12.1	53.3	59.4	21.4	29.6	47.5	47.2	30.7	32.6
Dinamarca	22.4	16.6	19.9	20.9	3.5	5.3	24.4	15.8	45.1	42.3
Estonia	42.6	44.4	15.9	19.5	19.4	22.8	1.6	5.4	47.3	49.9	17.6	20.0	44.3	29.6	23.6	29.9
Finlandia	26.2	19.5	14.5	22.2	8.8	5.0	2.4	5.5	29.6	21.8	15.0	22.7	54.5	42.2	32.3	44.1
Francia	43.7	39.7	36.6	28.4	21.1	19.9	22.2	11.3	46.5	43.9	37.1	30.5	70.5	68.9	58.5	47.4
Alemania	53.1	56.5	25.5	28.9	23.2	30.4	13.0	15.1	52.9	57.0	26.1	28.5	69.0	77.8	36.6	44.5
Grecia	59.2	54.4	68.1	65.8	55.1	46.7	56.7	45.1	61.2	56.3	68.6	67.2	57.0	61.9	74.6	73.3
Hungría	45.7	47.9	25.6	30.7	33.1	34.7	19.5	26.4	50.1	50.3	26.0	31.6	45.7	54.4	34.6	37.8
Islandia ^{1,2}	14.1	9.7	7.8	17.7	..	5.5	1.8	12.7	16.9	7.1	9.4	19.3	25.5	77.5	10.8	19.1
Irlanda	23.0	21.7	22.4	25.3	18.1	15.5	26.2	23.9	20.5	38.3
Israel	10.4	20.9	4.3	8.5	4.2	11.2	2.9	4.1	13.2	23.8	4.0	9.2	12.8	34.7	9.9	15.5
Italia ²	61.8	49.2	52.9	56.9	58.3	41.1	42.3	46.8	63.6	51.5	54.7	59.1	56.8	52.8	55.9	56.6
Japón	17.1	19.4	18.2	24.7	14.8	15.0	16.7	18.2	13.8	20.6	18.4	24.4	33.3	20.0	16.7	23.1
Corea ¹	0.8	0.3	0.6	0.9	0.5	0.5	0.3	0.3	0.9	0.2	0.7	1.2	1.2	..	0.5	1.0
Letonia	58.3	23.4	24.0	25.7	39.3	10.4	18.0	11.7	61.5	22.8	20.4	25.5	67.8	45.2	39.2	33.6
Lituania	47.7	29.9	30.9	38.7	31.4	19.3	13.3	29.6	50.7	31.5	30.3	35.9	57.3	36.3	41.7	49.8
Luxemburgo ¹	18.8	22.3	28.8	38.0	8.4	14.8	5.0	20.4	21.9	24.0	34.1	41.5	..	39.1	50.7	60.7
México	2.0	1.7	1.3	4.6	2.1	1.1	0.6	2.6	1.9	2.1	1.6	5.1	..	3.6	1.1	10.5
Países Bajos	..	37.1	24.1	20.9	..	13.0	6.8	5.5	..	42.7	28.6	23.9	..	72.9	55.0	48.4
Nueva Zelanda	14.9	5.4	8.5	11.0	7.0	2.4	4.6	5.6	18.1	7.5	9.9	14.3	39.1	13.3	14.5	16.0
Noruega ^{1,2}	6.7	16.4	19.2	24.0	2.5	8.6	10.2	9.3	9.9	19.1	21.7	32.0	20.2	45.7	44.1	53.0
Polonia	41.3	46.0	19.8	27.2	30.7	29.0	13.1	18.6	45.1	51.3	21.4	28.9	43.9	58.1	25.8	35.2
Portugal	41.0	46.9	33.3	44.2	21.8	28.3	48.2	49.3	59.9	69.5
República Eslovaca	55.1	69.4	43.2	56.6	42.0	48.5	29.5	39.0	60.5	73.5	42.9	59.1	56.5	76.6	57.9	60.2
Eslovenia	59.8	46.1	42.4	38.0	43.0	31.1	26.3	20.9	66.9	48.9	43.8	40.2	85.5	56.7	56.7	48.4
España ²	46.3	22.8	34.7	44.4	32.4	11.3	17.8	24.3	50.8	24.0	33.8	44.2	57.1	52.1	56.1	62.1
Suecia ²	22.8	11.3	11.6	16.6	6.4	3.7	0.9	2.7	22.1	14.0	15.2	20.5	50.3	28.3	23.3	32.7
Suiza	29.7	43.0	35.3	41.0
Turquía	29.8	38.9	33.2	37.6	28.5	32.9	24.4	27.3	31.3	43.8	37.6	42.2	..	50.0	33.3	47.5
Reino Unido ²	18.1	17.6	18.3	23.0	9.4	11.2	12.3	14.9	22.6	21.4	21.5	23.5	28.0	26.2	23.8	38.2
Estados Unidos ²	5.3	9.0	5.0	22.9	3.1	5.1	4.1	13.2	6.4	10.7	5.1	24.0	7.3	12.2	6.0	29.2
OCDE ³	32.3	27.3	18.6	28.4	21.0	14.9	11.1	16.2	36.0	31.3	20.9	31.0	43.9	41.2	23.6	38.3
Sudáfrica	..	62.3	66.9	75.5	..	38.3	50.3	56.2	..	66.9	68.3	76.9	..	79.8	73.3	81.8

