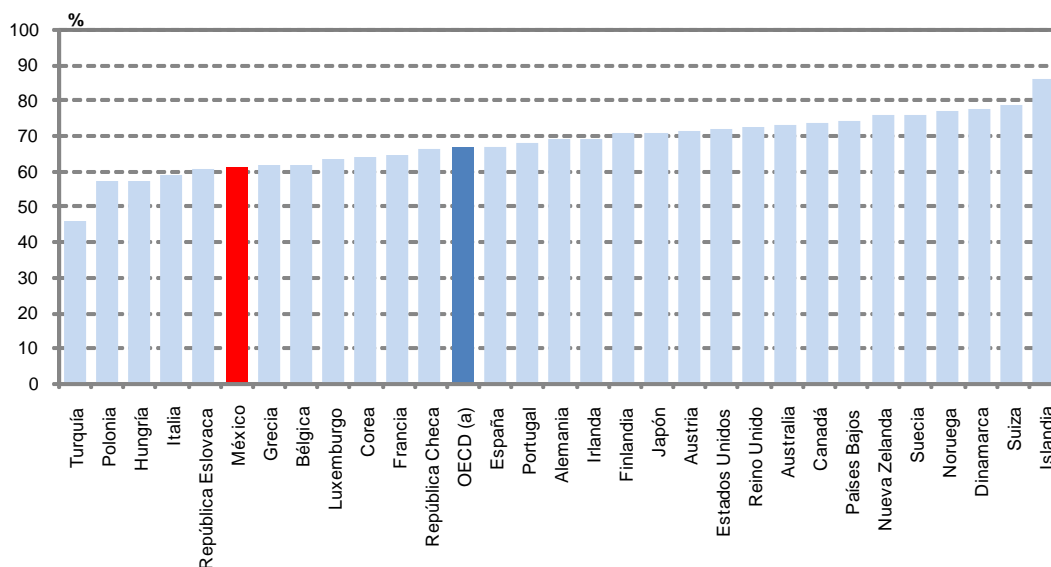


Perspectivas del Empleo 2008 - ¿Cómo se sitúa MEXICO?

La situación del mercado laboral mexicano ha mejorado considerablemente pero sigue situándose por debajo de la media de la OCDE. La tasa de desempleo ha disminuido desde mediados de los años 90 y se sitúa en el 3.3%, muy por debajo de la media de la OCDE del 5.6%. Por otro lado, sólo el 61.1% de las personas en edad de trabajar tienen un empleo, comparado con más del 70% en los países con los mejores resultados como Canadá, Dinamarca, Nueva Zelanda, Países Bajos y Suecia (ver Gráfico 1). Con un 43.6%, las tasa de empleo femenina es la más baja de la OCDE, después de Turquía.

Gráfico 1. **Proporción de personas en edad de trabajar que ocupan un empleo**
Empleo, como porcentaje de la población de edades 15-64, 2007



a) Media ponderada de los países OCDE.

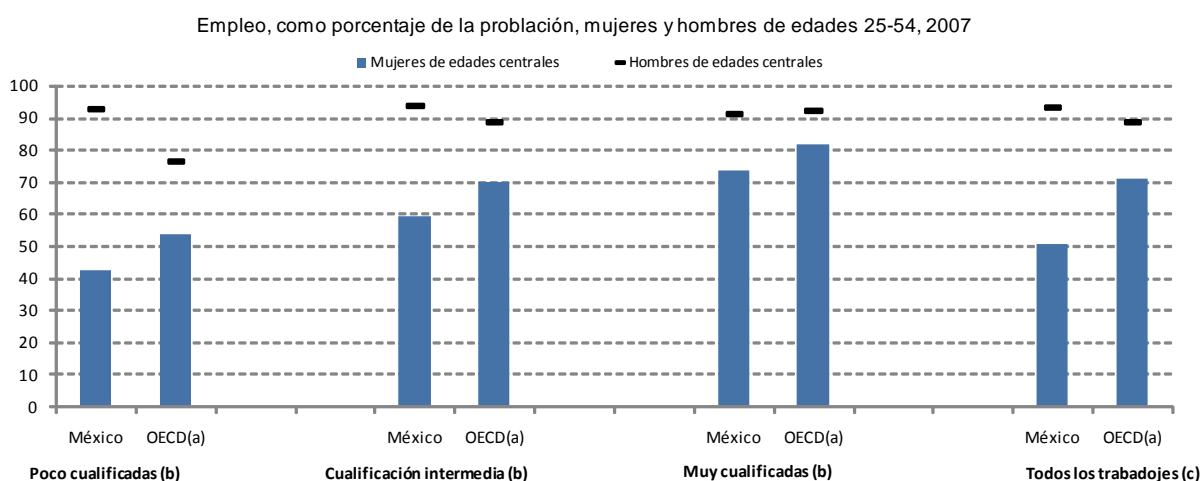
Fuente: OCDE (2008), *Perspectivas del empleo*, OCDE, París.