.. No disponible

Nota: Para más información sobre los datos relativos al desempleo según la duración de la búsqueda de empleo, véase www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf. Las personas para las que no se ha especificado la duración del desempleo se excluyen del total utilizado en el cálculo.

Véase el recuadro titulado "Interrupciones importantes de la serie" en la introducción del anexo estadístico.

1. Datos basados en muestras de pequeño tamaño.

2. El límite inferior de edad es 16 años en lugar de 15. Para Islandia hasta 2008, Italia después de 2007, Noruega hasta 2005 y Suecia hasta 2006.

3. Media ponderada.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

Tabla N. Salarios medios anuales reales y costos laborales unitarios reales en el total de la economía

Tasas de crecimiento anualizadas

	Salarios medios en 2021 USD PPA ¹	Salario medio (%) ²					Costos laborales unitarios (%) ²				
		2000-2007	2007-2021	2007	2020	2021	2000-2007	2007-2021	2007	2020	2021
Australia	56 600	1.5	0.7	2.7	2.3	0.3	0.9	0.2	2.2	3.5	-1.5
Austria	58 189	0.8	0.5	0.6	0.2	1.6	-1.1	0.7	-1.1	5.8	-1.7
Bélgica	59 100	0.4	0.4	-0.2	-2.7	3.2	-0.5	0.0	-1.0	3.4	-2.5
Canadá	56 006	1.4	0.9	2.9	2.9	-0.3	0.9	0.7	2.5	3.5	1.5
Chile
Colombia
Costa Rica
República Checa	31 711	4.7	2.0	3.0	-1.0	2.6	0.8	1.0	-0.1	4.8	0.2
Dinamarca	61 331	1.7	0.9	1.1	1.2	0.6	1.1	0.2	3.6	3.3	-0.7
Estonia	33 188	8.4	2.7	16.3	6.0	3.7	2.1	1.0	7.6	6.0	-4.6
Finlandia	49 708	1.7	0.6	1.3	0.3	3.8	-0.2	0.2	-1.6	0.5	0.5
Francia	49 313	1.2	0.8	0.4	-4.1	4.1	0.1	0.3	-0.5	3.5	-1.1
Alemania	56 040	0.2	1.0	-0.3	-0.7	0.2	-1.7	1.1	-2.1	4.2	-2.1
Grecia	25 744	2.8	-1.8	0.0	0.4	0.1	1.7	0.7	0.3	8.3	-7.1
Hungría	26 268	4.7	1.0	-0.7	1.7	3.9	0.7	-0.5	-1.1	3.1	-2.4
Islandia ³	72 047	3.0	0.7	3.0	-4.1	5.8	1.1	0.1	0.5	3.0	2.0
Irlanda	51 045	2.7	1.0	2.9	0.6	0.6	1.1	-3.0	0.9	-5.6	-7.9
Israel	42 165	-0.5	1.4	1.0	0.2	5.3	-0.6	0.2	-0.1	1.5	-1.1
Italia	40 767	0.5	-0.2	0.0	-5.8	4.0	0.6	0.5	0.1	2.7	-0.6
Japón	39 711	0.1	0.1	-0.3	-0.6	2.2	-0.6	0.5	-0.5	3.3	0.4
Corea	42 747	2.8	1.3	2.2	0.3	-1.4	0.4	0.2	0.0	0.4	-3.7
Letonia	32 235	9.1	2.7	23.3	4.4	8.1	2.4	0.9	15.0	4.8	-0.3
Lituania	42 027	9.3	2.9	6.5	6.2	6.1	2.7	1.0	2.0	5.1	2.6
Luxemburgo	73 657	1.1	0.7	2.7	0.0	3.4	0.4	1.5	-1.4	3.3	-1.0
México ³	16 429	1.2	-1.0	0.4	-3.2	-5.9	0.7	-0.3	-0.6	7.2	-8.8
Países Bajos	60 923	0.7	0.3	1.4	2.4	-1.0	-0.8	0.2	-0.1	6.0	-3.8
Nueva Zelanda ³	46 976	2.7	1.2	5.8	2.0	1.8	2.1	0.3	2.7	2.3	-2.3
Noruega	58 377	3.2	1.2	4.4	0.0	2.9	2.2	1.1	6.2	-0.8	-0.5
Polonia	33 566	1.1	2.5	3.2	1.9	0.7	-1.4	0.5	2.3	3.7	-3.6
Portugal	29 740	-0.3	0.4	0.7	1.1	2.2	-0.7	0.6	-1.8	9.1	-0.5
República Eslovaca	24 805	3.4	2.0	6.1	1.3	1.6	-2.7	0.9	-3.0	4.0	-1.4
Eslovenia	43 892	2.9	1.4	2.2	3.5	1.3	-0.2	0.5	-1.2	7.7	-5.1
España	39 202	-0.1	0.1	1.1	-3.6	2.0	0.1	-0.3	0.7	5.9	-1.7
Suecia	48 951	2.2	1.2	3.3	1.2	1.1	0.4	0.8	2.9	2.5	-0.8
Suiza	68 957	1.3	0.6	1.2	-1.5	2.8	0.2	0.6	-0.2	2.2	-0.6
Turquía	3.4	-0.4
Reino Unido	49 979	2.3	0.3	2.6	-0.1	2.9	1.3	0.4	1.4	12.3	-3.8
Estados Unidos	74 738	1.1	1.3	1.9	5.8	2.7	-0.5	0.1	0.7	3.4	-0.8
OCDE ⁴	51 607	1.1	0.7	1.4	1.0	1.4	-0.5	0.1	0.2	3.9	-2.7

.. No disponible

Nota: Los salarios medios anuales por asalariado dependiente equivalente a tiempo completo se obtienen dividiendo la masa salarial total basada en las cuentas nacionales por el número medio de asalariados en el total de la economía, que se multiplica a continuación por la relación entre el promedio de horas semanales habituales por asalariado a tiempo completo y el promedio de horas semanales habituales de todos los asalariados. Téngase en cuenta que los datos para 2021 son estimaciones provisionales. Para más detalles, véase: https://www.oecd.org/employment/emp/average_wages.pdf.

1. Los salarios medios se convierten en PPA en USD utilizando las PPA en USD estimadas para 2021 para el consumo privado.

2. Los salarios medios anuales y los costos laborales unitarios, basados en el empleo, se deflactan mediante un deflactor de precios para el gasto en consumo final privado a precios de 2021.

3. Remuneración real por asalariado (en lugar de salarios reales).

4. Los salarios medios de la OCDE y el crecimiento de los salarios reales son una media ponderada basada en ponderaciones de empleo dependiente en 2021 para los países mostrados.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm y www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <https://stat.link/a4tobe>

Tabla O. Dispersión salarial e incidencia de los salarios altos y bajos

Porcentaje

	Dispersión de los beneficios ¹						Incidencia de			
	Deciles de ingresos del 9° al 1° Ratio		Deciles de ingresos del 9° al 5° Ratio		Deciles de ingresos del 5° al 1° Ratio		Bajos salarios % ²		Altos salarios % ³	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
Australia	3.31	3.13	1.93	1.87	1.71	1.67	16.0	15.5
Austria	3.39	3.17	1.94	1.93	1.74	1.65	16.5	14.7	20.7	20.6
Bélgica	2.38	2.56	1.73	1.69	1.37	1.52	4.3	11.5	13.1	12.6
Canadá	3.71	3.30	1.89	1.83	1.97	1.80	21.2	18.7	21.4	21.6
Chile	4.29	5.56	2.89	3.33	1.48	1.67	9.7	11.8	28.7	32.5
Colombia	6.46	5.28	2.98	2.78	2.17	1.90	17.4	15.3	26.3	23.2
Costa Rica	5.38	5.34	2.80	2.98	1.92	1.79	18.1	13.6	27.6	26.9
República Checa	3.56	3.21	1.87	1.81	1.91	1.77	20.2	17.8
Dinamarca	2.50	2.57	1.74	1.75	1.44	1.47	7.6	8.7	2.7	2.8
Estonia	4.05	3.42	2.06	1.89	1.97	1.81	21.4	19.0	25.0	20.2
Finlandia	2.52	2.55	1.74	1.74	1.45	1.46	8.1	8.6	17.2	17.0