En México, casi la mitad de las mujeres de 25-54 años no trabaja, representando el peor resultado del área OCDE, después de Turquía. Esta situación contrasta en gran manera con la situación del mercado laboral masculino: 93% ocupa un empleo, constituyendo la tasa de empleo más elevada de la OCDE, después de Islandia. La inversión en capital humano es crucial en México puesto que contribuiría no sólo a la prosperidad económica sino también a la igualdad de género. La titulación representa solo parte de la historia puesto que a todos los niveles de educación, las disparidades de género son mayores que en la media de la OCDE: la diferencia entre las tasas de empleo masculina y femenina para personas con educación primaria es dos veces mayor que en la media de la OCDE, pero para la población con educación terciaria sigue siendo 1,7 veces mayor. Las *Perspectivas de empleo de la OCDE* señalan que la discriminación laboral podría ser un factor importante en este campo.

En comparación con otros países de la OCDE, México tuvo un inicio tardío en el desarrollo de políticas para combatir la discriminación en el trabajo. En la actualidad, la política nacional mexicana de lucha contra la discriminación es bastante completa. Por encima de los esfuerzos legislativos, la política hace énfasis en sólidas campañas informativas visando a aumentar la aceptación social del principio de trato igualitario. Un enfoque importante aparece también en los temas de aplicación pero persisten algunos puntos flacos. En especial, las indemnizaciones a las víctimas de discriminación no están garantizadas, lo

cual puede disuadirlos de emprender acciones legales. En la práctica, el éxito de esta estrategia dependerá de los recursos consagrados a su implementación, y, sobre todo, de la capacidad del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) para investigar a las compañías y organizaciones, y para emprender acciones legales, en la ausencia de querrelas individuales, en contra de empresas que utilizan prácticas discriminatorias.

Gráfico 2. Una gran disparidad de genero en empleo en México, en especial para las personas poco cualificadas



a) Media ponderada de los países OCDE.

b) Datos para 2005.

c) Datos para 2007.

Fuente : OCDE (2008), *Perspectivas del empleo OCDE*, Paris.

El empleo informal tiene niveles muy altos en México y su erradicación conlleva una política exhaustiva de reducción de costes y de aumento de beneficios del trabajo en el sector formal para las compañías y los trabajadores asimismo como la aplicación de las reglamentaciones existentes. El empleo informal es más frecuente entre los trabajadores con más desventaja en el mercado laboral: las mujeres, las personas poco cualificadas, los jóvenes y los trabajadores mayores. La mayoría de los trabajadores del sector informal obtiene un salario inferior a lo que ganarían en el sector formal, lo cual denota que el empleo informal es una estrategia de supervivencia, especialmente dada la ausencia de seguro de desempleo. Por otro lado, el trabajo no declarado puede considerarse como una decisión propia para el escalón superior de los trabajadores por cuenta propia. Una estrategia multifacética es necesaria para reducir los costes y aumentar los beneficios del trabajo en el sector formal.

- Flexibilizar la reglamentación estricta del uso de contratación temporal, introducir un periodo de prueba para los nuevos trabajadores, eliminar los requisitos de pago por despido para los trabajadores con poca experiencia y simplificar los procedimientos de despido pueden llevar a una reducción de los incentivos a la contratación de trabajadores no declarados y facilitar la entrada de jóvenes en el sector formal. Estas reformas se considerarían más aceptables si van acompañadas de cuentas de ahorro individuales para el desempleo al igual que en Chile o en otros países de América Latina.
- El sistema fiscal es complejo y permite muchas oportunidades para la evasión de impuestos. Mejorar el atractivo de la protección social separando los diferentes planes y la eficiencia de la gestión de cuentas individuales de pensiones aumentaría el valor de la protección social para los trabajadores.

- La capacidad de aplicación existente puede mejorarse incrementando la cooperación y el intercambio de informaciones entre la agencia tributaria, la seguridad social y la inspección de trabajo asimismo como centrando las inspecciones en los sectores con una alta tasa de informalidad como la construcción, la hostelería y el transporte. Esfuerzos adicionales para mejorar la gobernanza, aumentar a la seguridad regulatoria y reducir la corrupción contribuirían a aumentar la confianza en el gobierno y la voluntad de tanto las empresas como los trabajadores a pagar impuestos.

Las Perspectivas del empleo de la OCDE 2008 están a disposición de los periodistas en el portal internet **protegido con password** o poniéndose en contacto con la **División de relaciones con los medios de comunicación**. Para mayor información sobre México, los periodistas pueden contactar a Stefano Scarpetta (tel: +33 1 45 24 19 88 o vía correo electrónico: stefano.scarpetta@oecd.org) o Ana Llena Nozal (tel: +33 1 45 24 85 27 o vía correo electrónico: ana.llena-nozal@oecd.org) en la División de Análisis y Políticas de Empleo de la OCDE.