Francia	2.81	2.86	1.94	1.92	1.45	1.49	5.8	7.7	22.0	21.0
Alemania	3.33	3.33	1.79	1.86	1.87	1.79	18.9	17.0	17.2	18.6
Grecia	2.99	3.25	1.87	1.85	1.60	1.76	12.5	14.5	19.0	23.1
Hungría	4.25	4.00	2.39	2.16	1.78	1.85	21.0	19.8
Islandia ³	2.65	2.66	1.71	1.70	1.55	1.57	6.5	7.6	22.0	21.0
Irlanda	3.64	3.91	1.93	2.05	1.89	1.91	17.7	18.0	24.0	27.3
Israel	4.75	4.59	2.60	2.51	1.83	1.83	21.4	21.3	28.5	28.3
Italia	2.64	2.75	1.76	1.89	1.50	1.46	8.1	4.9	18.0	22.7
Japón	2.96	2.74	1.83	1.81	1.62	1.52	14.5	10.9	..	12.4
Corea	4.77	3.60	2.37	2.25	2.01	1.60	24.7	16.0
Letonia	4.48	4.06	2.23	2.15	2.01	1.89	22.0	21.5	32.0	25.3
Lituania	4.31	3.73	2.18	2.05	1.98	1.82	23.9	22.7	29.0	22.2
Luxemburgo	3.35	3.29	2.05	2.19	1.64	1.51	14.7	11.1	23.0	24.0
México ³	3.64	3.58	2.05	2.00	1.78	1.79	19.1	16.9	21.7	19.3
Países Bajos	2.87	2.92	1.76	1.81	1.63	1.62	7.8	6.4	25.0	29.0
Nueva Zelanda ³	2.84	2.73	1.82	1.86	1.56	1.47	12.7	8.3
Noruega	2.22	2.34	1.62	1.64	1.37	1.43
Polonia	3.96	3.45	2.01	2.00	1.97	1.73	22.7	18.8
Portugal	4.50	3.54	2.78	2.48	1.62	1.43	15.9	5.3	32.0	28.8
República Eslovaca	3.65	3.09	2.02	1.88	1.81	1.64	20.0	16.0
Eslovenia	3.34	3.19	2.03	1.94	1.64	1.65	17.8	17.1	23.0	22.0
España	3.10	3.17	1.93	1.97	1.60	1.61	10.6	10.8	25.0	26.0
Suecia	2.04	2.14	1.58	1.58	1.29	1.36
Suiza	2.76	2.77	1.84	1.85	1.50	1.50	13.1	12.0
Turquía	3.80	3.36	3.22	2.36	1.18	1.42	0.7	1.0	32.0	29.0
Reino Unido	3.58	3.38	1.98	1.99	1.81	1.69	20.7	18.0
Estados Unidos	5.01	4.84	2.37	2.39	2.12	2.02	25.3	23.8
OCDE ⁴	3.55	3.40	2.09	2.05	1.70	1.66	15.5	14.5	23.0	23.2

.. No disponible

Nota: Las estimaciones de ingresos utilizadas en los cálculos se refieren a los ingresos brutos de los trabajadores asalariados a tiempo completo. Las variaciones de esta definición en función del país, así como las fuentes de datos nacionales y los conceptos de ingresos pueden consultarse en: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=18974>.

1. La dispersión de los ingresos se mide por la relación entre los límites de los ingresos del 9° al 1° decil, del 9° al 5° decil y del 5° al 1° decil. El año 2010 se refiere a 2009 para Chile. El año 2020 se refiere a 2019 para Bélgica, Estonia, Irlanda, Israel, Italia, Letonia y Lituania, y a 2018 para Australia, Francia, Islandia, Luxemburgo, Países Bajos, Eslovenia, España y Turquía.

2. La incidencia de los salarios bajos se refiere a la proporción de trabajadores que ganan menos de dos tercios de los ingresos medios. El año 2010 se refiere a 2009 para Chile. El año 2020 se refiere a 2019 para Australia, Bélgica, Estonia, Finlandia, Irlanda, Israel, Italia, Lituania y Letonia, y a 2018 para Dinamarca, Francia, Islandia, Luxemburgo, Países Bajos, Eslovenia, España y Turquía.

3. La incidencia de los salarios elevados se refiere a la proporción de trabajadores que ganan más de una vez y media el salario medio. Véase la nota 2. para las excepciones anuales de algunos países.

4. Media no ponderada.

Fuente: Base de datos de distribución de ingresos de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-earningsandwages.htm.

StatLink  <https://stat.link/t6xjc2>

Tabla P. Ingresos relativos: Brechas de género, edad y educación

Porcentaje

	Género ¹		Edad ²				Educación ³			
	Mujeres/Hombres		15-24/25-54		55-64/25-54		Baja/Media		Alta/Media	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2019	2010	2019
Australia	14	12	40	37	-2	-1	14	12	-37	-25
Austria	19	12	35	32	-21	-20	23	22	-51	-45
Bélgica	7	4	31	32	-25	-24	..	12	..	-44
Canadá	19	16	41	40	-3	1	21	19	-39	-33
Chile	16	9	42	52	-22	6	..	29	..	-141
Colombia	6	4	45	40	-10	-19	..	29	..	-128
Costa Rica	5	5	38	39	-18	-26	..	25	..	-103
República Checa	16	12	28	32	5	3	25	37	-103	-58
Dinamarca	9	5	40	41	-2	-3	11	11	-26	-24
Estonia	28	19	28	25	18	20	13	7	-29	-31
Finlandia	19	16	38	34	-4	-1	..	1	..	-34
Francia	9	12	38	33	-23	-17	7	5	-48	-53
Alemania	17	14	30	46	-9	-12	..	21	..	-58
Grecia	10	10	43	44	-38	-28	..	19	..	-38
Hungría	6	12	38	30	-6	5	27	22	-104	-65
Islandia ³	16	13	35	36	2	-7
Irlanda	14	5	41	47	-12	-7	..	5	..	-55
Israel	20	24	-24	-10	27	25	-56	-49
Italia	6	8	31	25	-27	-19	18	20	-43	-37
Japón	29	23	41	40	1	-4
Corea	40	31	45	39	10	5	12	12	-40	-37
Letonia	19	23	23	24	12	24	..	7	..	-42
Lituania	11	7	22	25	2	15	..	12	..	-73
Luxemburgo	5	..	44	41	-25	-26	..	21	..	-43
México ³	12	10	33	28	-2	0	..	20	..	-58
Países Bajos	18	13	46	45	-11	-15	14	14	-48	-49
Nueva Zelanda ³	7	5	36	34	1	-2	19	11	-25	-31
Noruega	7	5	36	39	-5	-10	12	15	-27	-19
Polonia	7	9	37	26	-7	6	..	15	..	-55
Portugal	16	12	41	35	-27	-20	31	20	-71	-70
República Eslovaca	15	11	32	29	4	9	26	23	-75	-54
Eslovenia	1	8	35	32	-22	-12	25	18	-86	-64
España	14	9	35	35	-20	-14	15	19	-35	-41
Suecia	9	7	27	29	-3	-6	..	15	..	-21
Suiza	20	14	38	38	-9	-13	24	21	-44	-44
Turquía	3	10	38	36	-49	-19	..	22	..	-61
Reino Unido	19	12	40	44	2	3	30	25	-61	-44
Estados Unidos	19	18	48	39	-7	-8	32	26	-70	-73
OCDE ⁴	14	12	37	36	-10	-6	20	18	-53	-53

.. No disponible

1. Véase la nota de la Tabla O. La brecha salarial de género no está ajustada y se calcula como la diferencia entre la mediana de los ingresos de hombres y mujeres en relación con la mediana de los ingresos de los hombres. El año 2010 se refiere a 2011 para Chile y Costa Rica. El año 2020 se refiere a 2019 para Bélgica, Colombia, Eslovenia, España, Estonia, Irlanda, Israel, Italia, Letonia y Lituania, y a 2018 para Costa Rica, Francia, Islandia, Países Bajos, Polonia y Turquía.

2. Las diferencias salariales por edad se calculan como la diferencia entre los ingresos medios de las personas de 25 a 54 años y los de las personas de 15 a 24 años (respectivamente de 55 a 64 años) en relación con los ingresos medios de las personas de 25 a 54 años. Los datos de Hungría y Noruega se refieren a personas de 55 años o más. El año 2010 corresponde a 2011 para Colombia y a 2009 para Chile. El año 2020 corresponde a 2019 para Bélgica e Israel, y a 2018 para Australia, Austria, Eslovenia, España, Estonia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal y Turquía.

3. Los ingresos por niveles de cualificación (o educación) se refieren a los ingresos medios anuales a tiempo completo de los trabajadores de 25 a 64 años, salvo en el caso de Corea, donde se refieren a los ingresos medios mensuales a tiempo completo. Las diferencias salariales por niveles de cualificación se calculan como la diferencia entre los ingresos medios de los empleados con cualificación media y los empleados con cualificación baja (o alta, respectivamente) en relación con los ingresos medios de los empleados con formación media. Los niveles de cualificación se basan en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE, 2011), excepto en el caso de Corea, que se refiere a la CINE, 1997. La baja cualificación corresponde a menos de la educación secundaria superior; la cualificación media, a la educación secundaria superior y a la educación postsecundaria no terciaria; y la cualificación alta, a la educación terciaria. En el caso de Corea, la educación terciaria se refiere a los niveles 5 y 6 de la CINE, 1997. Los años retenidos son los disponibles en la base de datos. El año 2019 se refiere a 2017 para Chile, Francia e Italia y a 2018 para Bélgica, Canadá, Finlandia, Grecia, Israel, Lituania, México, Polonia y República Checa.

4. Media no ponderada.

Fuente: Base de datos de distribución de ingresos de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-earningsandwages.htm para las diferencias salariales por sexo y edad; y OCDE (2021), Education at a Glance, www.oecd.org/education/education-at-a-glance para la diferencia de ingresos por niveles educativos. En el caso de Corea, las autoridades nacionales facilitan datos sobre los ingresos por nivel de estudios.

StatLink  <https://stat.link/cz8x9g>

Tabla Q. Gasto público y número de participantes en programas del mercado laboral en los países de la OCDE

Porcentaje

	Gasto público (% del PIB)								Existencias de participantes (% de la población activa)			
	Total		Programas activos		<i>de los cuales: Medidas activas sin incluir los SPE y la administración</i>		Programas pasivos		Medidas activas sin incluir los SPE y la administración		Programas pasivos	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Australia ¹	0.78	2.79	0.23	1.79	0.08	1.62	0.55	1.00	2.45	9.09	5.73	11.91
Austria	2.07	1.99	0.75	0.70	0.58	0.52	1.32	1.29	3.82	3.55	7.03	6.98
Bélgica	2.13	2.01	0.90	0.92	0.57	0.58	1.23	1.09	8.51	8.49	10.60	9.81
Canadá	0.70	0.71	0.21	0.21	0.10	0.11	0.49	0.50	0.65	0.73	2.25	2.16
Chile	0.48	0.49	0.12	0.11	0.09	0.07	0.37	0.39	2.00	2.07
Colombia
Costa Rica
República Checa	0.46	0.43	0.31	0.28	0.19	0.16	0.14	0.15	1.42	1.43
Dinamarca	2.87	2.81	1.89	1.86	1.51	1.49	0.98	0.94	7.51	7.55	4.17	4.01
Estonia	0.87	0.96	0.47	0.51	0.33	0.37	0.40	0.44	4.85	5.53	4.37	4.56
Finlandia	2.21	2.06	0.94	0.92	0.79	0.77	1.27	1.14	4.79	4.67	9.27	8.92
Francia	2.66	2.58	0.75	0.71	0.52	0.48	1.90	1.87	4.86	4.75	13.66	13.53
Alemania	1.39	1.32	0.68	0.60	0.25	0.26	0.70	0.72	1.82	1.83	5.22	5.11
Grecia	0.21	0.34	0.52	0.56	..	1.15	5.38	5.49
Hungría	0.84	0.79	0.63	0.58	0.57	0.52	0.20	0.21	4.64	3.83	3.00	2.94
Islandia
Irlanda	1.04	0.90	0.36	0.32	0.31	0.27	0.68	0.58	4.14	4.83	8.14	6.96
Israel	0.59	0.59	0.16	0.15	0.13	0.12	0.43	0.43	4.41	3.82	3.77	3.77
Italia	1.56	1.57	0.42	0.27	0.36	0.21	1.14	1.29	6.97	4.71	5.45	9.30
Japón	0.31	0.31	0.16	0.15	0.09	0.08	0.16	0.16
Corea	0.75	0.86	0.36	0.38	0.31	0.34	0.38	0.47
Letonia	0.58	0.57	0.18	0.15	0.12	0.10	0.40	0.42	0.97	0.86	3.14	3.21
Lituania	0.66	0.64	0.27	0.21	0.22	0.17	0.39	0.43	1.15	0.94	3.26	3.37
Luxemburgo	1.27	1.28	0.72	0.74	0.66	0.66	0.55	0.54	9.28	8.72	4.10	4.01
México	0.00 n	0.00 n	0.00 n	0.00 n	0.00 n	0.00 n	0.00 n	0.00 n
Países Bajos	1.96	1.79	0.59	0.57	0.39	0.39	1.37	1.23	3.82	3.87	7.62	7.28
Nueva Zelanda ²	0.57	4.59	0.22	4.14	0.10	4.00	0.35	0.45	1.30	17.49	3.03	4.79
Noruega	0.79	0.71	0.42	0.40	0.28	0.26	0.37	0.31	1.59	1.44	1.90	1.64
Polonia	0.50	0.45	0.36	0.33	0.30	0.26	0.15	0.13	3.48	3.21	1.48	1.35
Portugal	1.27	1.17	0.32	0.31	0.27	0.27	0.95	0.87	3.92	3.84	5.23	4.92
República Eslovaca	0.55	0.56	0.24	0.23	0.20	0.19	0.31	0.33	2.48	2.70	1.75	1.81
Eslovenia	0.61	0.57	0.23	0.20	0.16	0.13	0.38	0.37	1.62	1.32	1.75	1.68
España	2.16	2.21	0.71	0.69	0.55	0.56	1.45	1.52	13.21	12.81	7.76	8.08
Suecia	1.57	1.44	1.11	1.02	0.83	0.76	0.46	0.42	4.21	3.87	4.72	4.45
Suiza	1.17	1.13	0.59	0.58	0.48	0.47	0.58	0.56	2.16	2.12	2.29	2.17
Turquía
Reino Unido
Estados Unidos	0.25	0.90	0.10	0.11	0.08	0.08	0.15	0.79
OCDE	1.11	1.29	0.48	0.63	0.35	0.50	0.63	0.65	4.18	4.73	4.81	5.09

.. No disponible; n nula o inferior a 0,005

Nota: Estos datos se actualizarán posteriormente. Los datos mostrados no son estrictamente comparables entre países o a lo largo del tiempo, ya que los datos pueden diferir de las definiciones y métodos estándar y determinados programas o categorías de programas no siempre se incluyen en los datos de las poblaciones participantes. La OCDE es una media no ponderada que utiliza los últimos datos disponibles. Ejercicios fiscales para Australia, Canadá, Japón, Nueva Zelanda, Reino Unido y Estados Unidos.

1. Los datos de 2019 se refieren al periodo comprendido entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020. Por lo tanto, los datos de 2019 incluyen los tres primeros meses (de abril a junio de 2020) del programa JobKeeper, que se desarrolló entre abril de 2020 y marzo de 2021.

2. Los datos de 2019 se refieren al periodo comprendido entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020. Por lo tanto, los datos de 2019 incluyen el programa de Subsidio Salarial, que estuvo activo de marzo a agosto de 2020.

Fuente: Para los países de la Unión Europea y Noruega, Comisión Europea (2021), Política del mercado de trabajo., <https://webgate.ec.europa.eu/emp/redisstat/databrowser/explore/all/Imp?display=cardlabour-market-policy/database> y datos subyacentes detallados facilitados a la OCDE por la Comisión Europea con ciertos ajustes de la Secretaría. Para otros países: Base de datos de la OCDE sobre programas del mercado laboral, <https://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en>.

StatLink  <https://stat.link/3fpl86>